



UNIVERZITA
KARLOVA
PRÁVNICKÁ
FAKULTA

PRACOVNÍ PRÁVO A SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ V DOBĚ KORONAVIRU

2020

Jan Pichrt
Jakub Morávek
(eds.)



Toto dílo podléhá licenci Creative Commons
Uveďte původ-Neužívejte komerčně-Nezpracovávejte
4.0 Mezinárodní Licence

**PRACOVNÍ PRÁVO
A SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ
V DOBĚ KORONAVIRU**

**Jan Pichrt
Jakub Morávek (eds.)**

Praha 2020

Recenzenti:

prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc.

doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Editor:

prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.

doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

Autoři:

Mgr. Tereza Antlová

Prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

Mgr. Barbora Cowell, Assoc CIPD

Mgr. Matyáš Fošum

JUDr. Jana Komendová, Ph.D.

doc. JUDr. Viktor Križan, Ph.D.

Mgr. Jakub Martinec

doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

JUDr. Štěpán Pastorek

Prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.

JUDr. Lubomír Ptáček, Ph.D.

JUDr. Martin Šmíd, Ph.D.

Mgr. Roman Zapletal

© Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2020

Vydala Univerzita Karlova, Právnická fakulta, ediční středisko
v nakladatelství Eva Rozkotová, Na Ptačí skále 547, 266 01 Beroun

ISBN: 978-80-7630-008-8

OBSAH

Předmluva	5
Koronavirus – překážka v práci na straně státu? <i>Prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.</i>	7
Pracovní právo Slovenskej republiky v čase pandémie COVIDu-19 <i>Prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.</i>	16
Pracovní právo Velké Británie v době pandemie aneb keep calm and carry on (zachovejte klid a vytrvejte) <i>Mgr. Barbora Cowell, Assoc CIPD</i>	26
Několik poznámek k výkonu práce z domova (nejen) v době koronavirové <i>JUDr. Jana Komendová, Ph.D.</i>	41
Posuzování a uznávání nemocí z povolání – rizikový faktor pracovního prostředí prach obsahující azbest a COVID-19 jako nemoc z povolání <i>Mgr. Matyáš Fošum</i>	50
Vybrané aspekty zaměstnávání cizinců ze třetích zemí v době pandemie onemocnění SARS-CoV-2 <i>JUDr. Štěpán Pastorek</i>	57
Pracovnoprávne aspekty plošného testovania na ochorenie COVID-19 v Slovenskej republike (z pohľadu zamestnanca) <i>doc. JUDr. Viktor Križan, Ph.D.</i>	72
Koronavirus a ochrana osobních údajů zejména v pracovněprávních vztazích <i>doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.</i>	83

Ochrana zaměstnance při jednostranném rozvázání pracovního poměru v kontextu koronavirové pandemie <i>Mgr. Roman Zapletal</i>	95
Smluvní volnost a rovné zacházení v právní úpravě pracovní doby a doby odpočinku v kontextu epidemie koronaviru <i>JUDr. Martin Šmíd, Ph.D.</i>	105
Koronavirus a osoby zastírající pracovněprávní vztah <i>Mgr. Tereza Antlová</i>	123
Určení místa konání jako podmínka odměňování pracovní a služební pohotovosti <i>Mgr. Jakub Martinec</i>	133
Opatření přijímaná soudy některých evropských států v první vlně pandemie COVID-19 při řešení sporů v pracovněprávní oblasti <i>JUDr. Lubomír Ptáček, Ph.D.</i>	143
Literatura	148

PŘEDMLUVA

Stalo se tradicí, že na přelomu léta a podzimu organizuje Česká společnost pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení (ČSPPPSZ) ve spolupráci s Ústavem státu a práva Akademie věd České republiky, Právnickou fakultou Univerzity Karlovy, Právnickou fakultou Masarykovy univerzity v Brně a Právnickou fakultou Západočeské univerzity v Plzni konference pracovního práva a práva sociálního zabezpečení tematicky zaměřené na aktuální otázky obou oborů a na související sociální, finanční a další aspekty.

Po dvaceti letech, kdy byla tradičním místem konání těchto konferencí a setkávání odborné veřejnosti zaměřené na pracovní právo a právo sociálního zabezpečení Třešň, jsme se v roce 2019 poprvé setkali v dalším školícím zařízení Akademie věd ČR, na zámku v Liblici.

Výbor ČSPPPSZ na jaře roku 2020 pružně zareagoval na výskyt nového onemocnění a pro plánovanou podzimní konferenci (Liblice 2020) zvolil téma Pracovní právo a sociální zabezpečení v době koronaviru. Jednání konference mělo reagovat zejména na první vlnu pandemie COVID-19, na otázky a problematické momenty, které v souvislosti s ní vyvstaly.

Ve spolupráci se zámek Liblice připravil výbor ČSPPPSZ konferenční jednání s maximálním důrazem na dostupná bezpečnostní opatření. Nástup druhé vlny pandemie byl však natolik rychlý a masivní, že vedl organizátory ve druhé polovině září 2020 k rozhodnutí dát před dodržení tradice přednost bezpečnosti; konference byla pro rok 2020 zrušena.

I přesto však někteří kolegové z řad přednášejících a účastníků projeví zájem se o své dosavadní poznatky a postřehy ke koronavirové pandemii a související krizi (z hlediska pracovního práva a práva sociálního zabezpečení) podělit. Tento zájem jsme přijali s povděkem a jeho výstupem je předkládaná kolektivní monografie shrnující postřehy zejména k první fázi koronavirové pandemie primárně z hlediska pracovního práva.

Monografie se sestává ze třinácti kapitol věnovaných široké škále otázek od výkonu práce na dálku přes skončení pracovního poměru v souvislosti s koronavirovou pandemií až po ochranu osobních údajů. Autoři se zaměřují na situaci jak v České republice, tak i v zahraničí, konkrétně na Slovensku a ve Velké Británii.

Byť se tedy konference v roce 2020 nekonala, lze do jisté míry brát tuto monografii jako pojítko, které umožní v okamžiku, kdy to bude s ohledem k okolnostem možné, pokračovat v tradici výročních setkávání.

Krise zpravidla přináší i nové příležitosti. Nejinak tomu může být i u koronakrizy z hlediska pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, neboť se obnažila řada problematických momentů, které je třeba řešit. Věřme, že příležitost k osobnímu setkávání nastane brzy a tyto nové otázky bude možné diskutovat.

Již v tuto chvíli je jedno ponaučení z pandemie jisté. Osobní setkání je nezastupitelné jak z hlediska lidského, tak odborného, neboť diskusi na plénu, v kuloárech a při neformálních setkáních nemůže plnohodnotně nahradit žádná moderní technologie.

V Praze dne 1. prosince 2020

Prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.
doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

KORONAVIRUS – PŘEKÁŽKA V PRÁCI NA STRANĚ STÁTU?

*prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.**

1. Úvodem

Název tohoto příspěvku¹ – jakkoliv je „titulkově nepřesný“ a z pohledu pracovního práva „hrubě nesprávný“ – je přeci jen do jisté míry vystihující pocity toho, kdo (obdobně jako autor tohoto příspěvku) od státu očekává i v těžké době koronavirové pandemie osvědčení schopnosti plnění jeho úkolů a rolí.

Jen asi menšina z nás neměla (minimálně alespoň občas) v uplynulých měsících roku 2020 pocit, že stát zůstává co do rychlosti, nasazení (viditelně pak obzvláště v době „prázdninové“), vnitřní nerozpornosti a upřímnosti prezentace svých kroků v boji s důsledky koronavirové pandemie vůči svým občanům poměrně často mnohé dlužen.

Je tedy na místě si položit shora uvedenou řečnickou otázku a podívat se společně na některé aspekty a disfunkce, které byly v důsledku koronavirové krize podhaleny (nejen) v českém pracovním právu. Pokusme se vzít si z nich jisté poučení pro podobné (bohužel předem nikoliv zcela vyloučitelné) situace budoucí, neboť pokud (opět s použitím nepřesné paralely z práva pracovního) je v případě výskytu překážky v práci (ať již na straně zaměstnance či zaměstnavatele) důsledkem dočasná, právem upravená, suspenze pracovního závazku, pak od státu naopak občané v době podobných „překážek“ oprávněně očekávají, že své povinnosti v základu splní – jejich suspenze se prostě konat nesmí.

Zvolený titulěk má ještě jeden konkrétnější podtext, reagující na fakt, že stále více zaměstnavatelů – prodejců, restaurátérů, hoteliérů a poskytovatelů nejrůznějších služeb má silící pocit, že označovat vynucené a záhy již skoro celoroční (s drobnými přestávkami) uzavření jejich provozů ze strany státu za „překážku v práci na straně zaměstnavatele“, je – minimálně v rovině jazykové – nepřiléhavé.

Zůstanu-li pouze v rovině pracovněprávní, pak některé legislativní i exekutivní kroky v boji s důsledky pandemie odhalily několik aspektů, kterým bych se dále rád, alespoň ve zkratce, věnoval.

* Autor je vedoucím katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy, předsedou národní a místopředsedou Mezinárodní společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení (ISLSSL), členem Komise pro pracovní právo Legislativní rady vlády a advokátem v Praze.

¹ Příspěvek zohledňuje stav ke dni 1. prosinci 2020 a vznikl díky podpoře poskytované v rámci výzkumného projektu „Soukromé právo a výzvy dneška“, id. č. PROGRES Q03, a projektu (výzkumného centra) UNCE – Závislá práce v 21. století – otázky a výzvy. Příspěvek částečně navazuje na přednášku „Co koronavirus odhalil v pracovním právu“ přednesenou autorem dne 9. září 2020 v Brně na konferenci „Personalistika, právo a vzdělávání ve veřejné správě“, organizované Klubem personalistů, o.p.s.

2. Několik poznámek (nejen) na téma setrvačnost, aplikační strnulost, absence pružné reakce

Konstatovat prizmatem pohledu současných naléhavých problémů, že stávající zákoník práce a mnohé další pracovněprávní předpisy, neodpovídá „potřebám doby“, tím méně potřebám nalézání řešení v mimořádných situacích spojených s projevy pandemie v oblasti pracovněprávních vztahů a vztahů zaměstnanosti, se může zdát banálně pravdivé, nijak objevené a nepřínosné. Budiž mi jistou „omluvou“, že patřím mezi pamětníky procesů, kdy se o nových pracovněprávních úpravách ještě vedl s akademickou obcí (sice občas zjištěný, ale přeci jen v základu vážně míněný) dialog, a na nedostatky stávajícího – tehdy přijímaného – „nového“ zákoníku práce, jsem (spolu s některými dalšími kolegy z pražské právnické fakulty) opakovaně upozorňoval².

Jak zákonodárny proces nakonec dopadl je nám všem známo. Na „novém“ zákoníku toho ve stěžejních (koncepčních) otázkách skutečně „nového“ z věcně-právního pohledu mnoho nebylo – ponecháme-li stranou některé excesy, které našťastí vzápětí zrušil Ústavní soud.³

Dnes, při první skutečně vážné „zkoušce ohněm“, prokazuje stávající zákoník práce, že bohužel neodpovídá současným potřebám a ve světle stávajících okolností se ukazuje oprávněnost hodnocení, které o zákoníku práce vyřkl v roce 2013 B. Kahle, když uvedl: „... i nový zákoník práce stále vychází z podmínek soustružníka středně velkého strojírenského podniku v období budování socialismu ...“⁴.

Dovolím se vrátit později k tomuto citátu na příkladu stávající a nevyhovující právní úpravy překážek v práci na straně zaměstnavatele.

Zanechám však nyní neradostných vzpomínek na promarněnou legislativní příležitost v roce 2006, zejména i proto aby snad nebyl stávající stav kladen za vinu jen rekodifikaci v roce 2006; vždyť kolik bylo od té doby novel (a nejedna z nich byla hrdě označována za „koncepční“) pracovního kodexu a kolik z nich přitom přineslo skutečné polepšení pro právní praxi⁵?

V současnosti by běžný občan mohl vcelku oprávněně předpokládat, že od března 2020 si všichni odborníci v jednotlivých oborech mohli v praxi ověřit „co je špatné či úplně nefunguje“ a směřují k rychlé nápravě – v našem případě v podobě návrhů

² Např. Bělina, M., Pichrt, J. *Nad návrhem nového zákoníku práce*, Právní rozhledy, Praha, C. H. Beck, 2005, roč. 13, č. 11

³ Nález ÚS Pl. 83/06, publikovaný ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb.

⁴ B. Kahle, Pracovní doba a odměňování, 1. část – Práce a mzda č.8/2013

⁵ Celkový počet novelizací pracovního kodexu přesáhl od jeho přijetí v roce 2006 počtu 50. Novelizační peripetie a „prospěšnost“ jednotlivých novelizací velmi přehledně rozebral ve své přednášce přednesené na konferenci v Liblici 2019 D. Brůha, pro podrobnosti srov. D. Brůha, *Novelizace zákoníku práce – věra, dnes a zítra*. In Morávek, J. (ed.) Úvahy k budoucímu vývoji pracovněprávní úpravy – novela zákoníku práce a zaměstnávání cizinců, Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2019, (e-kniha), dostupná na <https://cld.bz/VtWCkye>

skutečně koncepčních změn pracovněprávních předpisů. Opak je pravdou – jediná změna zákoníku práce přijatá v roce 2020 neměla s pandemií vůbec nic společného, snad až na to, že nemohla přijít v horší době.

Ještě na konci září 2019 na konferenci v Liblici informovali zástupci MPSV i reprezentanti sociálních partnerů odbornou veřejnost, že v té době v připomínkovém řízení diskutovaná další koncepční novela zákoníku práce (v zásadě oprášená „dovolenkářská“ novela zákoníku práce, již jednou ne-doprojednaná Poslaneckou sněmovnou v předchozím volebním období) pro neshodu sociálních partnerů ani tentokrát „neprojde“, a bude tedy potřebné z ní „vyextrahovat“ a Sněmovně předložit pouze těch několik málo ustanovení (dnešní nově vložené § 309a, § 319a a upravený § 319 ZPr), které musí být v rychle se blížícím transpozičním termínu schváleny jako promítnutí Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/987, kterou se mění směrnice o vysílání pracovníků v rámci poskytovaných služeb.

Do konce roku 2019 však sociální partneři (za okolností odborné veřejnosti zřejmých) svůj názor na novelu o 180° změnili a poslali ji do dalších fází legislativního procesu – potud (pro informované) nic zásadně překvapivého. Pozoruhodné však je, že návrh novely, který byl připravován ještě v „době bezpečí a blahobytu“ a o němž se rozprava na půdě Poslanecké sněmovny konala již v době výrazného zasažení naší společnosti i ekonomiky negativními vlivy pandemie, se na půdě Poslanecké sněmovny (následně ani v Senátu) v podstatě žádné výrazné změny do podoby, která by českým zaměstnavatelům i zaměstnancům v nadcházejících těžkých dobách finančně i administrativně alespoň nepřitížila (viz důsledky nové právní úpravy dovolené), nedočkal.

Obecná rozprava k návrhu se konala dne 6. 5. 2020 a následně byl návrh zákona schválen víceméně jen s drobnými pozměňovacími návrhy dne 29. 5. 2020, a to 179 hlasy poslanců, když žádný z poslanců nehlasoval proti. V červnu jej následně schválil Senát a podepsal prezident⁶. Jakoby souhlasné stanovisko sociálních partnerů na podporu novely, spolu s nadcházejícími prázdninami a jakž-takž přetrpěnou první vlnou pandemie (když mnozí na druhou vlnu ani „nevěřili“) v poslancích a senátorech zřejmě vzbudilo zdání, že na bedra těžce zkoušených zaměstnavatelů (mnohých v té době již ze zkušeností s nuceným uzavřením) je v daném období možné a vhodné naložit administrativně⁷

⁶ Srov. Pichrt, J., Tomšej, J., *Nad jednou konkrétní novelou zákoníku práce*. In Tomšej, J., Řehořová, L., Stonjek, P. (eds.) *Nad novelami zákoníku práce*, Univerzita Karlova, Právnická fakulta, Praha 2020, str. 7 a násled.

⁷ „Dovolenkový experiment“ v podobě „průzkumu bojem“ se nám zdál nevhodný vždy; za daných pandemických okolností však je dvojnásob nezodpovědný: „Stávající pravidla výpočtu dovolené byla prověřena dlouhými desetiletími, profesionálně v personální praxi je dobře známi a tato pravidla nevyvolávala významnější výkladové nejasnosti. Pokud bychom se zeptali jakéhokoliv zaměstnance vybaveného (slovy občanského zákoníku) „rozumem průměrného člověka“, zda měl (dosud) nějaké pochyby o délce své dovolené či podmínkách jejího čerpání, byla by v drtivé většině odpověď záporná – pochyby neměl, vše bylo roky jasné. S pochopením a aplikací novelizované úpravy dovolené však budou mít v nejbližších dnech „dost práce“ i specialisté na personální práci, natož řadový zaměstnanec. Očekávatelný dočasný zmatek v této oblasti v našich očích neospravedlní ani příklady „nespravedlnosti“ stávajícího způsobu výpočtu dovolené uváděné zastánci novely

i zejména finančně nákladný⁸ experiment s nevyzkoušenou (a důkladnou analýzou nepodloženou) změnou ve způsobu výpočtu dovolené.

Jinou změnou zákoníku práce vláda za celý krizový rok 2020 zaměstnancům „nepomohla“ a nevydali jsme se tak ani cestou Slovenska a řady dalších zemí, které se specifické situace nastalé v souvislosti s pandemií pokusily řešit speciální, byť třeba jen časově omezenou novelou zákoníku práce⁹; u nás bylo zaměstnavatelům do těžké doby naopak přispěno potřebou koupit si nový či up-gradovat starý software na nový výpočet dovolené nebo vypočítávat od 1. 1. 2021 „v ruce“ podivné matematické rovnice kalkulující dovolenou s přesností na hodiny, případně až na minuty pokud jde o nedočerpané části¹⁰.

Bohužel onen duch „období budování socialismu“ (viz citát uvedený shora) je dosud patrný nejen z mnohých ustanovení zákoníku práce, ale též z mnohých přístupů aplikačních. Spolu s většinou kolegů z pražské katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení jsem nikdy nebyl toho názoru, že situace spojená s nuceným uzavřením některých provozů v první vlně koronaviru je bez dalšího „klasickou“ překážkou v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu § 208 zákoníku práce, zejména v tom ohledu, že jsme se nemohli ztotožnit se strohým vyjádřením MPSV ze dne 14. 3. 2020¹¹, které v podstatě bez dalšího konstatovalo, že zaměstnanci z uzavřených provozů (parafrázováno): „budou doma za 100% náhrady mzdy od zaměstnavatele dle § 208 ZPr a ten to prostě zaplatí (musí unést)“. O žádných programech „Antivirus“ v té době ještě nebylo řeči – naopak ve veřejném prostoru bylo možné slyšet názory, že zaměstnavatel/podnikatel, který nemá rezervy na pokrytí několika dnů „nepráce“ svých zaměstnanců, by měl raději skončit s podnikáním /v duchu hesla „hospod a butiků je stejně moc“/ a jít pracovat do továren – ty v té době dále fungovaly bez restrikcí (je totiž všeobecně známo, že v českých továrnách se lidé nescházejí a pracují osamocně, ve dvou a více

na obhajobu její nezbytnosti; kdo působí i v praxi potvrdí, že uváděné odstraňující příklady se v reálném životě objevovaly spíše raritně a zaměstnavatelé se jim snažili i za dosavadní úpravy předcházet, již proto, že nechtěli mít „nespokojené“ zaměstnance, tím spíše v době nedávného boje o každou pracovní sílu.“ Ibidem, str. 8.

⁸ „Důvodová zpráva přiznává, že náklady na pořízení licence k specializovanému v softwaru se mohou vyšplhat až na 130 tisíc Kč, neřeší však, jaké náklady u podnikatelů vyvolá takto zásadní změna právní úpravy, která bude muset být promítnuta jak do příslušného softwaru, tak i do znalostí lidí, kteří s ním pracují. Jistě však v mnoha případech půjde o řád deseti tisíců. Je otázkou, zda právě nyní je nejlepší doba, kdy by po podnikatelích měl být takový výdaj požadován, a zda vláda, která na podporu zaměstnavatelů jinak vynakládá nemalé prostředky daňových poplatníků, nemohla své pochopení pro jejich situaci projevit i iniciativou směřující k tomu, aby zaměstnavatelům tento náklad nevznikl.“ Tamtéž.

⁹ Tamtéž.

¹⁰ K tomu srov. např. Morávek, J. *Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo*. Právní rozhledy. 2020, č. 13-14, s. 488-494.

¹¹ Viz <https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/Zam%C4%9Bstnanec+nevykon%C3%A1l+v%C3%A1+pr%C3%A1ci+proto%C5%BE+do%C5%A1lo+k+uzav%C5%99en%C3%AD+pracovi%C5%A1t%C4%9B+nebo+omez%C3%AD+jeho+provozu.pdf?fbclid=IwAR1jS8IwfaO8uNXXRmWPHzsLMAKcLt2SroWXVaNifML3TeeRd1cQnN0Apag> (navštíveno 16.3.2020)

metrových vzdálenostech a respirátory vyšších tříd, kterými je zaměstnavatelé vybaví, si nesundají ani při dodržování pitného režimu).

Sepsali jsme tedy s kolegy z katedry dne 17. března 2020 určitý rozbor (náhled na danou problematiku) dostupný mj. na stránkách České společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení¹² – a prezentovali náš pohled na danou situaci; pohled poskytující argumenty k některým alternativním výkladům, ve světle kterých by bylo možné považovat nastalou situaci za „živelní událost“ ve smyslu § 207 písm. b) ZPr, resp. situaci „živelní události“ na roveň postavenou v důsledcích pracovněprávních. Byli (a jsme dosud) přesvědčeni o tom, že podobný výklad sleduje smysl a účel daného ustanovení, které kdysi vzniklo s „opomenutím“ faktu, že „jednou za sto let“ přijde pandemie chřipky španělské, čínské či jiné.

Efekt takového výkladu by byl v zásadě dvojit:

- 1) ne 100% náhrada mzdy, ale jen 60% od zaměstnavatele (nakonec to v důsledku díky různým programům Antivirus /nastaveným později/ v podstatě dopadlo obdobně – stát zaměstnavatelům na náhrady mzdy z větší /či spíše menší/ části přispívá – tedy ve většině nenesou /nyní, resp. zatím/ zaměstnavatelé tíhu této překážky „na své straně“ výlučně ze svého),
- 2) na rozdíl od částečné nezaměstnanosti dle § 209 ZPr, která na pracovišti, kde působí odbory, závisela na jejich souhlasu, včetně souhlasu s výší redukované náhrady mzdy, není živelní událost (stejně jako pandemie) závislá na souhlasu členů odborů – „usnesením virus nezastavíš“.

Byli jsme mile překvapeni dvěma druhy reakcí – pozitivním ohlasem od mnohých zaměstnavatelů, kteří se nemohli ztotožnit s myšlenkou, že pokud vyhoví vládě a zavřou z jejího příkazu své provozy, je to – se všemi důsledky – výlučně překážka na jejich straně s plnou náhradou mzdy, stejně tak jako velmi pozitivní reakcí od mnoha zaměstnavatelů, u kterých odboráři v prvních měsících pandemie považovali částečnou nezaměstnanost v důsledku koronaviru spíše za jakési prodloužení dovolené a nechtěli být doma za 60%, ale trvali na náhradě větší, někde i 100%, s tím, že jinak souhlas s tímto postupem nedají.

Jako autoři jsme se setkali (jistě nikoliv poprvé ani naposled) i s mnohým nepochopením, dostalo se nám mnoha „cenných poučení“ i otevřeně negativních reakcí (což nás v podstatě také potěšilo – zjevně jsme našli „citlivé“ a živé téma); nepřekvapilo nás odmítání našeho výkladu ze strany odborů – namátkou z některých reakcí parafrázují: „každý ví, co jsou čtyři klasické živly“ /pozn. – autoři si byli vědomi faktu, že staří Řekové víry neznali – právě proto pokus o rozšiřující výklad/ nebo „není třeba vymýšlet pátý element“ /pozn. – vtipná glosa vždy potěší/ apod. Pokud nás odbory

¹² Pichrt, J., Bělina, M., Morávek, J., Tomšej, J., *K některým specifickým otázkám překážek v práci v době koronaviru aneb je možné považovat pandemii za živelní událost ve smyslu pracovního práva?* Dostupné na <https://www.spolpracoc.cz/files/2020/03/P%C5%99ek%C3%A1%1%C5%BEky-v-pr%C3%A1ci-v-dob%C4%9B-koronaviru.pdf>

v očekávaných reakcích nezklamaly¹³, pak spíše překvapení jsme byli i odmítavou reakcí kolegů z MPSV, osobně jsem vyslechl nejedno (i emotivní) sdělení kolegů, kteří si stáli za tím, že „pandemie není a nemůže být živelní událostí – stávající úprava i výklad je dostačující a v pořádku a zaměstnanci nuceně uzavřených provozů jsou na překážce v práci na straně zaměstnavatele dle § 208“ – dnes se sluší dodat, že někteří již skoro rok.

Výsledek – není nám známo, že by se v daném kontextu chystala nějaká změna (dle našeho názoru) zjevně stávající situaci ne zcela přílehlavé právní úpravy překážek v práci. No doufejme, že bude i nadále stávající úprava spatřována vyhovující, až se tato překážka – „čistě“ na straně zaměstnavatele – přehoupne do druhého roku svého trvání. Fakticky se situace blíží spíše „oboustranné“ překážce v práci – viz blíže náš citovaný rozbor – a stávající „klid“ může s koncem podpůrných programů vzít za své. Lze pochybovat, že po roce tohoto martyria zcela finančně vyčerpaní drobní zaměstnavatelé, kteří v podstatě zachránili stát od skokového růstu nezaměstnanosti udržováním (a významným spolufinancováním) do značné míry umělé zaměstnanosti v dlouhodobě uzavřených provozech, by byli ochotni v překážce v práci na jejich straně dle § 208 ZPr se 100% náhradou mzdy pokračovat po ukončení programů Antivirus.

Formálně právně tedy máme nyní zaměstnavatele, kteří v roce 2020 museli mít „zavřeno“ („z rozhodnutí státu“ – mnozí z nich se přitom velmi hlasitě domáhali a domáhají „znovuotevření“ svých provozů), tak aby vyhověli vládním zákazům, avšak z převažujícího pohledu MPSV je to staví do pozice těch, na jejichž straně je překážka v práci – prostě nejsou sto dostát svému závazku přidělit zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy. Stát na druhé straně dělá vše proto, aby nenastalo hromadné propuštění, podporuje „přežívání“ těchto pracovních míst s trvajícím překážkou v práci „na straně zaměstnavatele“ různými programy Antivirus. Pokud však programy z podpory Antivirus skončí a dle vyjádření MPSV musí skončit „do roka“ (tedy v březnu 2021) z důvodů unijních pravidel přípustnosti maximální délky podpory, bude vše záviset na novém nastavení parametrů tzv. Kurzarbeitu – ten se však zatím stále nedaří sociálním partnerům již několik měsíců dohodnout a je v celku pochopitelné, že prostředky na celoplošnou dlouhodobou podporu musí jednou zákonitě dojít.

Jakmile by snad někdo nyní teprve vytvářenou podporou (Kurzarbeit) těchto dosud přežívajících pracovních míst do budoucna pokryt nebyl (tipnu si třeba na některá pracovní místa v hospodách, kterých je „stejně zbytečně moc“), dovedu si představit, že diskuse o skutečné povaze dané překážky, získá zcela nový impuls, a to navzdory

¹³ Ostatně již v závěru našeho rozboru jsme mj. uvedli: „... na rozdíl od vyhlášení částečné nezaměstnanosti na pracovišti, kde působí odborová organizace, se živelní událost (stejně jako prostoj) „na názor odborů neptá“ a odbory o svá oprávnění nerady přicházejí. Nechceme spekulovat, zda negativní názor odborů (na to, zda se jednalo o živelní událost) může hrát následně roli, např. i tehdy, pokud by (po odeznění všeho) vznikl např. spor mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem o doplatek rozdílu mezi 60 % (živelní událost) a 100 % dle § 208 ZPr – viz vyjádření MPSV.“ Tamtéž

faktu, že naše podněty vyjádřené v citovaném rozboru se dočkaly již i (lehce odmítavé) reakce jednoho z nových komentářů k zákoníku práce, který k tématu živelní události uvádí: „Živelní událostí se rozumí extrémní projev přírodních sil spojený s ničivými účinky. V kontextu ČR jde typicky o povodně, požáry, orkány apod. Naopak se lze klonit k tomu, že se nejedná o pandemii infekčního onemocnění.“¹⁴

Na okraj dodávám, že dle mých „poznatků z terénu“ se někteří zaměstnavatelé, kteří takto pomohli (v klamně vidině, že budou moci v brzké době opět otevřít) státu udržovat „umělou“ nízkou nezaměstnanost (paradoxně v době, kdy se mnozí zaměstnavatelé stále potýkají s nedostatkem potřebných nových pracovníků), se finančně natolik vyčerпали, že pokud budou dalšími podpůrnými programy opomenuti, nebudou schopni zaplatit takto „odložené propouštěným“ zaměstnancům ani zákonné odstupné.

Tudíž, ve vazbě na koronavirus, na legislativní pracovněprávní frontě v roce 2020 klid?

Bohužel, spíše ano. V legislativní frontě čekající „fundamentální“ legislativní počiny jako je komunistický návrh na další týden zaměstnavatelem placené dovolené, či návrh na přejmenování mateřské a rodičovské dovolené, nemají s pandemií nic společného. Proč však v současné době nezatížit zaměstnavatele další finančně nákladnou povinností a nerozkolísat roky ustálenou terminologii a zasáhnout díky tomu do desítek právních předpisů – kdy by byla doba vhodnější, že?

Přitom se právě nyní ukazuje, že vedle již zmíněné právní úpravy překážek v práci by bylo vhodné zamyslet se mj. nad:

- funkční úpravou home-workingu (nikoliv ve smyslu směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem a směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách – ostatně pohled na tyto unijní směrnice bude při jejich transpozici asi hodně dotčen prizmatem koronavirové zkušenosti a bude částečně odlišný od doby jejich přijetí v roce 2019, ale ...) např. ve smyslu praktických problémů, které se projeví v čase koronaviru; např. zákonnou úpravou možnosti jednoduché paušalizace náhrad placených zaměstnavatelem zaměstnanci za „využití domova zaměstnance“ při práci pro zaměstnavatele,
- řešením potřebné modifikace v aplikaci předpisů o BOZP a souvisejících otázek při práci typu home-working,
- elektronizací doručování a užití elektronických podpisů v pracovněprávních vztazích na „úrovni doby“, bez toho, že by šlo o úpravu jdoucí cestou vymýšlení nových „fikcí“ jednostranně favorizujících jednu stranu pracovního poměru,

¹⁴ M. Košnar (komentář k § 207). In Hůrka, P., Randlová, N., Doležilek, J., Roučková, D., Vysokajová, M., Dandová, S., Košnar, M., Horna, V. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020.

- úpravou ustanovení § 110 ZPr tak, aby se zásada „rovného odměňování“ neza-
měňovala se zásadou rovnostářského odměňování bez přihlednutí k regionál-
ním sociálně ekonomickým podmínkám a nebánila tak tvorbě nových pracov-
ních míst, které budeme v krátké době potřebovat,
- propracovanou úpravou pracovněprávního statusu sportovců, umělců, „za-
městnanců“ platform a jiných osob, u kterých stávající krize prokázala pre-
kérnost jejich zapojení do pracovního procesu.

V neposlední řadě je vhodné se v situaci, kdy i za stávající krize dosud převažuje počet nabízených pracovních míst nad počtem evidovaných nezaměstnaných, zamyslet nad nalezením správného okamžiku (dle mého názoru již „prošel“), kdy nahradit program podpor „přežívajících“ pracovních míst programem skutečně efektivních rekvalifikací s výraznou motivací pro ty, kteří se rozhodnou rekvalifikovat. Např. od března tohoto roku jsme mohli mít již desítky rekvalifikovaných sanitářů a pečovatelek a nemuseli na tuto práci povolávat studenty lékařských fakult, nenarušovat tak jejich již dost složitou distanční výuku a nekomplikovat tak dále vzdělání těch, jejichž hluboké odborné znalosti budeme v budoucnu stále více potřebovat.

Je nejvyšší čas, aby koronavirus přestal být překážkou v práci na straně státu!

Avšak abych byl spravedlivý, není vše jen „na státu“. Jako dlouhodobý zastánce možnosti mimosoudního řešení pracovněprávních sporů si dovolím sociálním partnerům na závěr přednést jeden zcela konkrétní podnět. Neodpustím si opět upozornit, že jsme jednou z mála zemí, která nemá v podstatě žádný funkční mechanismus řešení pracovněprávních sporů mimosoudní cestou. Rychlé, neformální a levné řešení pracovněprávních sporů – nejlépe za (resp. jen těžko představitelně bez) aktivní účasti sociálních partnerů – v naší zemi zcela schází¹⁵. Přitom lze očekávat, že složitá nadcházející doba povede spíše k nárůstu konfliktních situací a nejrůznějších pracovněprávních sporů a tedy i k potřebě jejich rychlého a efektivního řešení; absenci takového systému, resp. faktický minimální zájem na jeho zřízení ze strany sociálních partnerů, považuji osobně za jejich trvalý dluh vůči zaměstnancům i zaměstnavatelům. Pokud bylo poslední novelizací zákoníku práce s účinností od 1.1.2021 rozšířeno mj. i ustanovení § 320a ZPr o nově vložené písm. b), pak při příští novelizaci by § 320a ZPr mohlo „slušet“ rozšíření o další písmeno – písm. c) např. do následující podoby:

¹⁵ K tomu srov. např.: Pichrt, J. *Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích – minulost, současnost a budoucnost*. Právní rozhledy, 2013, č. 21, s. 725; Pichrt, J. *Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích a polská inspirace*. Právní rozhledy, 2015, č. 23–24; Pichrt, J. *Alternativní řešení pracovněprávních sporů – strašák současnosti či naděje budoucnosti?* Acta Universitatis Brunensis Iuridica, č. 581, Brno: MU, 2016; Pichrt, J., Štefko, M., Morávek, J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016.

§ 320a

Stát na základě dohody v Radě hospodářské a sociální dohody hradí příspěvek odborovým organizacím a organizacím zaměstnavatelů na

a) podporu vzájemných jednání na celostátní nebo krajské úrovni, která se týkají důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových a sociálních podmínek,

b) opatření v oblasti prevence rizik vzniku poškození zdraví zaměstnanců následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,

c) vytvoření a zajištění provozu systému mimosoudního řešení pracovněprávních sporů.

Je totiž stále více zřejmé, že ani dokonalá právní úprava pracovněprávních vztahů, ke které má ta naše bohužel stále velmi daleko, nebude pro zaměstnance (avšak ani pro zaměstnavatele) přinášet konečný potřebný efekt, pokud nebude možné se jejího plnění rychle a efektivně dovolat. V zemi, která nemá (na rozdíl od mnohých jiných států) vytvořen systém specializovaných pracovních soudů, je požadavek na zřízení mimosoudní platformy řešení pracovněprávních sporů o to naléhavější a oprávněnější.

PRACOVNÉ PRÁVO SLOVENSKEJ REPUBLIKY V ČASE PANDÉMIE COVIDU 19¹

Prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

1. Predhovor

Koronakríza z hľadiska právnych dopadov ovplyvnila väčšiu časť právnych poriadkov štátov Európy a sveta. Vyhlásenie núdzového resp. aj výnimočného stavu viedlo aj k obmedzeniu ústavných práv občanov, včítane sociálnoekonomických práv, akým je napr. právo zhromažďovania, koalíčné právo, právo na štrajk a ďalších ústavných práv. Pretože štáty neboli dovtedy konfrontované s pandémiou takej závažnosti a tak masívneho rozsahu, došlo aj k mnohým právnym pochybeniam najmä z hľadiska správnosti použitia a dodržania právnych podmienok pri obmedzení základných ústavných práv ako aj dodržania správnej právnej formy pred vyhlásením najmä núdzového stavu ako aj po jeho vyhlásení. Celkom zjavne sa ukázali najmä kompetenčné pochybenia štátnych orgánov hlavne pokiaľ ide o uplatnenie aktívnej právnej legitímácie využitia správnych právnych foriem obmedzenia ústavných práv v záujme ochrany verejného zdravia.²

Čo priniesla pandémia koronavírusu pre oblasť pracovnoprávných vzťahov na území Slovenskej republiky? Na pandémiu koronavírusu a s ňou súvisiace vyhlásenie núdzového stavu (neskôr výnimočnej situácie) boli nútení zo dňa na deň reagovať aj zamestnávatelia.

Vplyvom pandémie koronavírusu zamestnávatelia podstatne viac ako kedykoľvek predtým úzkostlivo dbali na dodržiavanie právnych predpisov o ochrane verejného zdravia. Podľa zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane podpore a rozvoji verejného zdravia zamestnávatelia začali v podstatne väčšej miere než dovtedy uplatňovať viaceré osobitné právne povinnosti vyplývajúce a obmedzení pri výkone závislej práce, veľká časť ktorých vyplýva z vyššie citovaného zákona. V mnohých podnikoch došlo k prerušeniu prevádzky, k zatvoreniu škôl a predškolských zariadení. V širokej škále prác, ktoré mohli byť uskutočňované mimo sídla zamestnávateľa, zamestnávatelia aj jednostranne uložili zamestnancom vykonávanie práce z domu, ktorá ako pracovnoprávny inštitút bola roky budovaná na výlučne zmluvnom základe. Jednostranné nariadenie výkonu práce z domu vyplývalo často aj z rozhodnutia úradu verejného zdravotníctva o povinnej izolácii alebo rozhodnutia prerušení prevádzky.

¹ Príspevok pripravený v rámci riešenia výskumného projektu APVV: Prieňky pracovného práva do súkromného práva (a vice versa), zodp. riešiteľka, prof.JUDr. Mgr.Andrea Olšovská,PhD.

² Gajdošová,M.: Legal and Paralegal Measures as the Responce to an Extraordinary Situation, In: Coronavirus and the Law in Europe, Utrecht, 2020.

Uzatvorenie prevádzky zamestnávateľa z dôvodu ochrany verejného zdravia vytvorilo právnu situáciu prekážky v práci na strane zamestnávateľa, ktorú bolo potrebné zo strany zamestnávateľa finančne pokryť obvykle do sumy priemerného zárobku zamestnanca, čo bolo pre zamestnávateľov finančne veľmi náročné.

U zamestnávateľov, u ktorých pôsobili zástupcovia zamestnancov, poskytnutie náhrady mzdy počas prekážky v práci na strane zamestnávateľa v sume 60 % priemerného zárobku bolo na druhej strane nevýhodné pre zamestnancov.

Uzatvorenie škôl a predškolských zariadení z dôvodu ochrany verejného zdravia spôsobilo na strane zamestnávateľských subjektov vážne prevádzkové ťažkosti. Zamestnanci, ktorí nemohli nastúpiť do práce napr. z dôvodu uzatvorenia predškolského zariadenia, boli oprávnení čerpať podporu pri ošetrovaní člena rodiny ako dávku nemocenského poistenia (OČR). Do účinnosti novely Zákonníka práce a zákona o sociálnom poistení táto dávka sociálneho poistenia prislúchala zamestnancom len v rozsahu 10 dní. Už krátko po vypuknutí pandémie koronavírusu sa ukázalo, že doterajšie časové obmedzenie trvania uvedenej dôležitej osobnej prekážky v práci na strane zamestnanca nie je dostačujúce.

V čase tzv. „vypnutia“ krajiny sa nemožnosť zamestnancov chodiť regulárne do práce v praxi provízorne riešila aj „nútenými“ dovolenkami.

Epidémia koronavírusu ukázala, že pracovné právo až do vypuknutia pandémie koronavírusu počítalo len so štandardnými právnymi podmienkami výkonu práce. Do času, kým sa zákonodarca zmobilizoval, mnohé celkom nové a právne nepredvídateľné situácie na pracoviskách zamestnávateľa sa riešili provízorným spôsobom s pomocou využitia dovtedajšej pracovnoprávnej úpravy, ktorá bola však „šitá“ na dobré, štandardné časy výkonu práce zamestnancov. Nie všetky riešenia zamestnávateľov do prijatia novely Zákonníka práce účinnej od 1. 4. 2020 boli preto v súlade so Zákonníkom práce a inými pracovnoprávnymi predpismi.

2. Novela Zákonníka práce

Od vypuknutia pandémie koronavírusu stále viac sa ukazovala nevyhnutnosť vytvorenia nového právneho rámca pre nové právne situácie vo forme novely Zákonníka práce. K jej prijatiu došlo zákonom č. 66/2020 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce a iné zákony. Špecifikom uvedenej novely Zákonníka práce je, že ňou zavedené legislatívne zmeny na jednej strane platia dočasne v nadväznosti na vyhlásenie núdzového alebo výnimočného stavu či mimoriadnej situácie, ale na druhej strane zákonodarca počíta s možnosťou ich „aktivovania“ aj v budúcnosti pri možnom opätovnom vzniku mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu (§ 250b ods. 1 ZP).

Vyhlásenie a trvanie núdzového stavu, výnimočného stavu alebo. mimoriadnej situácie bolo právnym predpokladom možnosti aplikácie novelou ZP uskutočnených legislatívnych zmien.

3. Základné legislatívne zmeny zavedené novelou Zákonníka práce

Legislatívne zmeny v čase koronakrízy boli v novele Zákonníka práce v SR právne vyjadrené vložением novej jedenástej časti Zákonníka práce prostredníctvom ustanovenia § 250b, ktoré zakotvuje osobitnú úpravu práce z domácnosti zamestnanca, ako aj osobitosti pri dôležitých osobných prekážkach v práci na strane zamestnanca, prekážkach v práci na strane zamestnávateľa, rozšírenia dispozičnej právomoci zamestnávateľa pri rozvrhovaní pracovného času ako aj určenia nástupu na dovolenku.

Novelou Zákonníka práce uskutočnenou zmenou si slovenský zákonodarca vybral neobvyklú právnu formu, keď do obsahu Zákonníka práce včlenil novú jedenástu časť, ktorá upravuje odchýlky od niektorých výslovne uvedených pracovnoprávných inštitútov upravených v prvej až desiatej časti Zákonníka práce.

Odchýlky uvedené v § 250b Zákonníka práce predstavujú špeciálne ustanovenia vo vzťahu k pracovnoprávnym inštitútom prvej až desiatej časti Zákonníka práce a majú pred nimi aplikačnú prednosť.³

Napriek taxatívности odchýlok, uvedených v § 250b Zákonníka práce vo vzťahu k ustanoveniam prvej až desiatej časti Zákonníka práce, ich zakotvenie spôsobilo právne dopady aj na ďalšie pracovnoprávne inštitúty Zákonníka práce, ktoré nie sú výslovne uvedené v § 250b Zákonníka práce, akým je napríklad pracovnoprávny inštitút zmluvnej autonómie, preradenie zamestnancov na inú prácu, preloženie zamestnancov.⁴

Nová pracovnoprávna úprava pracovnoprávných vzťahov v čase koronakrízy zúžila najmä zmluvnú autonómiu v pracovnom práve aj v prípadoch, ktoré nie sú výslovne uvedené v § 250b Zákonníka práce. Rozšírenie dispozičnej právomoci zamestnávateľa predstavuje najmä možnosť jednostranného nariadenia práce z domácnosti zamestnanca.

3.1 Pandémia koronavírusu a práca z domácnosti zamestnanca

Osobitne na zmene právnej koncepcie výkonu práce z domácnosti zamestnanca na základe jednostranného právneho úkonu zamestnávateľa najviac vidieť, ako sa tento nový model výkonu práce dotkol doterajšieho modelu zmluvnej autonómie v pracovnom práve, ale aj iných pracovnoprávných inštitútov.⁵

³ BARANCOVÁ,H.: Covid 19 a renesancia výkonu domáckej práce a telepráce, Bratislava, Právny obzor, 2020, č. 4.

⁴ BARANCOVÁ,H.: Covit 19 a renesancia výkonu domáckej práce, Právny obzor,2020, č. 3.

⁵ Tamtiež.

Nevyhnutnosť masívneho rozšírenia práce z domu (home office) následkom pandémie koronavírusu slovenský zákonodarca však nepodriadil pod existujúci právny rámec domáckej práce a telepráce, zakotvený v § 52 Zákonníka práce, ale v novele Zákonníka práce ju nazval prácou vykonávanou z domácnosti zamestnanca, ktorú zamestnávateľ môže zamestnancovi aj jednostranne nariadiť. Súčasne bol novelou Zákonníka práce zakotvený aj právny nárok zamestnanca prejsť na prácu z domácnosti za predpokladu, že tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody na strane zamestnávateľa.

Podľa § 250b ods. 2 písm.a) Zákonníka práce „Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šírenia prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu je zamestnávateľ oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to umožňuje dohodnutý druh práce.“

Novelou Zákonníka práce zakotvený osobitný spôsob práce z domácnosti zamestnanca zákonodarca predstavuje osobitný právny model práce z domu, ktorý zákonodarca zakotvil popri doterajšom inštitúte domáckej práci a telepráce v zmysle § 52 ZP desaťročia založeného výlučne na zmluvnom základe

Na rozdiel od pojmu domácka práca v zmysle § 52 ods. 1 ZP pojem práce z domácnosti zamestnanca podľa § 250b ods. 2 ZP je právne formalizovaný podstatne užšie. Ide o prácu z vlastnej domácnosti zamestnanca, nie z iného miesta dohodnutého so zamestnávateľom. Pritom pojem domácnosť zamestnanca novela Zákonníka práce nevymedzuje. Vlastnú domácnosť zamestnanca možno právne interpretovať ako miesto, kde zamestnanec skutočne býva. Týmto miestom nemusí byť miesto jeho trvalého pobytu. Zákonník práce vo svojej novelizovanej podobe neukladá zamestnávateľovi zisťovať ani overovať miesto, v ktorom má zamestnanec domácnosť. Aj týmto spôsobom chcel zákonodarca odlíšiť domácku prácu a teleprácu podľa § 52 ZP a prácu z domácnosti zamestnanca podľa § 250b ods. 1 písm. a) a b) ZP.

Práca z domácnosti zamestnanca nenapĺňuje všetky definíčné znaky domáckej práce alebo telepráce v zmysle § 52 ods. 5 ZP, podľa ktorého o domácku prácu a teleprácu nejde v prípade, ak sa takáto práca vykonáva len príležitostne alebo za mimoriadnych okolností. Tým, že § 250b ods. 2 písm. a) a b) ZP je špeciálnym ustanovením, má prednosť pred „negatívnym“ vymedzením domáckej práce a telepráce podľa § 52ods. 5 ZP⁶

Nový právny model výkonu práce z domácnosti zamestnanca s odkazom na § 250b Zákonníka práce právne pokrýva aj práce vykonávané na základe dohôd o prácach vy-

⁶ DOLOBÁČ, M.: Vplyv telepráce na duševné zdravie zamestnanca v judikatúre Európskeho súdu pre ľudské práva, In: Právo, obchod a ekonomika, VII. Zborník príspevkov z vedeckého sympózia: 11.-13. október, 2017, Vysoké Tatry, UPJŠ Košice, 2017, TOMŠEJ, J.: Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdravia při práci, In: Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha : Wolters Kluwer, 2015. s. 150. GREGUŠ, J.: Právna úprava domáckej práce a telepráce v kontexte novely Zákonníka práce, In: Sborník příspěvku z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2016: Zákonník práce v novelizaci, důchodová reforma v akci, Právnická fakulta MU, 2017

konávaných mimo pracovného pomeru a podľa právneho stavu de lege lata predstavuje odchýlku k desiatej časti Zákonníka práce, ktorá upravuje pracovnoprávny inštitút dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

3.1.1 Obmedzenie zásady zmluvnosti v pracovnom práve

Jednostranné nariadenie práce z domácnosti zamestnanca významným spôsobom zasiahlo do zásady zmluvnosti v pracovnom práve. Ustanovenie § 250b ods. 2 písm. a) ZP o jednostrannom nariadení práce z domácnosti zamestnanca je výnimkou zo zásady zmluvnosti v pracovnom práve, pokiaľ ide o dohodnuté zmluvné podmienky vykonávanej práce v zmysle § 54 ZP.

Povaha a obsah jednostranného nariadenia práce z domácnosti zamestnanca upravená v § 250b ako odchýlka zo všeobecnej právnej úpravy v prvej až desiatej časti ZP je preto relevantná nielen vo vzťahu k doterajšiemu právnenmu modelu domáckej práce a telepráce podľa § 52 Zákonníka práce, ale tiež vo vzťahu k všeobecnej úprave zásady zmluvnosti v zmysle § 54 ZP.

Podľa § 54 ZP zmena zmluvných podmienok by mala byť uskutočnená v písomnej forme. Ustanovenie § 250b ods. 1 písm.a) ZP na rozdiel od § 54 ZP zamestnávateľovi neukladá povinnosť uskutočniť túto zmenu pracovných podmienok v písomnej forme, aj keď z hľadiska právnej istoty obidvoch účastníkov pracovnoprávneho vzťahu by bolo vhodnejšie túto zmenu uskutočniť v písomnej forme.

V prípade § 250b ods. 2 písm. a) ZP ide o zákonnú výnimku zo zásady zmluvnosti v pracovnom práve, ktorá by mala platiť len dočasne, no zákonodarca s ňou počíta aj do budúcnosti v prípade vzniku mimoriadnej situácie, výnimočného stavu alebo núdzového stavu súvisiaceho s verejným zdravím.

3.1.2 Jednostranné nariadenie práce z domácnosti a preloženie zamestnanca

Jednostranná zmena miesta výkonu práce z práce v sídle zamestnávateľa na prácu vykonávanú z domácnosti zamestnanca na základe jednostranného právneho úkonu zamestnávateľa fakticky predstavuje aj jednostranné preloženie zamestnanca na iné miesto výkonu práce.⁷

Jednostranné nariadenie práce z domácnosti zamestnanca je jednostranným právnym úkonom (§ 34 a nasl. Občianskeho zákonníka a § 17 ZP), lebo zo strany zamestnávateľa, obdobne ako v iných prípadoch jednostranného preradenia zamestnanca, ide o prejav vôle zamestnávateľa, ktorý spôsobuje pre zamestnanca významné právne následky, ktorý vykazuje právne charakteristiky pojmu právny úkon, ako ho zakotvuje § 34 a nasl. Občianskeho zákonníka.

⁷ BARANCOVÁ, H. a kol.: Zákonník práce, komentár, vyda. C.H. Beck, 2019, str. 545 a nasl.

Pritom zmena miesta výkonu práce na základe jednostranného právneho úkonu zamestnávateľa v § 250b ods. 2 písm. a) ZP s ohľadom na všeobecné znenie § 54 Zákonníka práce je právne korektná aj bez dodržania písomnej formy.

Okrem dočasného vyslania zamestnancov na výkon práce do krajín v EÚ podľa § 5 ZP, ako aj dočasnej zmeny v pracovnej zmluve dohodnutého miesta výkonu práce pri pracovnej ceste Zákonník práce až do prijatia „korona novely“ Zákonník práce neumožňoval ďalšie možnosti jednostrannej zmeny miesta výkonu práce dohodnutého v pracovnej zmluve.

3.1.3 Jednostranné nariadenie práce z domácnosti zamestnanca a jednostranné preradenie zamestnanca na inú prácu

Ak by sa prechodom zamestnanca na prácu z domácnosti popri zmene miesta výkonu práce zmenil aj obsah ním vykonávanej práce, popri preložení zamestnanca by išlo aj o špecifický dôvod pre jednostranné preradenie zamestnanca na inú prácu, ktoré v porovnaní s § 55 Zákonníka práce má určité osobitosti. Ustanovenie § 250b ods. 2 písm. a) Zákonníka práce nevyžaduje, aby sa jednostranné nariadenie práce z domácnosti zamestnanca vzhľadom na jeho špeciálnu právnu povahu muselo uskutočniť písomnou formou, čo platí aj v prípade, že si sám zamestnanec uplatní právo vykonávať prácu zo svojej domácnosti.

Zákonník práce v § 55 taxatívnym spôsobom zakotvuje dôvody jednostranného preradenia zamestnanca na inú prácu. Pritom jednostranné preradenie zamestnanca na inú prácu sa viaže k obsahu doteraz vykonávanej práce, nie k miestu doteraz vykonávanej práce, aj keď nemožno vylúčiť, že jednostranným nariadením práce z domácnosti zamestnanca súčasne dôjde aj k zmene obsahu doteraz vykonávanej práce.

Podľa § 55 ods. 4 ZP zamestnávateľ môže preradiť zamestnanca aj bez jeho súhlasu na čas nevyhnutnej potreby na inú prácu, ako bola dohodnutá v pracovnej zmluve, ak je to potrebné na odvrátenie mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov.⁸

3.2 Jednostranné nariadenie práce z domácnosti zamestnanca a doby o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Za mimoriadnych epidemiologických podmienok v čase koronakrízy na niektorých pracoviskách zamestnávateľa nesmeli byť fyzicky prítomní nielen zamestnanci v pracovnom pomere, ale ani zamestnanci vykonávajúci prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Ustanovenie § 250b ods. 2 ZP platí ako odchýlka nielen vo vzťahu pojmu domácej práce a telepráce podľa § 52 ZP, ktorú možno v zmysle tohto ustanovenia výlučne

⁸ Zákon č. 42/1994 Z.z. o civilnej ochrane obyvateľstva v znení neskorších predpisov, zák. č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

v pracovnom pomere a len na základe vzájomnej dohody zamestnanca a zamestnávateľa, ale aj vo vzťahu k dohodám o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v zmysle § 223 a nasl. ZP, pretože ustanovenie § 250b ods. 2 Zákonníka práce je špeciálnym ustanovením ZP, ktoré má prednosť pred § 223 a nasl. Zákonníka práce o dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Z praktických hľadísk by práca z domácnosti zamestnanca mohla byť aj po pandémie využívajú najmä pokiaľ ide o dohodu o pracovnej činnosti ako aj dohodu o brigádnickej práci študentov.

3.3 Rozšírenie informačných povinností zamestnávateľa

Zamestnávateľa počas koronakrízy boli povinní dôsledne dodržiavať úradmi verejného zdravia predpísané preventívne opatrenia a tieto v podobe preventívnych informačných povinností prenášať priamo na svojich zamestnancov. Pri posudzovaní pracovnoprávných aspektov nielen počas pandémie koronavírusu je zamestnávateľ povinný spravovať sa pracovnoprávnymi predpismi včítane predpisov o BOZ pri práci, osobitne zákonom č. 355 o ochrane verejného zdravia, ktorý zakotvuje určité osobitné konkrétne povinnosti zamestnávateľa. Takouto povinnosťou je informačná povinnosť zamestnávateľa, ktorý už v čase ohrozenia infekcie je povinný svojim zamestnancom poskytnúť potrebné informácie, a tým preventívne predchádzať negatívnym dôsledkom infikovaniu touto chorobou. Ide o informačné povinnosti prevažne hygienického charakteru.

K oznamovacej povinnosti zamestnávateľa patrí aj zákaz dochádzky do zamestnania v prípade existencie príznakov ochorenia (t.j. horúčka, kašeľ, sťažené dýchanie, bolesť svalov, bolesť hlavy, únava). Ak by zamestnanec zavinene porušil zákaz zamestnávateľa neohrozovať ostatných zamestnancov napriek zákazu zamestnávateľa, takéto zavinené chovanie zamestnanca by bolo možné považovať za porušenie pracovnej disciplíny včítane pracovnoprávných dôsledkov z toho vyplývajúcich.

Spolu s faktickým využitím dispozičnej právomoci zamestnávateľa v oblasti BOZ zamestnávateľ je právne viazaný celou škálou právnych povinností voči svojim zamestnancom. K preventívnym opatreniam zamestnávateľa patrí aj povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom potrebné ochranné prostriedky na ochranu zdravia, napríklad nosenie rúšok alebo respirátorov.

3.4 Koronavírus a prekážka v práci na strane zamestnávateľa

Pandémia koronavírusu v niektorých prípadoch spôsobuje nielen právnu situáciu prekážky v práci na strane zamestnanca, ale aj prekážku v práci na strane zamestnávateľa. Ide o prípady, ak zamestnávateľ na príkaz úradu verejného zdravotníctva musí zastaviť alebo dočasne obmedziť výrobu, prevádzku resp. iný predmet svojej činnosti. Podľa novely Zákonníka práce v prípade prekážky v práci na strane zamestnávateľa vyššie uvedeného druhu je zamestnávateľ povinný na tomto právnom základe posky-

tovať zamestnancovi náhradu mzdy v sume 80% priemerného zárobku zamestnanca, najmenej v sume minimálnej mzdy.

Aj právny stav pred prijatím novely Zákonníka práce umožňoval a naďalej umožňuje zamestnávateľovi poskytnúť zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy aj z iných než výslovne zakotvených dôvodov v Zákonníku práce. Preto by zamestnávateľ postupoval v súlade so zákonom aj pred novelou ZP, ak by ponúkol zamestnancovi preplatenie celej alebo časti aj náhrady mzdy. Z ekonomických dôvodov zamestnávateľa iniciatívne tieto právne možnosti existujúcej pracovno-právnej úpravy Zákonníka práce nevyužívali.

3.5 Zamestnanec v karanténe

Počas pandémie koronavírusu sa zamestnanec často ocitol v karanténe a to nielen vtedy, keď bol sám chorý, ale aj v situáciách, keď bolo karanténne opatrenie nariadené v predškolskom alebo školskom zariadení, ktoré navštevovalo jeho dieťa. Do karantény sa zamestnanci dostali a dostávajú aj ďalší zdraví zamestnanci aj z dôvodu, keď sa vo firme sa zistila nákaza Covidom 19 u iného zamestnanca.

V jednom aj v druhom prípade ide o osobnú dôležitú prekážku v práci na strane zamestnanca, ktorá je v zmysle § 250b ods. 5 ZP finančne krytá zo zdrojov nemocenského poistenia, lebo zamestnanec sa v zmysle citovaného ustanovenia novely Zákonníka práce posudzuje ako práceneschopný včítane ochrany vo forme zákazu výpovede, ako aj jeho opätovného zaradenia do práce podľa § 157 ZP na pôvodnú prácu a pracovisko. Pritom koncepcia návratu zamestnanca do práce po skončení práceneschopnosti zamestnanca stavia zamestnanca do výhodnejšej právnej pozície v porovnaní s ostatnými zamestnancami, ktorým nevznikla prekážka v práci toho druhu a voči ktorým stačí zo strany zamestnávateľa uplatniť dispozičnú právomoc určenú šírkou dojednaného druhu práce v pracovnej zmluve.

3.6 Iné situácie súvisiace s obrozením zdravia na pracovisku

V prípade, že zamestnanec odmietne pracovať z dôvodu bezprostredného a vážneho ohrozenia svojho života alebo zdravia, zamestnávateľ by jeho konanie nemal posudzovať ako porušenie pracovnej disciplíny. Za podstatné v uvedenej súvislosti treba považovať reálne vyhodnotenie stavu bezprostredného a vážneho ohrozenia zdravia zamestnanca a to nielen z objektívnych ale aj subjektívnych hľadísk.

3.7 Zákaz zamestnávateľa uskutočňovať pracovné cesty

Pokyn na uskutočňovanie pracovných ciest patrí do dispozičnej právomoci zamestnávateľa a je limitovaný rámcom dohodnutého druhu práce, miesta výkonu práce ako aj ďalších podmienok ustanovených v § 57 Zákonníka práce.

Počas koronakrízy ako preventívne opatrenie na ochranu verejného zdravia zamestnávateľa v súlade s rozhodnutiami orgánov verejného zdravotníctva vydávajú za-

mestnancom zákaz uskutočňovať pracovné cesty najmä do vírusom ohrozených zahraničných lokalít, ktoré priebežne vyhlasujú a modifikujú úrady verejného zdravotníctva.

Keďže vyslanie na pracovnú cestu prislúcha do dispozičnej právomoci zamestnávateľa, zavinené porušenie tohto zákazu by bolo treba považovať za porušenie pracovnej disciplíny so všetkými nepriaznivými sociálnoprávnymi dôsledkami, ktoré z toho vyplývajú.

Aj v situáciách, v ktorých sa pracovné cesty najmä do zahraničia musia uskutočniť z prevádzkových dôvodov na strane zamestnávateľa, zamestnávateľa vydávajú pokyny, aby zamestnanci vracajúci sa z pracovných ciest v ohrozených územiach zostali doma v domácej karanténe. Tým im fakticky bránia v prístupe na pracovisko z dôvodov ochrany verejného zdravia. Zákon č. 355/2007 o ochrane verejného zdravia počíta so situáciami povinnej izolácie zamestnanca, ktorú môže nariadiť aj zamestnávateľ.

V aplikačnej praxi sa zamestnávateľa takto chovajú vo vzťahu k svojim zamestnancom aj pri ich návrate zo zahraničnej dovolenky, ktorú zamestnanci trávili v pandémie postihnutých miestach.

V praxi sa vyskytlo nemálo prípadov, keď zamestnancovi bola úradom verejného zdravotníctva nariadená karanténa počas zahraničnej pracovnej cesty.

Prerušenie alebo ukončenie pracovnej cesty, respektíve neposkytnutie cestovných náhrad zamestnancovi, ktorému počas pracovnej cesty bola nariadená karanténa a ten z uvedeného dôvodu sa nemohol vrátiť na pracovisko, by bolo v rozpore so zákonom a dobrými mravmi. Poskytovanie stravného včítane zahraničného stravného nie je podľa platnej pracovnoprávnej úpravy viazané na výkon práce, ale na dobu trvania pracovnej cesty a dobu strávenú mimo územia Slovenskej republiky. Pokiaľ zamestnanec mal alebo má počas pracovnej cesty zachované ubytovanie, je zamestnávateľ povinný mu uhradiť aj tieto náklady, ak ubytovanie zamestnancovi nebolo poskytnuté iným subjektom v rámci nariadenej karantény.

Pri návrate zamestnanca z pracovnej cesty z oblasti, ktorá je postihnutá koronavírusom, je zamestnanec povinný v zmysle zákona o verejnom zdravotníctve, ale aj v zmysle Zákonníka práce informovať svojho zamestnávateľa o tom, že sa vrátil z oblasti zasiahnutej koronavírusom. Na uvedenom právnom základe je zamestnávateľ oprávnený v rámci plnenia svojej všeobecnej prevenčnej povinnosti predchádzania rizikám z hľadiska bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vyzvať zamestnanca, aby sa podrobil vyšetreniu u poskytovateľa pracovnej zdravotnej služby, ak je to odôvodnené vzhľadom na prácu, ktorú zamestnanec vykonáva.

Závery

Reakcia slovenského zákonodarcu na pandémiu koronavírusu v novele Zákonníka práce právne účinnej od 1.04.2020 mala veľmi špecifické právne vyjadrenie v podobe novej jedenástej systematickej časti Zákonníka práce. Táto nová systematická časť Zákonníka práce zakotvuje odchýlky od všeobecných ustanovení Zákonníka práce upravených v 1-až 10 časti Zákonníka práce. Uvedené odchýlky možno a treba aplikovať len v čase vyhlásenia výnimočného stavu, resp. a výnimočnej situácie z dôvodu ochrany verejného zdravia a dva týždne po ich skončení. Odchýlky zakotvené v § 250b Zákonníka práce majú prednosť pred všeobecnou pracovnoprávnou úpravou obsiahnutou v 1 až 10 časti Zákonníka práce.

Javí sa sporným, či zmeny zavedené novelou Zákonníka práce v podobe početných odchýlok od prvej až desiatej časti ZP boli nevyhnutné osobitne vo vzťahu k doterajšej pracovnoprávnej úprave domáckej práce a telepráce, ktorá bola doposiaľ založená výlučne na zmluvnom základe a predstavovala kvalitatívne odlišný právny základ. Doterajší právny model domáckej práce a telepráce v zmysle § 52 ZP predstavoval doteraz funkčný a súčasne relatívne voľný právny model, ktorý doteraz fungoval bez väčších problémov a mohol nájsť svoje uplatnenie aj v čase koronakrízy napr. formou zmeny a doplnenia § 52 ZP.

Tým, že Zákonník práce prácu z domácnosti zamestnanca upravil mimo obsahový rámec § 52 ZP o domáckej práci a telepráci, vytvoril na druhej strane do budúcnosti širší právny priestor pre budúce legislatívne stvárnenie práce z domu aj u takých foriem a druhov prác, ktoré sa vykonávajú nielen v pracovnom pomere, ale aj na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, a to nielen pod vplyvom samotnej koronakrízy, ale napríklad aj pod vplyvom nových požiadaviek digitálnych foriem práce spojených s novými technológiami v pracovnom práve.

Bez ohľadu na prípadnú pandémiu v budúcnosti a opätovnú aktiváciu novej jedenástej časti Zákonníka práce je diskutabilné, či je potrebné právnu úpravu Zákonníka práce „zatažovať“ tak širokým diapazónom právnych pojmov ako je domácka práca, telepráca a práca z domácnosti zamestnanca na vyjadrenie obsahovo obdobných právnych situácií. Aplikácia prax by privítala nové všeobecnejšie a širšie vymedzenie pojmu práce z domu či telepráce, včítane možnosti jej jednostranného nariadenia vo výnimočných situáciách ochrany verejného zdravia.“⁹

Osobitná pracovnoprávna úprava prekážok v práci na strane zamestnanca tak, ako je upravená v novele Zákonníka práce, má ďalekosiahle finančné dopady nielen na nákladovú zložku zamestnávateľa, ale aj na celkový systém dávok sociálneho poistenia.

⁹ DOUŠOVÁ, J.: Několik poznámek ke zkrácenému pracovnímu úvazku, sdílenému zaměstnání a práci z domu z pohledu subjektů pracovněprávních vztahů. In: *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha : Wolters Kluwer, 2015. s. 132.

PRACOVNÍ PRÁVO VELKÉ BRITÁNIE V DOBĚ PANDEMIE ANEB KEEP CALM AND CARRY ON (ZACHOVEJTE KLID A VYTRVEJTE)

Mgr. Barbora Cowell, Assoc CIPD¹

1. Úvod

11. března 2020 prohlásila Světová zdravotnická organizace globální situaci týkající se koronaviru za pandemii. Počet případů koronaviru ve Velké Británii dosáhl dočasného vrcholu v dubnu a v květnu 2020. Poté počet případů postupně klesal, ale mírný nárůst počtu případů byl opět zaznamenán od července do srpna 2020. Od září 2020 pak dochází ke strmému nárůstu počtu případů.

21. září 2020 byl ve Spojeném království stupeň pohotovosti týkající se koronavirové nákazy zvýšen ze stupně 3 na stupeň 4. Nejvyšší stupeň pohotovosti představuje stupeň 5, kdy hrozí riziko přetížení systému veřejného zdravotnictví. Následujícího dne vláda Spojeného království přijala řadu opatření proti dalšímu šíření koronavirové nákazy.

Negativního dopadu druhé vlny koronaviru na podzim/v zimě 2020 se obává jak britská veřejnost, tak odborníci působící v oboru ochrany veřejného zdraví. K identifikaci ohnisek koronavirové nákazy nadále dochází na místní/regionální úrovni.²

Koronavirová pandemie postavila britské zaměstnavatele před velmi obtížnou situací. Museli se téměř přes noc smířit s nejistotou toho, kolik z jejich pracovníků přijde následujícího dne do práce. Museli rovněž akceptovat realitu neustále se měnících pokynů veřejných úřadů, jak si mají v době koronavirové pandemie počínat.

Problematikou změn pracovního práva Velké Británie v důsledku koronavirové pandemie se autorka zabývala a dosud zabývá coby vedoucí personálního oddělení a podnikový právník společnosti Fiba Tech Industries Limited, jež je založena podle právního řádu Anglie a Walesu, sídlí v hrabství Somerset v jihozápadní Anglii a působí v oblasti petrochemického průmyslu.

¹ Autorka absolvovala Právnickou fakultu Univerzity Karlovy v roce 2000. Od roku 2004 žije ve Velké Británii. V roce 2016 získala britskou kvalifikaci na úrovni magisterského titulu v oboru nazvaném Management lidských zdrojů. V současnosti působí jako vedoucí personálního oddělení a podnikový právník společnosti Fiba Tech Industries Limited, jež je založena podle právního řádu Anglie a Walesu, sídlí v hrabství Somerset v jihozápadní Anglii a působí v oblasti petrochemického průmyslu. Autorka je doktorandkou na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení PF UK a tento článek vznikl v rámci výzkumného projektu „Soukromé právo a výzvy dneška“, id. č. PROGRES Q03.

² SUFF, Rachel. Coronavirus (COVID-19) advice for UK employers. In: *Chartered Institute of Personnel & Development* [online]. 11.11.2020 [cit. 13.11.2020]. Dostupné z: <https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/emp-law/health-safety/coronavirus-factsheet>

V tomto příspěvku autorka nastíní relevantní britskou právní úpravu. Zároveň provede kritickou analýzu této právní úpravy. Pokusí se o zodpovězení otázky, zda, popřípadě v jakých ohledech by bylo žádoucí platnou britskou právní úpravu změnit tak, aby lépe odpovídala zájmům zúčastněných stran.

Ochrana veřejného zdraví spadá do působnosti vlád národních oblastí tvořících Spojené království Velké Británie a Severního Irsku (to jest Anglie, Walesu, Skotska a Severního Irsku), což často vede k situaci, kdy pro různé národní oblasti platí různá pravidla.

Tento příspěvek věnuje nejvíce pozornosti opatřením proti šíření koronavirové nákazy přijatým v Anglii. Pro tento přístup autorky existují následující dva důvody. Zaprvé, Anglie představuje v rámci Velké Británie nejlidnatější národní oblast. Zadruhé, v Anglii autorka žije a působí.

Tento příspěvek odráží faktický a právní stav k 13. listopadu 2020.

Vláda Spojeného království byla opakovaně kritizována za nedostatečnou rychlost, s níž na koronavirovou pandemii reagovala. Ač má autorka tohoto příspěvku k postupu vlády Spojeného království na počátku koronavirové pandemie četné výhrady, nemůže než obdivovat disciplinované jednání svých britských spoluobčanů. Stoický klid, s nímž přijímali a dosud přijímají četná omezení přijatá v důsledku koronavirové pandemie, ji opakovaně fascinuje. Svým jednáním zůstávají věrni odkazu svých předků. Ke stoickému klidu před vypuknutím druhé světové války vyzývala vláda Spojeného království obyvatele motivačním sloganem: „Keep Calm and Carry On” (Zachovejte klid a vytrvejte).

2. Obecná opatření proti šíření koronavirové nákazy přijatá ve Velké Británii

Od 24. března 2020 byla řada zařízení ve Velké Británii dočasně uzavřena. Obyvatelé mohli opouštět své domovy jen ve velmi omezených případech. Jednalo se o tzv. “national lockdown”. Od pracovníků, kteří neměli možnost pracovat z domova a jejichž pracoviště nebyla uzavřena, se však až na velmi omezené výjimky očekávalo, že budou cestovat do práce a že práci podle své smlouvy budou vykonávat. K postupnému uvolňování omezení a otevírání zařízení docházelo na základě rozhodnutí vládních úřadů. Školy v Anglii, Walesu a Skotsku otevřely dveře pro žáky/studenty v plném rozsahu na počátku školního roku 2020/2021.

Jak britské veřejné úřady, tak britští zdravotníci zdůrazňovali a dosud zdůrazňují nutnost dodržovat následující základní hygienická pravidla:

- udržování vzdálenosti nejméně 2 metrů od osob, s nimiž jedinec nesdílí společnou domácnost (v Anglii udržování vzdálenosti nejméně 1 metru v případech, kdy vzdálenost 2 metrů nelze dodržet a kdy byla přijata dodatečná opatření proti šíření koronavirové nákazy),

- pravidelné a důkladné mytí rukou po minimální dobu 20 vteřin,
- aplikace gelu s obsahem alkoholu k dezinfekci rukou v případech, kdy nelze použít mýdlo a teplou vodu,
- kašláná a kýchání za použití jednorázových kapesníků/v krajním případě za použití rukávu,
- udržování vysokých hygienických standardů na pracovišti, včetně pravidelné dezinfekce předmětů a povrchů, jichž se lidé často dotýkají, a pravidelné a důkladné dezinfekce záchodů.

Nošení roušek je (až na výjimky) mimo jiné povinné při návštěvě obchodů a jiných vyjmenovaných zařízení a při cestování hromadnými dopravními prostředky.

S výjimkou nezbytných případů a cest do destinací na vládních seznamech výjimek se obyvatelům Velké Británie nedoporučovalo a nadále nedoporučuje cestovat do zahraničí (informace ohledně zákazu cestovat do zahraničí jsou uvedeny v následujícím odstavci). Před návratem ze zahraničí jsou cestující (až na omezené výjimky) povinni vyplnit formulář obsahující stanovené informace. Po návratu ze zahraničí podléhají osoby cestující do Velké Británie izolaci v trvání 14 dnů. Povinnost izolace neplatí ve vyjmenovaných případech, jakož i pro cesty z destinací na vládních seznamech výjimek, jimiž se rozumí místa vládními úřady formálně uznaná za místa s nízkým výskytem případů koronaviru.³ Pro zajímavost lze uvést, že Česká republika byla k 29. srpnu 2020 vyňata z vládních seznamů výjimek. Na osoby cestující do Velké Británie z České republiky se proto od 29. srpna 2020 vztahuje povinnost dodržovat povinnost izolace v trvání 14 dnů.

Od 23. října 2020 až do odvolání ve Walesu a v období od 5. listopadu do 2. prosince 2020 v Anglii platí až na omezené výjimky zákaz cestovat do zahraničí.

Jedinci vykazující jeden ze základních příznaků koronaviru (vysoká teplota – to jest teplota 37,8 °C nebo vyšší, nově se vyskytující přetrvávající kašel nebo ztráta/změna chuti nebo čichu) jsou povinni se podrobit izolaci v domácím prostředí spolu s osobami, které s nimi žijí ve společné domácnosti. Symptomatictí jedinci jsou povinni podstoupit test na koronavirus. Pokud je výsledek testu pozitivní, musí se tito jedinci podrobit izolaci (v domácím prostředí) trvající nejméně 10 dnů od prvního dne výskytu příznaků koronaviru. Do 29. července 2020 činila minimální délka izolace pouze 7 dnů. Osoby žijící s nimi ve společné domácnosti podléhají povinnosti izolace (v domácím prostředí) v trvání 14 dnů od prvního dne výskytu příznaků koronaviru u člena jejich domácnosti, jehož výsledek testu na koronavirus byl pozitivní. Povinnost izolace (v domácím prostředí) v trvání 14 dnů se vztahuje i na osoby, které sice s jedincem, jehož výsledek testu na koronavirus byl pozitivní, nesdílejí společnou domácnost,

³ SUFF, Rachel. Coronavirus (COVID-19) advice for UK employers. In: *Chartered Institute of Personnel & Development* [online]. 11.11.2020 [cit. 13.11.2020]. Dostupné z: <https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/emp-law/health-safety/coronavirus-factsheet>

ale které byly v úzkém kontaktu s tímto jedincem. Osoby, které byly v úzkém kontaktu s jedincem, jehož výsledek testu na koronavirus byl pozitivní, kontaktuje v Anglii zvláštní služba organizovaná veřejným zdravotnictvím nazvaná “the NHS Test & Trace system”.⁴ Obdobné služby fungují i ve Walesu a ve Skotsku.

Délka izolace u jedinců bez příznaků koronaviru (14 dnů) je stanovena na základě inkubační doby koronaviru činící až 14 dnů.

Od 28. září 2020 je v Anglii povinnost izolace osobám, jejichž výsledek testu na koronavirus byl pozitivní, a osobám, které byly kontaktovány službou the NHS Test & Trace system (osoby, jež byly v úzkém kontaktu s jedincem, jehož výsledek testu na koronavirus byl pozitivní), uložena jako právní povinnost. Za porušení této povinnosti hrozí pokuta až do výše 10 000 liber. Zaměstnavatelům, kteří přinutí svého pracovníka k porušení povinnosti izolace nebo kteří mu umožní výkon práce v rozporu s povinností izolace, rovněž hrozí pokuta až do výše 10 000 liber.

Setkání skupin čítajících více než 6 osob pro společenské účely byla (až na omezené výjimky) od poloviny září 2020 zakázána (tzv. pravidlo šesti – “the rule of six”). Jednotlivé národní oblasti však toto pravidlo modifikovaly rozdílným způsobem.

Zvláštní, výrazně zpřísněná pravidla platila/platí pro oblasti veřejnými úřady formálně identifikované jako ohniska koronavirové nákazy.

22. září 2020 oznámil britský premiér další opatření týkající se Anglie, která měla zamezit šíření koronavirové nákazy. Jednalo se mimo jiné o následující opatření:

- pracovníci, kteří mohou pracovat z domova, tak mají učinit.
- personál pracující v rámci maloobchodu a v oblasti pohostinství je při výkonu práce (až na výjimky) povinen nosit roušky.
- ve vyjmenovaných sektorech se vládní návod pro zaměstnavatele, jak v době pandemie postupovat (“COVID-secure guidelines”), stal právně závazným. Zaměstnavatelům, kteří poruší právní povinnost tímto návodem uloženou, hrozí zákaz používání pracoviště a pokuta až do výše 10 000 liber.

Obdobná opatření byla přijata i ve Walesu a ve Skotsku.

12. října 2020 britský premiér oznámil rozdělení Anglie do tří úrovní na základě rizika koronavirové nákazy (střední, vysoké a velmi vysoké riziko), pro které platila rozdílná pravidla.

V důsledku stávající situace byl v Anglii na období od 5. listopadu do 2. prosince 2020 vyhlášen “national lockdown”, čítající řadu omezujících opatření (například až na omezené výjimky zákaz opouštět domov, uzavření řady zařízení, až na omezené

⁴ SUFF, Rachel. Coronavirus (COVID-19) advice for UK employers. In: *Chartered Institute of Personnel & Development* [online]. 11.11.2020 [cit. 13.11.2020]. Dostupné z: <https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/emp-law/health-safety/coronavirus-factsheet>

výjimky zákaz cestovat do zahraničí) platných pro celé území Anglie. Od pracovníků, kteří možnost pracovat z domova nemají a jejichž pracoviště nejsou uzavřena, se až na výjimky očekává, že budou v období od 5. listopadu do 2. prosince 2020 cestovat do práce a že budou práci podle své smlouvy vykonávat. Očekává se, že se Anglie 3. prosince 2020 opět vrátí k rozdělení do několika úrovní na základě rizika koronavirové nákazy, pro které budou platit rozdílná pravidla.

Skotsko je rozděleno do pěti úrovní na základě rizika koronavirové nákazy, na které se vztahují rozdílná pravidla.

Wales zavedl řadu omezujících opatření (tzv. “firebreak lockdown”) na období od 23. října do 9. listopadu 2020 ve snaze zamezit dalšímu šíření koronavirové nákazy. I od 9. listopadu (2020) ve Walesu sice platí omezující opatření, ale tato opatření jsou méně přísná než omezující opatření platná v období od 23. října do 9. listopadu 2020.

3. Dopad koronavirové pandemie na pracovní právo Velké Británie

3.1 Povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečnost, ochranu zdraví při práci a blahobyt pracovníků v době pandemie

Zaměstnavatelé jsou povinni pečovat o bezpečnost, ochranu zdraví při práci a blahobyt svých pracovníků (“employers’ duty of care”). Tato povinnost v době koronavirové pandemie získala zcela nový rozměr. Zaměstnavatelé jsou rizika spojená s koronavirovou pandemií povinni vyhodnotit a učinit nezbytné kroky směřující ke snížení rizik na bezpečnou úroveň. Takové kroky mohou například představovat následující opatření: dočasná změna pracovní doby/přestávek na jídlo a oddech zabraňující současnému výskytu většího počtu osob v malém prostoru, zvýšená ventilace vnitřních prostor, výkon práce v rámci týmů s neměnným složením.

Následující dva odstavce se sice týkají pouze Anglie, ale zaměstnavatelé ve Walesu a ve Skotsku postupují obdobným způsobem.

Se svými závěry ohledně rizik spojených s koronavirovou pandemií a kroků směřujících ke snížení rizik na bezpečnou úroveň mají zaměstnavatelé seznámit své pracovníky. Mají rovněž zveřejnit tyto závěry na svých internetových stránkách. Zaměstnavatelé jsou povinni dodržovat pokyny veřejných úřadů proti šíření koronavirové nákazy včetně dodržování základních hygienických pravidel uvedených pod bodem 2. Písemné prohlášení o tom, že zaměstnavatel vyhodnotil rizika spojená s koronavirovou pandemií, učinil nezbytné kroky směřující ke snížení rizik na bezpečnou úroveň a že dodržuje pokyny veřejných úřadů proti šíření koronavirové nákazy, je třeba na pracovišti vystavit na dobře viditelném místě. Je vhodné jej rovněž zveřejnit na internetových stránkách zaměstnavatele.⁵

⁵ Department for Business, Energy & Industrial Strategy & Department for Digital, Culture, Media & Sport. *Working safely during coronavirus (COVID-19) in factories, plants and warehouses* [online]. 9.11.2020 [cit. 13.11.2020]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/guidance/working-safely-during-coronavirus-covid-19/factories-plants-and-warehouses>

Pokud se na pracovišti vyskytnou nejméně dva potvrzené případy koronaviru, je o tom zaměstnavatel povinen informovat místně příslušný tým hygieniků. Pokud místně příslušný tým hygieniků dospěje k závěru, že pracoviště představuje ohnisko koronavirové nákazy, je zaměstnavatel povinen evidovat symptomatické pracovníky, poskytovat pomoc při identifikaci osob v úzkém kontaktu s nakaženým jedincem a dodržovat pokyny týmu hygieniků zamezující dalšímu šíření nákazy.⁶

Nelze opominout povinnost zaměstnavatelů zajistit bezpečnost, ochranu zdraví při práci, jakož i blahobyt pracovníků, kteří v důsledku pandemie začali nově pracovat z domova. Konfrontace těchto pracovníků s novou realitou styku se spolupracovníky omezeného na telefonické/internetové spojení snadno vede k pocitům izolace, osamění a nedostatečné podpory ze strany zaměstnavatele. Tyto pocity může zaměstnavatel do jisté míry kompenzovat udržováním pravidelného kontaktu s těmito pracovníky. Zaměstnavatel sice pravidelným kontaktem s těmito pracovníky prostřednictvím telefonického/internetového spojení vřelost osobního styku nenahradí, ale alespoň utvrdí tyto pracovníky v přesvědčení, že mu na jejich blahobytu záleží.

3.2 Práce z domova

Od poloviny března 2020 do 31. července 2020 se v rámci Velké Británie od pracovníků, kteří měli možnost pracovat z domova, očekávalo, že z domova pracovat budou. Doporučení vlády týkající se Anglie se však od 1. srpna 2020 změnilo. Namísto výzvy, aby všichni pracovníci, kteří měli možnost pracovat z domova, pracovali z domova, vláda od anglických zaměstnavatelů očekávala, že budou projednávat se svými pracovníky otázku, kteří z nich se mohou od 1. srpna 2020 vrátit na pracoviště za podmínek, které zajistí bezpečnost a ochranu zdraví. Přitom měli zaměstnavatelé zohlednit, zda pracovník při cestě na pracoviště používá hromadné dopravní prostředky, zda pečuje o dítě, zda vykazuje nějaký znak/vlastnost vyžadující specifickou ochranu (podle zákona o rovnosti z roku 2010), jakož i další okolnosti individuálního případu.

Dne 22. září 2020 však vláda v důsledku zhoršující se situace svůj přístup opět změnila. Všichni pracovníci v Anglii, kteří mají možnost pracovat z domova, tak mají učinit.

Ve Walesu a Skotsku se od pracovníků, kteří mají možnost pracovat z domova, od poloviny března 2020 očekávalo a dosud očekává, že tak učiní.

⁶ Department for Business, Energy & Industrial Strategy & Department for Digital, Culture, Media & Sport. *Working safely during coronavirus (COVID-19) in factories, plants and warehouses* [online]. 9.11.2020 [cit. 13.11.2020]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/guidance/working-safely-during-coronavirus-covid-19/factories-plants-and-warehouses>

3.3 Vládní program, jehož cílem je ochrana existujících pracovních míst (“Coronavirus Job Retention Scheme”)

Ač některé z níže uvedených informací spadají do oblasti práva sociálního zabezpečení, autorka pokládá za žádoucí tyto informace uvést vzhledem k tomu, že významně ovlivnily postup britských zaměstnavatelů.

Pro období od 1. března 2020 do 31. března 2021 je zaveden zvláštní druh omluvené nepřítomnosti v práci (tzv. “Furlough Leave”/později pak také “Flexible Furlough Leave”), již je možno písemně smluvně sjednat s pracovníky (popřípadě v kolektivní smlouvě s odborovou organizací) za dodržení stanovených podmínek. Mezi tyto podmínky spadá požadavek, podle něhož činnost zaměstnavatele musela/musí být nepříznivě dotčena koronavirovou pandemií. Do části tohoto programu platné do 31. října 2020 bylo možno zařadit v zásadě pouze pracovníky, kteří byli zaměstnáni u daného zaměstnavatele k 19. březnu 2020. Od 1. listopadu 2020 do 31. března 2021 však lze do tohoto programu zařadit v zásadě pouze pracovníky, kteří byli zaměstnáni daným zaměstnavatelem k 30. říjnu 2020.

Náhrada mzdy/platu/odměny (tzv. “Furlough Pay”) za čerpání Furlough Leave/Flexible Furlough Leave činí od 1. března 2020 do 31. března 2021 nejméně 80 % obvyklého výdělku odpovídajícího neodpracované části pracovního úvazku pracovníka do výše 2 500 liber měsíčně (na jednu fyzickou osobu). Rozhodnutí o tom, kterým pracovníkům bude omluvená nepřítomnost v práci ve formě Furlough Leave/Flexible Furlough Leave nabídnuta, však náleží zaměstnavateli. Pracovníci nemají subjektivní právo na to, aby jim byla omluvená nepřítomnost v práci ve formě Furlough Leave/Flexible Furlough Leave nabídnuta.

Daňový úřad poskytoval v období od 1. března 2020 do 31. července 2020 zaměstnavatelům grant pokrývající náhradu mzdy/platu/odměny (80 % obvyklého výdělku do výše 2 500 liber měsíčně na jednu fyzickou osobu) za čerpání Furlough Leave/Flexible Furlough Leave, jakož i povinné příspěvky zaměstnavatele na národní pojištění a povinné příspěvky zaměstnavatele do doplňkového důchodového systému vypočtené z Furlough Pay ve výši 80 % obvyklého výdělku do 2 500 liber měsíčně na jednu fyzickou osobu.

Ke spoluúčasti zaměstnavatelů dochází od 1. srpna 2020. V srpnu 2020 byli zaměstnavatelé povinni hradit jak povinné příspěvky zaměstnavatele na národní pojištění, tak povinné příspěvky zaměstnavatele do doplňkového důchodového systému z Furlough Pay. Zaměstnavatelé byli v září 2020 povinni hradit povinné příspěvky zaměstnavatele na národní pojištění, povinné příspěvky zaměstnavatele do doplňkového důchodového systému vypočtené z Furlough Pay, jakož i náhradu 10 % obvyklého výdělku do maximální výše 312,5 liber měsíčně (na jednu fyzickou osobu) za dobu čerpání Furlough Leave/Flexible Furlough Leave. V říjnu 2020 byli zaměstnavatelé povinni hradit povinné příspěvky zaměstnavatele na národní pojištění a povinné příspěvk-

ky zaměstnavatele do doplňkového důchodového systému vypočtené z Furlough Pay, jakož i náhradu 20 % obvyklého výdělku pracovníka do maximální výše 625 liber měsíčně za dobu čerpání Furlough Leave/Flexible Furlough Leave. V období od 1. listopadu 2020 do 31. ledna 2021 jsou zaměstnavatelé povinni hradit pouze povinné příspěvky zaměstnavatele na národní pojištění a povinné příspěvky zaměstnavatele do doplňkového důchodového systému vypočtené z Furlough Pay. Zbývající část plateb vyplácených v rámci tohoto vládního programu do výše 80 % obvyklého výdělku pracovníka do 2 500 liber měsíčně hradil/hradí v období od 1. března 2020 do 31. ledna 2021 daňový úřad na základě žádosti podané zaměstnavatelem.

Je třeba poznamenat, že někteří zaměstnavatelé vypláceli/vyplácejí svým pracovníkům čerpajícím Furlough Leave/Flexible Furlough Leave náhradu 100 % jejich obvyklého výdělku, což znamená, že rozdíl mezi částkami vyplácenými pracovníkům čerpajícím Furlough Leave/Flexible Furlough Leave (spolu s částkami vyplácenými jiným subjektům) a grantem poskytnutým daňovým úřadem nesli/nesou tito zaměstnavatelé.

Tento vládní program se skládal ze dvou etap, pro které platila rozdílná pravidla. V období od 1. března 2020 do 30. června 2020 činila minimální doba, na kterou bylo možno Furlough Leave smluvně sjednat, 21 po sobě následujících kalendářních dnů.

K 30. červnu 2020 došlo až na omezené výjimky k uzavření tohoto programu pro nové příjemce. V období od 1. července do 31. října 2020 bylo možno Furlough Leave/Flexible Furlough Leave smluvně sjednat v zásadě pouze s těmi pracovníky, kteří čerpali Furlough Leave v minimálním rozsahu 21 po sobě následujících kalendářních dnů v období od 1. března do 30. června 2020.

Od 1. července 2020 byl požadavek minimální délky Furlough Leave (21 po sobě následujících kalendářních dnů) odstraněn. Dále je od 1. července 2020 možno s pracovníky nově smluvně sjednat tzv. "Flexible Furlough Leave", v rámci níž mohou pracovníci pro zaměstnavatele vykonávat závislou práci na nižší než podle smlouvy sjednaný pracovní úvazek, být zaměstnavatelem placeni v plné výši za odpracovanou dobu a pobírat Furlough Pay v minimální výši 80 % obvyklého výdělku odpovídajícího neodpracované části pracovního úvazku do výše 2 500 liber měsíčně.

Pracovníci čerpající Furlough Leave/Flexible Furlough Leave se mohli/mohou v době nepřítomnosti v práci věnovat vzdělávacím aktivitám nařízeným zaměstnavatelem/dohodnutým se zaměstnavatelem, ale nesměli/nesmějí až na velmi omezené výjimky pro svého zaměstnavatele nebo pro zaměstnavatele ekonomicky propojeného s jejich zaměstnavatelem vykonávat jakoukoli činnost, která by pro zaměstnavatele/ekonomicky propojeného zaměstnavatele vytvořila příjem nebo kterou by bylo možno označit za poskytování služeb zaměstnavateli/ekonomicky propojenému zaměstnavateli nebo za poskytování služeb jménem zaměstnavatele/ekonomicky propojeného zaměstnavatele.

Daňový úřad obdržel mnoho oznámení učiněných ve veřejném zájmu, podle nichž zaměstnavatel od svých pracovníků čerpajících Furlough Leave/Flexible Furlough Leave požadoval v době jejich nepřítomnosti v práci výkon práce v rozporu s předchozím odstavcem. V sázce je pro takového zaměstnavatele mnoho – od povinnosti vrátit poskytnutý grant až po uložení trestu odnětí svobody.

Již z výše uvedeného textu je patrné, že se pravidla tohoto vládního programu vyznačovala/vyznačují nadměrnou složitostí a komplexností. Daniel Barnett, přední anglický právník specializující se na pracovní právo, označil způsob, jímž byla pravidla tohoto programu účinná od 1. července 2020 zveřejněna, ve svém blogu ze 13. června 2020 za „jednoduše řečeno příšerný“ (“simply horrible”).⁷ Daniel Barnett nadto ve svém blogu ze 13. června 2020 kritizoval nadměrnou složitost výpočtu Furlough Pay při aplikaci Flexible Furlough Leave. Poukazoval na to, že lze jen stěží očekávat od vlastníka malého podniku/podniku střední velikosti usilujícího o přežití tohoto podniku, že bude pracně vypočítávat Furlough Pay svých pracovníků čerpajících Flexible Furlough Leave.⁸

Autorka tohoto článku považuje kritiku složitosti a komplexnosti tohoto vládního programu, zejména pak pravidel účinných od 1. července 2020, za oprávněnou. Ač odpovědnost za mzdové účetnictví ve společnosti, pro niž autorka pracuje, nese specializovaná účetní firma, autorka každý měsíc kontroluje složité výpočty Furlough Pay provedené touto účetní firmou.

Autorka tohoto článku poukazuje na relativně malý rozdíl mezi odměnou pracovníků, kteří práci podle své smlouvy vykonávali/vykonávají, a Furlough Pay pracovníků, kteří měli/mají prospěch z omluvené nepřítomnosti v práci ve formě Furlough Leave/Flexible Furlough Leave. Nadto je třeba zohlednit skutečnost, že pracovníci, kteří měli/mají prospěch z omluvené nepřítomnosti v práci ve formě Furlough Leave/Flexible Furlough Leave a kteří obvykle nepracují z domova, ušetřili/ušetří náklady spojené s cestou z domova na pracoviště a zpět. Rozdíl mezi odměnou pracovníků, kteří práci vykonávali/vykonávají, a Furlough Pay pracovníků, kteří měli/mají prospěch z omluvené nepřítomnosti v práci ve formě Furlough Leave/Flexible Furlough Leave, lze obecně pokládat za příliš nízký a ve svém důsledku demotivující pro pracovníky, kteří práci podle své smlouvy vykonávali/vykonávají.

Nadto autorka tohoto příspěvku poukazuje na skutečnost, že pracovníci, kteří měli/mají prospěch z omluvené nepřítomnosti v práci ve formě Furlough Leave/Flexible Furlough Leave, se mohli/mohou za dobu trvání Furlough Leave/Flexible Furlough Leave zavázat k výkonu závislé práce pro jiného zaměstnavatele nebo vykonávat výdělečnou činnost na vlastní účet. Zaměstnavatel, který jim Furlough Leave/

⁷ BARNETT, Daniel. Flexible Furlough Scheme. In: *Daniel Barnett* [online]. 13.6.2020 [cit. 7.9.2020] Dostupné z: <https://www.danielbarnett.co.uk/site/blog/employment-blog/flexible-furlough-scheme-130620>

⁸ BARNETT, Daniel. Flexible Furlough Scheme. In: *Daniel Barnett* [online]. 13.6.2020 [cit. 7.9.2020] Dostupné z: <https://www.danielbarnett.co.uk/site/blog/employment-blog/flexible-furlough-scheme-130620>

Flexible Furlough Leave udělil, mohl/může výkon závislé práce pro jiného zaměstnavatele/výkon výdělečné činnosti na vlastní účet zakázat/omezit jen tehdy, pokud k tomu byl/je oprávněn (zpravidla se tak dělo/děje na smluvním základě). Příjem ze závislé práce pro jiného zaměstnavatele/příjem z výdělečné činnosti na vlastní účet není při výpočtu Furlough Pay nijak zohledněn. Nadto pravděpodobnost toho, že pracovník bude takovou výdělečnou činnost vykonávat, aniž by příjem z této činnosti zdanil, je dosti vysoká. Může to vést k paradoxní situaci, kdy pracovník čerpající Furlough Leave/Flexible Furlough Leave udělenou jedním zaměstnavatelem a vykonávající po dobu omluvené nepřítomnosti v práci ve formě Furlough Leave/Flexible Furlough Leave závislou práci pro jiného zaměstnavatele/výdělečnou činnost na vlastní účet celkově dosahoval/dosahuje vyššího příjmu, než kdyby mu Furlough Leave/Flexible Furlough Leave udělena nebyla.

Autorka by za spravedlivější považovala právní úpravu, která by příjem pracovníků čerpajících Furlough Leave/Flexible Furlough Leave ze závislé práce pro jiného zaměstnavatele/příjem z výdělečné činnosti konané na vlastní účet po dobu omluvené nepřítomnosti v práci ve formě Furlough Leave/Flexible Furlough Leave zohlednila při výpočtu Furlough Pay.

Autorka se domnívá, že tento vládní program, financovaný z prostředků daňových poplatníků, pouze oddálil proces hromadného propouštění a ve svém důsledku pravděpodobně nepovede k ochraně řady existujících pracovních míst ve střednědobém/dlouhodobém horizontu. Vláda Spojeného království bude v budoucnu muset zvýšit daňové zatížení, aby snížila dluh vzniklý v důsledku implementace tohoto vládního programu. Zvýšené daňové zatížení pak bude bez rozdílu dopadat jak na pracovníky, kteří v době koronavirové pandemie vykonávali práci podle své smlouvy, tak na ty, kteří pobírali Furlough Pay a kteří si zajistili další, mnohdy nezdaněný příjem. Takový stav lze jen stěží pokládat za spravedlivý.

Autorku proto nijak nepřekvapil výrok jednoho z jejích kolegů, který tento vládní program označil za výsměch úsilí vynaloženého pracovníky, kteří denně chodili do práce v době, kdy koronavirus představoval reálnou hrozbu. (“In all honesty, this government programme makes a mockery of the effort made by workers who kept coming to work daily at a time when coronavirus was a real threat.”)

Tento program měl být ukončen k 31. říjnu 2020 a nahrazen programem s názvem “Job Support Scheme”. 31. října 2020 však britský premiér oznámil prodloužení tohoto programu do prosince 2020 a modifikaci tohoto programu ve prospěch zaměstnavatelů.⁹ Prodloužení tohoto programu bylo oznámeno vzhledem k vyhlášení

⁹ HM Treasury and The Rt Hon Rishi Sunak MP. *Furlough Scheme Extended and Further Economic Support announced* [online]. 31.10.2020 [cit. 31.10.2020]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/government/news/furlough-scheme-extended-and-further-economic-support-announced>

“national lockdown” v Anglii na období od 5. listopadu do 2. prosince 2020. Dne 5. listopadu 2020 došlo k dalšímu prodloužení tohoto programu do 31. března 2021.¹⁰

Prodloužení tohoto programu od 1. listopadu 2020 do 31. března 2021 mohou využít zaměstnavatelé, kteří z tohoto programu nikdy předtím nečerpali. Zaměstnavatelé mohou do tohoto prodlouženého programu zahrnout pracovníky, kteří do tohoto programu nikdy předtím zařazeni nebyli. Od 1. listopadu 2020 do 31. března 2021 však lze do tohoto programu zařadit v zásadě pouze pracovníky, kteří byli zaměstnáni u daného zaměstnavatele k 30. říjnu 2020. Kromě úhrady mezd/platů/odměny pracovníkům za vykonanou práci a souvisejících příspěvků zaměstnavatele na národní pojištění a příspěvků zaměstnavatele do doplňkového důchodového systému budou zaměstnavatelé po období od 1. listopadu 2020 do 31. ledna 2021 povinni hradit pouze povinné příspěvky zaměstnavatele na národní pojištění a povinné příspěvky zaměstnavatele do doplňkového důchodového systému z Furlough Pay. Nejpozději v lednu 2021 vláda Spojeného království zváží, zda účast zaměstnavatelů na úhradách z tohoto programu v období po 31. lednu 2021 zvýší.

I v období od 1. listopadu 2020 do 31. března 2021 činí náhrada mzdy/platu/odměny za čerpání Furlough Leave/Flexible Furlough Leave nejméně 80 % obvyklého výdělku pracovníka odpovídajícího neodpracované části pracovního úvazku do výše 2 500 liber měsíčně (na jednu fyzickou osobu). Zaměstnavatelé však mohou i v tomto období vyplácet svým pracovníkům čerpajícím Furlough Leave/Flexible Furlough Leave náhradu 100 % jejich obvyklého výdělku.

Podrobná pravidla týkající se tohoto vládního programu jsou obsažena v právních předpisech Ministerstva financí vydaných na základě ustanovení 71 a 76 zákona o koronaviru z roku 2020 (“the Coronavirus Act 2020”).

Podrobná pravidla tohoto programu platná od 1. listopadu 2020 do 31. března 2021 byla zveřejněna 10. listopadu 2020.

3.4 Omluvená nepřítomnost v práci osob podléhajících povinnosti izolace/ osob klinicky výjimečně zranitelných

Nepřítomnost v práci osob podléhajících povinnosti izolace je omluvena. Trvá-li alespoň 4 kalendářní dny, je za splnění stanovených podmínek v zásadě spojena s náhradou mzdy/platu/odměny v minimální výši 95,85 liber týdně. Do 5. dubna 2020 činila tato minimální výše náhrady mzdy/platu/odměny 94,25 liber týdně. Náhrada mzdy/platu/odměny je po změně právní úpravy v případech souvisejících s koronavirovou pandemií vyplácena od prvního dne nepřítomnosti v práci, nikoli až od čtvrtého pracovního dne, což platí v ostatních případech. Je třeba poznamenat, že osoby, které podléhají povinnosti izolace v důsledku návratu do Velké Británie z oblastí, které se

¹⁰ HM Revenue & Customs. *Extension of the Coronavirus Job Retention Scheme* [online]. 5.11.2020 [cit. 6.11.2020]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/government/publications/extension-to-the-coronavirus-job-retention-scheme/extension-of-the-coronavirus-job-retention-scheme>

nenacházejí na vládních seznamech výjimek, nárok na náhradu mzdy/platu/odměny v minimální výši 95,85 liber týdně nemají.

Zaměstnavatelům však nic nebrání v poskytování náhrady mzdy/platu/odměny vyšší než 95,85 liber týdně nebo v poskytování náhrady mzdy/platu/odměny za podmínek, kdy na tuto náhradu neexistuje nárok, tedy například i poskytování náhrady mzdy/platu/odměny osobám podléhajícím povinnosti izolace v důsledku návratu do Velké Británie z oblastí, které se nenacházejí na vládních seznamech výjimek.

Náhrada mzdy/platu/odměny v minimální výši 95,85 liber týdně byla opakovaně odbory kritizována jako nedostatečná a ve svém důsledku nutící nízkopříjmové skupiny porušovat povinnost izolace. Vláda Spojeného království v reakci na tuto kritiku zavedla speciální finanční podporu pro osoby s nízkým příjmem, které podléhají povinnosti izolace.¹¹

Osobám splňujícím definici klinicky výjimečně zranitelných osob (“clinically extremely vulnerable people”) bylo doporučováno, aby až na omezené případy od počátku pandemie do 31. července 2020 v Anglii a ve Skotsku/do 15. srpna 2020 ve Walesu neopouštěly své domovy (tzv. “shielding”). Jejich omluvená nepřítomnost v práci byla v období od 16. dubna 2020 do 31. července 2020/do 15. srpna 2020 spojena s náhradou mzdy/platu/odměny v minimální výši 95,85 liber týdně.¹²

Klinicky výjimečně zranitelné osoby však mohou za splnění určitých podmínek nárok na náhradu mzdy/platu/odměny v minimální výši 95,85 liber týdně po dobu omluvené nepřítomnosti v práci opět získat i po 31. červenci/15. srpnu 2020. Demonstrativně lze uvést situace, kdy klinicky výjimečně zranitelné osoby žijí/pracují v oblasti veřejnými úřady formálně identifikované jako ohnisko koronavirové nákazy a kdy tyto osoby nemohou pracovat z domova, nebo období od 5. listopadu do 2. prosince 2020, na které byl v Anglii vyhlášen “national lockdown”, za předpokladu, že klinicky výjimečně zranitelné osoby nemohou pracovat z domova. V období od 5. listopadu do 2. prosince 2020 nemají totiž klinicky výjimečně zranitelné osoby v Anglii, až na omezené případy, opouštět své domovy.

S klinicky výjimečně zranitelnými osobami však zaměstnavatelé mohli/mohou smluvně sjednat Furlough Leave/Flexible Furlough Leave spojenou s výplatou Furlough Pay (viz bod 3.3). V budoucnu budou zaměstnavatelé moci klinicky výjimečně zranitelné osoby zařadit do programu Job Support Scheme (pokud bude tento program implementován).

¹¹ Prime Minister's Office. *New package to support and enforce self-isolation* [online]. 20.9.2020 [cit. 20.9.2020]. Dostupné z: https://www.gov.uk/government/news/new-package-to-support-and-enforce-self-isolation?utm_source=9bbf854f-0ede-4ae1-a21e-4e4b2c859357&utm_medium=email&utm_campaign=govuk-notifications&utm_content=immediate

¹² SUFF, Rachel. Coronavirus (COVID-19) advice for UK employers. In: *Chartered Institute of Personnel & Development* [online]. 11.11.2020 [cit. 13.11.2020]. Dostupné z: <https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/emp-law/health-safety/coronavirus-factsheet>

Pokud však osoby podléhající povinnosti izolace/kliniky výjimečně zranitelné osoby pracovaly/pracují z domova, příslušela/přísluší jim mzda/plat/odměna v normální výši.

Zaměstnavatelé zaměstnávající méně než 250 zaměstnanců k 28. únoru 2020 mohou nárokovat proplacení náhrady mzdy/platu/odměny odpovídající až 14 dnům dočasné pracovní neschopnosti konkrétního jednotlivce z důvodu COVID-19 od danového úřadu. Maximální výše náhrady mzdy/platu/odměny, kterou lze nárokovat za konkrétního jedince, činí za 14 dnů 191,70 liber, a to i kdyby jeho dočasná pracovní neschopnost z důvodu COVID-19 trvala déle než 14 dnů. V ostatních případech musí zaměstnavatelé nést náklady spojené s náhradou mzdy/platu/odměny osobám podléhajícím povinnosti izolace/kliniky výjimečně zranitelným osobám sami.

Relevantní právní úprava je obsažena zejména v následujících právních předpisech: the Statutory Sick Pay (General) (Coronavirus Amendment) Regulations 2020 (SI 2020/287), the Statutory Sick Pay (Coronavirus) (Suspension of Waiting Days and General Amendment) Regulations 2020 (SI 2020/374), the Statutory Sick Pay (General) (Coronavirus Amendment) (No. 3) Regulations 2020 (SI 2020/427) a the Statutory Sick Pay (Coronavirus) (Funding of Employers' Liabilities) Regulations 2020 (SI 2020/512).

3.5 Flexibilita ohledně čerpání dovolené na zotavenou

V důsledku změny právní úpravy (přijetí the Working Time (Coronavirus) (Amendment) Regulations 2020 SI 2020/365) je možno až 4 týdny dovolené na zotavenou za určitých podmínek převést do následujících dvou let. Změna pravidel pro čerpání dovolené na zotavenou poskytuje flexibilitu jak pracovníkům, tak jejich zaměstnavatelům. Je vítána zejména v odvětvích, kde by uvolňování pracovníků čerpajících dovolenou na zotavenou vedlo ke kritickému nedostatku pracovních sil.¹³

3.6 Podpora zaměstnanců/pracovníků pečujících o děti

Zaměstnanci/pracovníci pečující o děti se museli vyrovnat s uzavřením škol v březnu 2020. Ti, kteří měli a dosud mají možnost pracovat z domova, tak zpravidla učinili a dosud činí. Pro ty, kteří tuto možnost neměli/nemají, existovaly/existují následující možnosti:

- požádat zaměstnavatele, aby s nimi sjednal omluvenou nepřítomnost v práci ve formě Furlough Leave/Flexible Furlough Leave za dodržení podmínek uvedených pod bodem 3.3. Rozhodnutí o tom, kterým pracovníkům bude

¹³ Department for Business, Energy & Industrial Strategy, Department for Environment, Food & Rural Affairs, The Rt Hon George Eustice MP, and The Rt Hon Alok Sharma MP. *Rules on carrying over annual leave to be relaxed to support key industries during COVID-19* [online]. 27.3.2020 [cit. 6.9.2020]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/government/news/rules-on-carrying-over-annual-leave-to-be-relaxed-to-support-key-industries-during-covid-19>

omluvená nepřítomnost v práci ve formě Furlough Leave/Flexible Furlough Leave nabídnuta, však náleželo/náleží zaměstnavateli. Pracovníci neměli/nemají subjektivní právo na to, aby jim byla omluvená nepřítomnost v práci ve formě Furlough Leave/Flexible Furlough Leave nabídnuta.

- požádat zaměstnavatele o dovolenou na zotavenou. Minimální délka dovolené na zotavenou představuje 5,6 týdnů ročně.
- požádat zaměstnavatele, aby s nimi sjednal dočasnou změnu pracovní doby.
- uplatnění práva na omluvenou nepřítomnost v práci bez náhrady mzdy/platu ve výjimečných případech (“emergency time off”). Toto právo se však vztahuje na dobu nezbytně nutnou a neočekává se, že by bylo uplatněno po dobu v řádu týdnů. Toto právo se vztahuje pouze na zaměstnance.
- čerpání neplacené rodičovské dovolené. Rodičovská dovolená zpravidla činí maximálně 4 týdny ročně na jedno dítě do věku 18 let. Právo na rodičovskou dovolenou se vztahuje pouze na zaměstnance s dobou zaměstnání u daného zaměstnavatele v délce nejméně jednoho roku.
- požádat zaměstnavatele o jiný než výše uvedený druh omluvené nepřítomnosti v práci bez náhrady/s náhradou mzdy/platu/odměny.

3.7 Omluvená nepřítomnost v práci z důvodu výkonu dobrovolnické činnosti (“emergency volunteering leave”)

Zákon o koronaviru z roku 2020 (“the Coronavirus Act 2020”) zavedl nový druh omluvené nepřítomnosti v práci z důvodu výkonu dobrovolnické činnosti v souvislosti s koronavirovou pandemií. Stanovení účinnosti relevantních ustanovení zákona o koronaviru z roku 2020 však ponechal na prováděcím právním předpisu. Tento předpis dosud nebyl vydán. Vláda Spojeného království se 29. května 2020 vyjádřila v tom smyslu, že vydání tohoto prováděcího právního předpisu neplánuje, neboť početní stavy pracovníků a dobrovolníků v oblastech poskytování zdravotních a sociálních služeb jsou zatím dostatečné.¹⁴

¹⁴ Department of Health & Social Care. *Two-monthly report on the status on the non-devolved provisions of the Coronavirus Act 2020: May 2020* [online]. 29.5.2020 [cit. 7.9.2020]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/government/publications/coronavirus-act-report-may-2020/two-monthly-report-on-the-status-of-the-non-devolved-provisions-of-the-coronavirus-act-2020-may-2020>

Závěr

Ač byla vláda Spojeného království opakovaně kritizována za nedostatečnou rychlost, se kterou na koronavirovou pandemii reagovala, podle názoru autorky se jí, byť se zpožděním, nakonec podařilo vytvořit relativně uspokojivý rámec opatření. Ač autorka v některých ohledech, které jsou shora blíže rozebrány, považuje vládní program, jehož cílem je ochrana existujících pracovních míst, za kontraverzní, nemůže opominout jeho nepopíratelnou zásluhu o dočasné zachování relativně vysoké míry zaměstnanosti a o dočasnou prevenci hromadného propouštění. Nakolik však bude tento vládní program, financovaný z prostředků daňových poplatníků, úspěšný ze střednědobé/dlouhodobé perspektivy, to teprve ukáže jen čas.

NĚKOLIK POZNÁMEK K VÝKONU PRÁCE Z DOMOVA (NEJEN) V DOBĚ KORONAVIROVÉ

JUDr. Jana Komendová, Ph.D.¹

Úvodem

Se sloganem „Pracujte kdykoli a odkudkoli“ se při plnění svých pracovních povinností v průběhu posledních měsíců setkává stále větší část zaměstnanců, u nichž není stálá každodenní přítomnost na pracovišti nezbytnou podmínkou výkonu práce pro zaměstnavatele. Těchto několik slov, jejichž primárním účelem je zatraktivnit příslušný nástroj komunikace využívaný nejen v akademickém prostředí a učinit jej přitažlivějším pro zaměstnance, kteří preferují větší míru flexibility při plnění pracovních úkolů, může představovat možnou podobu způsobu organizace a výkonu práce budoucnosti. Pokrok ve vývoji informačních a komunikačních technologií bezesporu ovlivňuje podobu výkonu závislé práce zaměstnanců, kteří je při plnění pracovních úkolů využívají nebo využívat mohou. Podoba práce jakožto opakující se lidské činnosti, která je předmětem úpravy pracovněprávních předpisů a která byla v odborné literatuře ještě v nedávné minulosti charakterizována mimo jiné jednotou místa a práce, jednotou času a práce i jednotou činnosti a práce, dostává zcela nový rozměr.² V důsledku současné situace způsobené pandemií nového typu koronaviru, která s sebou přinesla přesun nemalé části zaměstnanců z kancelářských prostor do jejich domovů, do značné míry předbílá vývoj legislativy v pracovněprávní oblasti. Širší využívání výkonu práce z domova zaměstnance, popřípadě mimo pracoviště zaměstnavatele vede k vyšší poptávce po podrobnější úpravě této formy výkonu práce v pracovněprávních předpisech. Tento příspěvek se pokouší odpovědět na otázku, zda je vůbec podrobná regulace tzv. homeoffice v zákoníku práce nezbytná. Zamýšlí se rovněž nad některými úskalími spojenými s výkonem práce na homeoffice zejména prostřednictvím využívání moderních technologií, která přes všechny technické vymoženosti a obecně proklamovanou flexibilitu podoby jejího výkonu stále zůstává prací závislou.

1. Absence právní úpravy výkonu práce z domova nebo nedostatečné využití smluvní volnosti v pracovněprávních vztazích?

Současná pandemická situace přiměla téměř ze dne na den značnou část zaměstnanců a zaměstnavatelů opustit zažité a lety osvědčené stereotypy spojené s výkonem práce na pracovišti zaměstnavatele a přenést je do jiného z hlediska potřeby ochrany před nákazou novým typem koronaviru bezpečnějšího prostředí. Práce z domova, pro kterou se v praxi vžilo označení homeoffice, není nicméně pro řadu zaměstnanců ani

¹ Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení, Právnická fakulta, Masarykova univerzita.

² Srov. např. Galvas, M. a kol., Pracovní právo, Masarykova univerzita v Brně: Brno, 2001, str. 14.

zaměstnavatelů žádnou novinkou. Ještě v nedávné době byla vnímána zejména jako jistá forma benefitu. Možnost zůstat některý den v týdnu na homeoffice a vyhnout se tak každodennímu shonu spojeného s cestou do zaměstnání a zpět představovala pro mnohé zaměstnance značnou výhodu zejména v podobě úspory času. Z možnosti, která se před několika měsíci změnila v nutnost, se však pro mnohé zaměstnance mohla stát s trochou nadsázky past v podobě velmi omezené možnosti výkonu práce na pracovišti disponujícím nejen potřebným vybavením a zázemím, nýbrž i možnostmi dosavadního způsobu komunikace se zaměstnavatelem i kolegy. Zda se homeoffice stane běžnou formou výkonu závislé práce zaměstnanců z řad tzv. bílých límečků a povede k vylištění kancelářských prostor ukáže až čas. S masivnějším využíváním práce z domova nicméně vyplouvají na povrch mnohé dříve v praxi opomíjené nebo oběma účastníky pracovněprávních vztahů tolerované problémy, které jsou s ní spojené. V důsledku jejich přesnější identifikace a vznikající potřebou jejich řešení jak ze strany zaměstnanců, tak ze strany zaměstnavatelů se můžeme stále častěji setkat s kritikou pracovněprávní úpravy, která mnohdy začíná a končí postěžováním, že zákoník práce homeoffice neupravuje.

Na obranu současné podoby pracovněprávní úpravy lze podotknout, že téměř každý návrh novely pracovněprávní úpravy provázejí kritické hlasy zejména ze strany zaměstnavatelů vyjadřujících přesvědčení, že je pracovněprávní úprava přeregulovaná a neoponechává smluvním stranám základních pracovněprávních vztahů širší prostor pro ujednání podoby vzájemných vztahů, která by odpovídala jejich potřebám. Nestrannému teoretikovi pracovního práva se pak jeví kritika nedostatečné právní úpravy v oblasti výkonu práce z domova poněkud neopodstatněná. Skutečnost, že výkon práce na pracovišti zaměstnavatele, není nezbytným znakem ani podmínkou výkonu práce zaměstnance pro zaměstnavatele je deklarována již v úvodních ustanoveních zákoníku práce. Z vymezení podmínek výkonu závislé práce v ust. § 2 odst. 2 zákoníku práce, dle kterého musí být závislá práce vykonávána na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě, je patrné, že zákonodárce nemá žádný zájem omezovat výkon závislé práce výhradně na prostory nebo provozovny zaměstnavatele. Práce naplňující podstatné definiční znaky závislé práce, kterou se rozumí práce vykonávána osobně zaměstnancem ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, podle pokynů zaměstnavatele a jménem zaměstnavatele, může být vykonávána jak na pracovišti zaměstnavatele, tak na jakémkoli jiném dohodnutém místě. Ze znění právní úpravy jednoznačně vyplývá, že se smluvní strany kteréhokoli základního pracovněprávního vztahu mohou jak při jeho vzniku, tak kdykoli v průběhu jeho trvání, dohodnout, že k výkonu závislé práce zaměstnancem pro zaměstnavatele nebude docházet na pracovišti zaměstnavatele.

Pokud je závislá práce vykonávána v pracovním poměru založeném pracovní smlouvou jakožto dvoustranným právním jednáním, je jednou ze zákonem požadova-

ných obligatorních náležitostí pracovní smlouvy místo výkonu práce.³ Právní úprava nestanoví žádné bližší podmínky ani požadavky na způsob, jakým má být místo výkonu práce sjednáno. V praxi není nutné je omezovat na adresu zaměstnavatele ani na jeho provozovny, může být dokonce sjednáno jako místo bydliště zaměstnance. Právní úprava dokonce nevyklučuje, aby jako místo výkonu práce bylo sjednáno místo několik například provozovna zaměstnavatele a bydliště zaměstnance. Jednou sjednané místo výkonu práce může být samozřejmě v průběhu trvání pracovního poměru měněno, pokud se na této změně strany pracovního poměru dohodnou.⁴

V případě, že je závislá práce vykonávána na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, není místo výkonu práce zákonem požadovanou obsahovou náležitostí ani dohody o provedení práce, ani dohody o pracovní činnosti.⁵ Práce vykonávána na základě těchto pracovněprávních vztahů tedy může být konána kdekoli, ať už je to na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě například v místě bydliště zaměstnance. Zda bude k výkonu závislé práce, ať už v pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, docházet na pracovišti zaměstnavatele nebo mimo toto/tato pracoviště, podléhá výhradně ujednání smluvních stran základního pracovněprávního vztahu. Z podoby právní úpravy je zřejmé, že zákon pouze požaduje, aby se strany na místě, kde bude práce vykonávána, dohodly. Skutečnost, že zákoník práce dopodrobna neupravuje všechny aspekty tzv. homeoffice, nemusí být podle mínění autorky tohoto příspěvku překážkou jejího širšího využití a strany základního pracovněprávního vztahu by měly ve větší míře využít smluvní volnosti jakožto základní zásady soukromého práva. V této souvislosti se lze ztotožnit s názorem, že v případě této formy výkonu práce by měla být smluvním stranám ponechána větší míra autonomie vůle, čímž by se zákonodárce vyhnul riziku a možné budoucí kritice, že přijetím podrobnější právní úpravy výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele dojde k omezení smluvní volnosti účastníků základních pracovněprávních vztahů a tento způsob výkonu práce pro některé z nich ztratí na přitažlivosti.⁶ Odmítání nebo omezování využívání možnosti výkonu práce z domova toliko s odůvodněním, že zákoník práce tento způsob práce neupravuje, může být vnímáno do jisté míry jako neschopnost využití smluvní volnosti v oblasti pracovněprávních vztahů. Může nicméně představovat jistý signál, že adresáti norem pracovního práva by přece jen uvítali jakousi „kuchařku“, která by obsahovala „recept“, jak k výkonu práce, ať už z domova nebo mimo pracoviště zaměstnavatele, přistoupit.

³ Srov. ust. § 34 odst. 1 zákoníku práce.

⁴ Srov. ust. § 40 odst. 1 zákoníku práce.

⁵ Srov. ust. § 75 a 76 zákoníku práce.

⁶ Srov. rovněž např. Tkadlec, M., Homeoffice dnes a zítra, Soukromé právo 9/2020, Wolters Kluwer, str. 10.

2. Může zaměstnavatel výkon práce z domova nařídit?

V průběhu posledních několika měsíců se lze setkat s praxí, že zaměstnavatelé ve snaze zabránit setkávání zaměstnanců na pracovišti zaměstnancům tzv. homeoffice nařizují. Nutno podotknout, že jsou k tomu ostatně veřejně vyzívání značnou částí politické reprezentace. V této souvislosti je nicméně třeba zhodnotit, do jaké míry sahá dispoziční pravomoc zaměstnavatele. Jde zejména o odpověď na otázku, zda zaměstnavatel skutečně může zaměstnanci výkon práce z domova, popřípadě mimo pracoviště nařídit, respektive, zda je zaměstnanec povinen pokyn zaměstnavatele směřující k výkonu práce z domova nebo mimo pracoviště zaměstnavatele splnit.

Jak již bylo uvedeno, výkon práce podle pokynů zaměstnavatele je jedním z definičních znaků závislé práce. Dalším z nich je pak vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Oba tyto definiční znaky závislé práce jsou nicméně limitovány podobou platné právní úpravy. Pokud jde o možnost zaměstnavatele vydávat pokyny k výkonu závislé práce, je třeba vycházet mimo jiné z úpravy práv a povinností obou účastníků základního pracovněprávního vztahu. Od vzniku pracovního poměru je zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy.⁷ Zaměstnavatel má ze zákona právo přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, což ve své podstatě ohraničuje dispoziční pravomoc zaměstnavatele, respektive závaznost jeho pokynů z hlediska místa výkonu práce. Pokud nebyla práce z domova v pracovní smlouvě ani jiné smlouvě sjednána, nemá podle názoru autorky tohoto příspěvku zaměstnanec povinnost pokyn směřující k jejímu výkonu splnit. Konat práce v jiném místě, než byly sjednány v pracovní smlouvě, je zaměstnanec povinen jen v případech stanovených zákoníkem práce.⁸ Změna místa výkonu práce, byť by měla být dočasná, respektive ohraničená dobou trvání nepříznivé epidemiologické situace, podléhá dohodě tedy souhlasu obou účastníků základního pracovněprávního vztahu. Autorka tohoto příspěvku se domnívá, že zaměstnanec nemá povinnost uposlechnout pokynu zaměstnavatele směřujícímu k výkonu práce z domova ani v případě odůvodnění tohoto pokynu účely bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

V této souvislosti se lze setkat se s tím, že zaměstnavatelé ve své podstatě vnímají za jeden z nedostatků platné právní úpravy právě skutečnost, že nemohou zaměstnancům výkon práce z domova nařídit. Pokud některý ze zaměstnanců odmítne práci, která byla až dosud vykonávána v místě sjednaném v pracovní smlouvě či jiné dohodě, kterým bylo některé/některá z pracovišť zaměstnavatele, nemůže zaměstnavatel zaměstnance postihnout. V případě, že výkon práce v místě sjednaném jako místo výkonu práce ohrožuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zaměstnanec odmítne vykonávat práci mimo toto místo, je třeba na tuto situaci pohlížet jako na překážku

⁷ Srov. ust. § 38 odst. 1 zákoníku práce. Uvedené se samozřejmě týká rovněž právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

⁸ Srov. ust. § 40 odst. 2 zákoníku práce.

v práci na straně zaměstnavatele.⁹ V kontextu současné situace, kterou je třeba vnímat jako mimořádnou, stojí za zvážení, zda by pracovněprávní úprava přece jen v budoucnu neměla zakládat možnost zaměstnavatele za určitých okolností zaměstnancům výkon práce z domova nařídít, neboť účelem, kterého by mělo být tímto opatřením dosaženo, je nejenom ochrana zdraví zaměstnance samotného, nýbrž i ochrana zdraví dalších osob. Takováto možnost zaměstnavatele za stanovených podmínek zaměstnanci výkon práce z domova i přes nesouhlas zaměstnance nařídít by dle názoru autorky tohoto příspěvku nemusela nutně zakládat rozpor se zákazem nucené práce dle Listiny základních práv a svobod, neboť bychom na ni mohli nahlížet jako na jednání uložené zákonem na ochranu života, zdraví nebo práv druhých.¹⁰ Podmínky nařízení výkonu práce z domova by mohly být vázány například na existenci nouzového stavu, popřípadě navazovat na další opatření přijatá na základě zákona o ochraně veřejného zdraví.

3. Mají zaměstnanci na výkon práce z domova právo?

V souvislosti se současnou epidemickou situací, kdy se uzavírání školských zařízení nebo zařízení péče o děti (mateřských škol, dětských skupin, miniškolek, minijeslí, apod.), popřípadě omezování poskytování sociálních služeb (denní stacionáře, odlehčovací služby) stává a možná ještě nějakou dobu bude stávat běžnou součástí života, se nabízí rovněž úvaha, zda by pracovněprávní úprava neměla zakládat právo zaměstnanců pečujících o děti nebo o jiné fyzické osoby vykonávat práci z domova, pokud je to z povahy vykonávané práce možné. V jarních měsících a do jisté míry i v současné době se lze stále setkat s praxí, kdy zaměstnavatel zaměstnancům výkon práce z domova neumožnil ani v případě, kdy tomu povaha vykonávané práce nebránila, a zaměstnanci pečující o děti neměli jinou možnost než čerpat překážku v práci na straně zaměstnance dle v ust. § 192 zákoníku práce a přejít pod zajištění ve formě ošetřovného jakožto dávky nemocenského pojištění. Kromě nezanedbatelného finančního dopadu takovéto situace může u zaměstnanců čerpajících ošetřovné z důvodu nemožnosti zajistit dohled nad dětmi, které se vzdělávají distanční formou, nebo jinými osobami, u kterých nemůže docházet k poskytování příslušných sociálních služeb, v případě trvání takovéto situace delší dobu docházet ke ztrátě kontaktů s pracovním životem a v krajním případě mohou nastat i obavy ze ztráty zaměstnání.¹¹

Uvedené situace by mohly být řešeny obdobným způsobem, jako je tomu v případě práva zaměstnanců na kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby.¹² Pracovněprávní úprava by mohla zakládat právo zaměstnance požádat zaměst-

⁹ Srov. ust. § 208 zákoníku práce.

¹⁰ Srov. čl. 9 Listiny základních práv a svobod.

¹¹ Ochrana před rozvázáním pracovního poměru zaměstnanců ze strany zaměstnavatele po dobu trvání této překážky v práci na straně zaměstnance se autorce tohoto příspěvku nejeví jako dostatečná. Je třeba brát v potaz rovněž situaci zaměstnanců vykonávajících práci v pracovním poměru na dobu určitou nebo jiných překerních pracovněprávních vztazích.

¹² Srov. ust. § 241 odst. 2 zákoníku práce.

navatele, aby mu umožnil výkon práce z domova, respektive povinnost zaměstnavatele zaměstnanci na jeho žádost výkon práce z domova umožnit, pokud to povaha vykonávané práce nevyklučuje nebo tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. Nastíněná forma ochrany zaměstnance by mohla být v případě uzavření školského zařízení omezena věkovou hranicí dítěte, která je rozhodující pro vznik nároku na ošetrovné podle zákona o nemocenském pojištění, v případě potřeby zajištění péče o osobu, které jsou za běžných okolností poskytovány sociální služby, příslušným stupněm závislosti na pomoci jiné fyzické osoby podle zákona o sociálních službách.

4. Výkon práce z domova nebo výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele?

V souvislosti se snahou zaměstnavatele zabezpečit, aby se zaměstnanci na pracovišti setkávali co nejméně popřípadě, aby se setkávali pouze v určitých skupinách, což má za cíl zejména zabránit přenosu nákazy novým typem koronaviru, popřípadě usnadnit trasování kontaktů v případě, že by u některého ze zaměstnanců byla prokázána nákaza, se lze v praxi poměrně často setkat s tím, že zaměstnavatel přesně nedefinuje své „požadavky“. Bohužel i v současné době, kdy je možné konstatovat, že zaměstnavatelé měli dostatek času se na novou situaci adaptovat a do jisté míry i předvídat, že by potřeba omezení počtu zaměstnanců na pracovišti znovu vyvstala, nedokáže řada zaměstnavatelů definovat a realizovat, co vlastně chtějí. Má být účelem v praxi tolik používaného „převedení zaměstnanců na homeoffice“, aby zaměstnanci vykonávali práci ze svého domova, nebo postačí k naplnění cíle zaměstnavatele omezit kontakty zaměstnanců na pracovišti, aby zaměstnanci na pracoviště fyzicky nedocházeli a ve své podstatě vykonávali práci odkudkoli? Řada zaměstnanců se v době „převedení na homeoffice“ přesouvá ze svého bydliště na chalupy, odkud pokračuje ve výkonu práce prostřednictvím informačních a komunikačních technologií. Někteří zaměstnanci mohou ve snaze zajistit potřebný klid na práci, který lze v případě, kdy v bytě vykonává práci z domova více rodinných příslušníků, nebo se v nich distančně vzdělává několik školou povinných dětí, nalézt jen obtížně, ve vypůjčených bytech nebo chalupách známých či přátel. V praxi se bylo možné dokonce setkat s nabídkou hotelů nebo ubytoven pronajmout pokoj právě za účelem možnosti výkonu práce. Jedná se v takovýchto případech stále ještě o homeoffice, pod kterým si představujeme výkon práce z domova, nebo již jde jen čistě o výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, a tedy na jakémkoli jiném místě, než je nebo než jsou pracoviště zaměstnavatele, a je účelné, aby zaměstnanci mohli vykonávat práci v místě, které si sami zvolí? Nevystane v průběhu doby přece jenom potřeba místo, ze kterého bude práce zaměstnance pro zaměstnavatele vykonávána, do jisté míry smluvně upravit?

Stále častěji se lze v praxi setkat se situací, kdy zaměstnanec využije dohodnutého nebo „nařízeného“ homeoffice tak, že odcestuje do zahraničí, kde pokračuje ve výkonu práce pro zaměstnavatele prostřednictvím informačních a komunikačních technologií. Dlužno podotknout, že fenoménu možnosti vykonávat práci odkudkoli začínají v čím

dál větší míře vycházet vstříc některé hotelové řetězce nebo jiní poskytovatelé ubytovacích služeb tím, že svým klientům nabízejí službu v podobě psacího stolu a připojení k internetu. Zpestření si homeoffice a ostatně i nevládných podzimních měsíců v podobě týdenního či čtrnáctidenního pobytu v příznivějších klimatických podmínkách se i v případě, že práce bude pro zaměstnavatele bez problémů vykonávána, může ukázat jako značně problematická zejména, pokud dojde ke vzniku škody na majetku zaměstnavatele například ve formě ztráty nebo poškození pracovního notebooku či mobilního telefonu nebo ke vzniku škody nebo nemajetkové újmy na straně zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi.

V současné době se lze rovněž čím dál častěji setkat s případy, kdy zaměstnanec opustí území ČR a pokračují ve výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele ze zahraničí i po dobu několika měsíců. Tento postup je již ze strany některých zaměstnavatelů považovaný za nevídaný a mnohdy bývá součástí ujednání ohledně výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele dohoda, že zaměstnanec bude vykonávat práci na území ČR. Mnozí zaměstnanci pod heslem co možná nejvyšší míry flexibility výkonu práce ve smyslu naplnění sloganu „pracujte kdykoli a odkudkoli“ s omezováním místa výkonu práce územím ČR vyjadřují nesouhlas a poukazují na to, že zaměstnavatelé může být lhostejno, kde pracují, pokud je práce vykonávána a odvedena v zaměstnavatelem požadované kvalitě. Někdy si však strany pracovněprávního vztahu v případě bezproblémového výkonu práce na dálku (třeba i přes půl zeměkoule) neuvědomují, že jejich pracovněprávní vztah se již ani nemusí řídit českými pracovněprávními předpisy, neboť je stále ještě třeba počítat se starým dobrým určovatelem kolizního práva *lex loci laboris*.

5. Zajištění pracovních podmínek při výkonu práce z domova

V praxi je zpravidla největší pozornost věnována zajištění pracovních podmínek při výkonu práce formou tzv. homeoffice. Rozdíl mezi výkonem práce na pracovišti zaměstnavatele a výkonem práce z domova se týká zejména otázky, kdo má zajistit podmínky k řádnému plnění pracovních úkolů a podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zejména zaměstnanci, kteří před vypuknutím první vlny koronaviru vykonávali práci výhradně na pracovišti zaměstnavatele, se mnohdy dostali do situace, kdy na základě (konkludentního) ujednání přešli na homeoffice a následně pokračovali ve výkonu práce pro zaměstnavatele za velmi provizorních pracovních podmínek nezářka s využitím vlastních stolních počítačů nebo notebooků. Pro mnohé z nich se po čase vidina návratu do vybavených kancelářských prostor s pohodlnou židlí, kancelářským stolem a velkými monitorem či monitory stávala čím dál neodolatelnější. U části z nich lze dokonce pozorovat ztrátu zájmu o výkon práce z domova navzdory stále přetrvávajícímu riziku možného přenosu nákazy na pracovišti, neboť nemají, a pokud žijí v malých bytových prostorech, ani nemohou mít domácnost uzpůsobenou potřebám homeoffice, což mnohdy umocňuje fakt, že sdílí prostory s dalšími rodin-

nými příslušníky nebo spolubydlicími, kteří se věnují distančnímu vzdělávání nebo rovněž výkonu práce z domova.

Mnozí zaměstnavatelé řešili zajištění pracovních podmínek zaměstnanců, kteří přešli na homeoffice, alespoň poskytnutím pracovních notebooků a mobilních telefonů. V této souvislosti lze zřejmě v budoucnu očekávat nárůst sporů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem týkajících se škody na majetku vzniklé při výkonu práce na homeoffice. Někteří zaměstnavatelé, zvláště ti, kteří plánují přesunutí části svých zaměstnanců na práci z domova z dlouhodobého nebo trvalého hlediska, začali zaměstnancům nabízet příspěvek na pořízení kancelářského vybavení domácího pracoviště. Mnoho zaměstnavatelů však zajištění pracovních podmínek zaměstnanců na homeoffice neřeší vůbec, ať už s poněkud alibistickým odůvodněním, že je práce vykonávána bez větších obtíží, nebo prostě nemá zájem a mnohdy ani možnost nést náklady jak na údržbu kancelářských prostor pracoviště, tak na vybavení pracoviště zaměstnanců na homeoffice. Právo zaměstnanců na uspokojivé a bezpečné podmínky výkonu práce vyjadřující smysl a účel ustanovení zákoníku práce stejně jako ostatní základní zásady pracovněprávních vztahů uvedené v ust. § 1a zákoníku práce nemůže být nicméně omezeno pouze z důvodu, že závislá práce není vykonávána na pracovišti zaměstnavatele. Z pohledu platné právní úpravy je nositelem povinnosti vytvářet zaměstnanci podmínky pro plnění pracovních úkolů zaměstnavatel bez ohledu na to, zda je práce vykonávána na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě.¹³ To ostatně platí i pro zajištění podmínek pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci za účelem předcházení škodám na zdraví. Možnosti zaměstnavatele této povinnosti v plné míře dostát jsou nicméně z pochopitelných důvodů omezené, stejně jako povinnost soustavné kontroly, zda zaměstnanec dodržuje povinnosti na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V této souvislosti lze v budoucnosti očekávat nárůst sporů týkajících se náhrady škody a nemajetkové újmy v důsledku úrazů vzniklých při výkonu práce z domova podobně, jako se bylo v minulosti možné setkat s mnoha spory týkajícími se úrazů vzniklých při nejrůznějších teambuildingových aktivitách pořádaných nebo organizovaných zaměstnavatelem. Podobě jako u druhé skupiny úrazů lze očekávat, že nezanedbatelnou úlohu v této oblasti sehraje soudní praxe zejména její výkladový přístup k významu pojmu plnění pracovních úkolů nebo činností, které jsou v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, při výkonu práce z domova.

6. Úprava nákladů spojených s výkonem práce z domova

Mezi nejčastějšími výhodami využívání výkonu práce z domova, které zaměstnavatelé uváděli ještě před vypuknutím koronavirové krize, je snížení nákladů na pronájem, provoz a údržbu kancelářských prostor. Zaměstnanec, který z povahy vykonávané práce nepotřebuje k úspěšnému plnění pracovních úkolů kromě poskytnutí potřebných informačních a komunikačních technologií nic víc než stůl a židli, může

¹³ Srov. ust. § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

bez větších problémů vykonávat práci z domova. Argument snížené kontroly ze strany zaměstnavatele nebo vedoucích zaměstnanců v důsledku pokroku možností kontroly zaměstnanců na dálku jako možné překážky výkonu práce z domova v současné době již neobstojí.

Přesto je potřeba odpovědět na otázku, kde je hranice mezi úsporou nákladů v případě výkonu práce zaměstnance z domova a přenášením těchto nákladů zcela nebo zčásti na zaměstnance. Při hledání odpovědi na tuto otázku je stále třeba vycházet z vymezení podmínek výkonu závislé práce dle ust. § 2 odst. 2 zákoníku práce, mezi kterými je uveden rovněž výkon práce na náklady zaměstnavatele. Při výkonu práce z domova prostřednictvím informačních a komunikačních technologií je třeba se vypořádat s otázkou, kdo ponese náklady na elektrickou energii a internetové připojení s vědomím, že nelze zcela přesně oddělit, kdy již nejsou vynaloženy za účelem výkonu práce. Někteří zaměstnavatele poskytují zaměstnancům náhradu nákladů na výkon práce z domova formou dohodnutého „paušálu“. Situace, kdy zaměstnavatelé po dobu výkonu práce na homeoffice zaměstnancům žádné náhrady neposkytují a práce z domova je vykonávána výhradně na náklady zaměstnance, nejsou nicméně stále ještě ojedinělým jevem.

Závěrem

Současná pandemická situace možná urychlí využívání informačních a komunikačních technologií při výkonu závislé práce. Zůstává však otázkou, nakolik bude představovat skutečnou revoluci ve způsobu organizace a výkonu práce. Autorka tohoto příspěvku se nicméně nedomnívá, že „pracovat kdykoli a odkudkoli“ se stane novým motem práce budoucnosti. Ačkoli jedním z aspektů, který činí výkon práce z domova popřípadě mimo pracoviště zaměstnavatele pro zaměstnance atraktivnějším, je větší míra flexibility ve způsobu organizace a výkonu práce, nebude mít podle názoru autorky tohoto příspěvku významná část zaměstnanců vykonávajících práci touto formou skutečně zájem pracovat kdykoli a odkudkoli, což lze chápat rovněž ve smyslu být pro zaměstnavatele dosažitelný kdykoli a odkudkoli. Možná, že část zaměstnanců se začne více domáhat práva na odpojení, které je ostatně již předmětem jednání v rámci evropského sociálního dialogu. Rovněž zaměstnavatelé, kteří nesou odpovědnost za úspěšné plnění pracovních úkolů zaměstnanců a za realizaci předmětu své činnosti, být v on-line prostředí, budou mít nakonec zájem do jisté míry zachovat možnost výkonu dispoziční pravomoci v oblasti alespoň částečného rozvrhování pracovní doby a možnosti využívání práce přesčas. Možná dokonce sami zaměstnavatelé nebudou chtít využívat flexibility pracovní síly do té míry, že by museli čelit případným rizikům spojených s výkonem práce prostřednictvím informačních a komunikačních technologií, pokud by měl zaměstnanec možnost zvolit si místo nebo dokonce zemi ze kterých bude práci vykonávat.

POSUZOVÁNÍ A UZNÁVÁNÍ NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ – RIZIKOVÝ FAKTOR PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ PRACH OBSAHUJÍCÍ AZBEST A COVID-19 JAKO NEMOC Z POVOLÁNÍ

Mgr. Matyáš Fošum¹

1. Úvod

Cílem tohoto příspěvku je popsat princip posuzování a uznávání profesionality onemocnění včetně ověřování podmínek vzniku onemocnění jako nemoci z povolání, a to jak v obecné rovině, tak v souvislosti s virem SARS-CoV-2, COVID-19 a rizikovým faktorem pracovního prostředí prach s obsahem azbestu.

Problematika nemocí z povolání je diskutována širokou laickou i odbornou veřejností. Obecné povědomí o nemocech z povolání má široká populace, ale základní principy nezbytné pro uznání onemocnění jako nemoci z povolání nejsou všeobecně známy. V České republice přináší uznání nemoci z povolání možnost finančního odškodnění a případných dalších odškodňovacích mechanismů. Vlastní institut nemoci z povolání či ohrožení nemocí z povolání je upraven právním řádem České republiky. Minimálně z těchto dvou aspektů lze dovodit, že uznaná nemoc z povolání tedy není výhradně medicínský institut. Na tento přesah lze mj. nahlížet i z úhlu národního i mezinárodního právního řádu.

Pro všechny členské státy Evropské unie je závazná směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci a Doporučení Komise 2003/670/EC k Evropskému seznamu nemocí z povolání. V této mezinárodní rovině je stěžejní autoritou i Mezinárodní organizace práce a její úmluvy, transponované do českého právního řádu, a to zejména mezinárodní úmluva č. 18 týkající se odškodnění nemocí z povolání, resp. úmluva č. 42 o odškodnění nemocí z povolání (revidovaná).

Český právní řád ukotvuje otázku nemocí z povolání a ohrožení nemocí z povolání zákonem o důchodovém pojištění, zákoníkem práce, zákonem o specifických zdravotních službách, zákonem o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících předpisů, dále nařízením vlády, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání a vyhláškou o posuzování nemocí z povolání. Usměrnujícím nástrojem pro orgány ochrany veřejného zdraví je také řada metodických návodů Ministerstva zdravotnictví, které jsou obecně zveřejňovány ve Věstníku Ministerstva zdravotnictví. Metodické návody specificky upravují podmínky a procesy ověřování podmínek vzniku onemocnění, tzv. hygienické podmínky a tzv. klinické podmínky nezbytné k uznání profesionality

¹ Ministerstvo zdravotnictví, Česká republika, Klinika pracovního lékařství LF UP Olomouc

onemocnění. Významný je metodický návod čj. 22139/2011 z roku 2011 (uveřejněn ve Věstníku Ministerstva zdravotnictví, 2011, částka 9 k ověřování podmínek vzniku onemocnění pro účely posuzování nemocí z povolání.

2. Základní pojmy

Definici pojmu nemocí z povolání stanovuje nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů (dále i jen „nařízení vlády č. 290/1995 Sb.“). *Nemoci z povolání jsou nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemoci z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.*

Definice **ohrožení nemocí z povolání** je zakotvena v ustanovení § 347 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. *Ohrožením nemocí z povolání se rozumí takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemocí z povolání.*

Seznam nemocí z povolání je uveden v příloze nařízení vlády č. 290/1995 Sb. Jedná se o sumarizaci nemocí či jejich skupin a podmínek vzniku nemocí z povolání, jenž přímo koreluje s expozicí příslušnému rizikovému faktoru do jednotlivých položek šesti kapitol seznamu nemocí z povolání.

Pro komplexnost a názornost rozdílů doplňují i definici **pracovního úrazu**. Zákoník práce jej definuje jako poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při nebo pro plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi.

Ve vymezení předmětu **faktoru pracovního prostředí** pro účely této práce bylo vycházeno z kritériálního rámce institutu rizikového faktoru pracovního prostředí uvedeného v nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů (dále i jen „nařízení vlády č. 361/2007 Sb.“).

Tematicky je práce mj. zacílena na rizikový faktor pracovního prostředí prach obsahující azbest.

Jak samotný pojem rizikový faktor pracovního prostředí, tak i termín azbest jsou pojmy širokými, které vyžadují vydefinování či minimálně stanovení hranic, aby bylo zřejmé, co je přesně azbestem v této práci myšleno.

Za tímto účelem je možné si částečně propůjčit definici právního výrazu azbest z nařízení vlády č. 361/2007 Sb. Azbestem se rozumí vláknité silikáty, kterými jsou aktinolit, amosit, antofylit, chrysotil, krokydolit a tremolit. Azbest náleží do skupiny přírodních vláknitých minerálů, silikátů. Z fyzikálně-chemického hlediska se jedná

o hořecnaté nebo vápenato-hořecnaté křemičitany. Azbest se v přírodě vyskytuje dvou formách odlišnými svými vlákny; serpentiny (hadce) jsou spirálová, amfiboly (jinořázy) mají vlákna rovná. Nejznámějším zástupcem serpentinů je chrysotil, bílý azbest. Mezi amfiboly patří amozit (hnědý azbest), krokydolit (modrý azbest), aktinolit, tremolit a antofylit.

Koronavirus (*Coronavirus*) bylo do roku 2009 označení rodu virů, od roku 2009 společné označení pro čtyři rody virů obsažených v podčeledi *Orthocoronavirinae*:^{2,3} *Alphacoronavirus*, *Betacoronavirus*, *Gammacoronavirus* a *Deltacoronavirus*. Šíří se buď vzduchem, kontaminovanými předměty nebo oro-fekálním přenosem a způsobují závažnější i méně závažná onemocnění zvířat a lidí.⁴ Jejich typickou vlastností je široké spektrum hostitelů a časté případy mezidruhového přenosu.⁵

U člověka vyvolávají některé druhy viru běžná onemocnění, ale i závažnější virózy.⁶ V roce 2002 byl nově objevený *Betacoronavirus*, nazvaný *SARS-CoV* (v roce 2020 klasifikován jako jedna z forem druhu *Severe acute respiratory syndrome-related coronavirus*⁷, zjištěn jako původce nemoci SARS. V roce 2012 byl objeven nový druh betakoronaviru, nazvaný MERS-CoV (The Middle East respiratory syndrome coronavirus), který způsobuje obdobně závažné onemocnění MERS. Na přelomu let 2019 a 2020 se objevila epidemie respirační choroby covid-19 v čínském městě Wu-chan a v jeho okolí. Původcem je nový typ betakoronaviru – SARS-CoV-2, patřící do stejného druhu jako SARS-CoV. (6)

3. Proces posuzování a uznávání nemocí z povolání

Nemoci z povolání a ohrožení nemocemi z povolání posuzují a uznávají poskytovatelé zdravotních služeb, kteří byli podle zákona č. 373/2011 Sb., o specifických

² Andrew M. Q. King, Elliot J. Lefkowitz, Arcady R. Mushegian, Michael J. Adams, Bas E. Dutilh, Alexander E. Gorbalenya, Balázs Harrach, Robert L. Harrison, Sandra Junglen, Nick J. Knowles, Andrew M. Kropinski, Mart Krupovic, Jens H. Kuhn et al. Changes to taxonomy and the International Code of Virus Classification and Nomenclature ratified by the International Committee on Taxonomy of Viruses. *Archives of Virology volume*. 2018, Sv. 163, pages2601-2631.

³ ICTV. *International Committee on Taxonomy of Viruses*. [Online] https://talk.ictvonline.org/taxonomy-/p/taxonomy_releases.

⁴ Centrum epidemiologie a mikrobiologie, SZÚ. Koronaviry – přehled. [Online] 22.01.2020. <http://www.szu.cz/tema/prevence/koronaviry-prehled-1>.

⁵ Saif, L.J. Animal coronaviruses: what can they teach us about the severe acute respiratory syndrome? *Ohio Agricultural Research & Development Center (OARDC), Ohio State University, Wooster, OH 44691, United States of America*. [Online] 2004. <https://pdfs.semanticscholar.org/0a6d/2d51211b4ab745f0af00920a700cecbf820.pdf>.

⁶ Jie Cui, Fang Li, Zheng-Li Shi. Origin and evolution of pathogenic coronaviruses. [Online] 03.2019. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7097006/pdf/41579_2018_Article_118.pdf.

⁷ GORBALENYA, Alexander E., BAKER, Susan C. a BARIC, Ralph S., et al. Coronaviridae Study Group of the International Committee on Taxonomy of Viruses. *Nature Microbiology*. Springer Nature Limited, 2020, Sv. ISSN 2058-5276.

zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále i jen „zákon o specifických zdravotních službách“), pověření výkonem těchto služeb Ministerstvem zdravotnictví pro konkrétní území a dobu.

Posuzovaná osoba má tedy k posuzování a uznávání nemoci z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání určeného místně příslušného poskytovatele zdravotních služeb. Opravdu je nezbytné zmínit, že onemocnění šetřené jako případná nemoc z povolání není posuzováno zaměstnavatelem, jako tomu je v případě pracovního úrazu, viz výše, poskytovatelem pracovnělékařských služeb (dříve užívaným institutem závodní lékař) či registrujícím poskytovatelem zdravotních služeb. Právní řád upravující v obecné rovině uznání onemocnění jako nemoci z povolání i jednoznačně a bez výjimek ustanovuje pověřeného poskytovatele zdravotních služeb, který je jako jediný oprávněný uznat onemocnění jako nemoc z povolání, popřípadě ohrožení nemocí z povolání. Pro kompletnost si dovoluji doplnit, že na pracovnělékařské služby se podle ustanovení § 29 zákona o zdravotních službách nevztahuje možnost volby poskytovatele a zdravotnického zařízení.

Hlavním kritériem určení příslušného poskytovatele je místo výkonu práce nebo služby, na kterém posuzovaná osoba pracuje nebo naposledy pracovala nebo vykonávala službu za podmínek, jejichž vlivem může nemoc z povolání vznikat. Jedná se o podmínku, která vyplývá z pověření Ministerstva zdravotnictví, které je poskytovateli na dobu určitou a pro konkrétní region uděleno v souladu s ustanovením § 66 odst. 1 ve spojitosti s odst. 3 zákona o specifických zdravotních službách k posuzování a uznávání nemocí z povolání. Jednotlivé pověřené poskytovatele a jejich regionální působnost je možné si ověřit na webových stránkách Ministerstva zdravotnictví http://www.mzcr.cz/Verejne/obsah/poskytovatele-k-uznavani-nemoci-z-povolani_3706_5.html. Postup posuzování a uznávání nemocí z povolání je upraven zákonem o specifických zdravotních službách a vyhláškou č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání, podmínky, za nichž nemoc nelze nadále uznat za nemoc z povolání, a náležitosti lékařského posudku (o posuzování nemocí z povolání).

Každý ošetřující lékař je povinen odeslat osobu, u níž na základě odborného vyšetření vzniklo důvodné podezření na nemoc z povolání, k poskytovateli pracovnělékařských služeb nebo k poskytovateli v oboru pracovní lékařství, který získal povolení Ministerstva zdravotnictví k uznávání nemocí z povolání. O posouzení onemocnění a uznání nemocí z povolání může požádat i sama osoba mající podezření, že v souvislosti s prací jí vznikla nemoc z povolání.

Uznání nemoci z povolání se opírá o výsledky objektivních lékařských vyšetření potvrzujících diagnózu, včetně stupně závažnosti onemocnění (zejména tam, kde seznam nemocí z povolání dosažení určitého stupně nemocí stanoví), tedy tzv. klinic-

kých podmínek a dále z ověření, že posuzovaný pracoval za podmínek, za nichž nemoc z povolání vzniká, tedy tzv. hygienických podmínek.

Klíčové pro proces ověřování tzv. hygienických podmínek jsou pracovní podmínky, za nichž posuzovaná osoba pracovala před vznikem předmětného onemocnění. Ověřování podmínek vzniku nemocí z povolání či ohrožení nemocí z povolání provádí příslušná krajská hygienická stanice podle ustanovení § 82 odst. 2 písm. g) zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, v jejímž spádovém území je pracoviště, kde posuzovaný vykonával nebo vykonává práci, při níž mohla nemoc z povolání vzniknout. O ověření pracovních podmínek žádá středisko nemocí z povolání, resp. Ministerstvem zdravotnictví pověřený poskytovatel, v případě, že podezření na nemoc z povolání je důvodné.

Obecný postup ověřování tzv. hygienických podmínek je upraven zejména metodickým návodem Ministerstva zdravotnictví čj. 22139/2011 k zajištění jednotného postupu při ověřování podmínek vzniku onemocnění pro účely posuzování nemocí z povolání. Metodický návod mj. umožňuje, aby si krajská hygienická stanice pro své šetření přizvala pracovníky zdravotních ústavů, kteří mohou provést měření a hodnocení jednotlivých rizikových faktorů práce.⁸

Závěr odborného vyjádření orgánu ochrany veřejného zdraví k ověření podmínek vzniku onemocnění pro účely posouzení nemocí z povolání, kterým je závazné stanovisko vydávané v souladu se zákonem o ochraně veřejného zdraví, je pro poskytovatele v oboru pracovního lékařství, který získal povolení od Ministerstva zdravotnictví k uznávání nemocí z povolání, závazný.

3.1 COVID-19 jako nemoc z povolání

Prakticky od začátku roku 2020, tedy od rozvoje epidemiologické situace způsobené koronavirem, resp. nově identifikovaným virem SARS-CoV-2 vyvolávající COVID-19 (coronavirus disease 2019) vyvstávala otázka, zda COVID-19 bude možné uznat jako nemoc z povolání. Ministerstvo zdravotnictví od začátku této epidemiologické situace deklarovalo, že platné právní předpisy umožňují COVID-19 uznat jako nemoc z povolání, a to, aniž by bylo nezbytné provádět úpravy ve výše zmíněných právních předpisech, zejména pak v nařízení vlády, které se stanoví seznam nemocí z povolání.

Seznam nemocí z povolání, dostupný v nařízení vlády č. 290/1995 Sb. totiž umožňuje COVID-19 za splnění definovaných podmínek zařadit do kapitoly V seznamu nemocí z povolání – Nemoci z povolání přenosné a parazitární, položky 1 a 3 („Nemoci přenosné a parazitární“ a „Nemoci přenosné a parazitární vzniklé v zahraničí“).

U nemocí přenosných z člověka na člověka je v seznamu nemocí z povolání uvedeno, že nemoci vznikají při práci, u níž je prokázáno riziko nákazy. Spojením „ri-

⁸ Fošum, P. Princip posuzování a uznávání nemocí z povolání v České republice. *Časopis lékařů českých*. 332-336, 2019, 158

ziko nákazy“ se rozumí vyšší pravděpodobnost přenosu nákazy při vlastním výkonu práce než v jiném obvyklém kontaktu s jinými osobami, a to i při epidemickém výskytu onemocnění. Odbor ochrany veřejného zdraví Ministerstva zdravotnictví pro orgány ochrany veřejného zdraví, resp. místně příslušné krajské hygienické stanice a Hygienickou stanici hlavního města Prahy připravil základní informace k ověřování podmínek vzniku i COVID-19 pro účely posuzování nemocí z povolání. Tento ucelený podklad schválený náměstkyní ministra zdravotnictví a hlavní hygieničkou České republiky slouží k sjednocení postupu při ověřování podmínek vzniku COVID-19 pro účely posuzování nemocí z povolání. Předmětný nástroj navazuje na zmiňovaný metodický návod zn. 22139/2011 k zajištění jednotného postupu při ověřování podmínek vzniku onemocnění pro účely posuzování nemocí z povolání. Klinické podmínky pro uznání onemocnění jako nemocí z povolání jsou stanovovány příslušnými odbornými lékařskými společnostmi. K datu psaní tohoto příspěvku, tedy v listopadu 2020, je možné říci, že proces uznání onemocnění COVID-19 jako nemocí z povolání je nastaven správně a několik desítek onemocnění jako nemocí z povolání bylo uznáno. Zejména míra kritérií pro tzv. klinické i hygienické podmínky pro uznání onemocnění jako nemocí z povolání.

3.2 Azbest

Nařízení vlády č. 290/1995 Sb. ve své příloze stanovuje seznam nemocí z povolání. Kapitola III seznamu nemocí z povolání upravuje nemocí z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobříšnice.

Jako nemoc dýchacích cest, plic, pohrudnice nebo pobříšnice způsobené prachem azbestu definují následující kritéria:

- a) azbestóza, RTG znaky prашných změn od četnosti znaků s 2/2, 12/2, u 2/2 a výše dle klasifikace Mezinárodní organizace práce,
- b) hyalinóza pohrudnice s ventilační poruchou restričního typu,
- c) mezoteliom,
- d) rakovina plic, rakovina hrtanu nebo rakovina vaječníků ve spojení s azbestózou od četnosti znaků s 1/1, 11/1, u 1/1 dle klasifikace Mezinárodní organizace práce nebo s hyalinózou pleury.

Nařízení vlády č. 290/1995 Sb. určilo i podmínky vzniku nemocí z povolání. Nemoci vznikají při práci, u níž je prokázána taková expozice azbestu, která je podle současných lékařských poznatků příčinou nemoci.

Závěr

Uznání onemocnění jako nemocí z povolání má své zákonné konsekvence, které je nezbytné dodržovat. Příslušná pravidla se vztahují i na „onemocnění“ COVID-19. Z pohledu uznávání COVID-19 jako nemocí z povolání nezpůsobila epidemiologická

situace nezbytnost úpravy právního rámce, ani jiných mechanismů k uznání onemocnění za nemoc z povolání. Je možné prohlásit, že právní řád upravující uznávání nemocí z povolání ve své podstatě reflektuje i toto konkrétní onemocnění.

VYBRANÉ ASPEKTY ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ ZE TŘETÍCH ZEMÍ V DOBĚ PANDEMIE ONEMOCNĚNÍ SARS-COV-2

JUDr. Štěpán Pastorek¹

1. Úvod

Po dlouho trvajícím hospodářském růstu, který s sebou přinesl i dosud nevídanou poptávku po zaměstnávání pracovníků pocházejících ze třetích zemí², nastoupilo období pandemie onemocnění SARS-CoV-2 (dále jen „koronavirus“), na které nebyl nikdo připraven – zaměstnanci, zaměstnavatelé, ale ani zákonodárce. V oblasti pobytových oprávnění cizinců pocházejících ze třetích zemí a jejich zaměstnávání pak z tohoto důvodu pozorujeme již od března 2020 více či méně úspěšné snahy reagovat na nastalou situaci, neboť zaměstnávání cizinců ze třetích zemí bylo, je, a v budoucnu nejspíše i bude, důležitou součástí zajištění chodu ekonomiky České republiky, přičemž poptávka po kvalifikovaných i nekvalifikovaných zaměstnancích může být uspokojena jen s jejich přispěním.

Při pohledu na statistiky počtů cizinců, kteří pobývají na území, je zřejmé, že cizinců v České republice i přes pandemii koronaviru dlouhodobě přibývá. Podle údajů Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“)³ ke dni 31. 8. 2020 pobývalo na území celkem 635 079 zaměstnaných cizinců, z toho 382 168 občanů členských států EU/EHP a Švýcarska včetně jejich rodinných příslušníků a 252 911 cizinců ze třetích zemí.⁴ Z druhé jmenované skupiny pak 70 454 disponuje vydanou zaměstnaneckou kartou, 40 140 povolením k zaměstnání, 875 modrou kartou a 141 442 má volný vstup na trh práce.⁵

¹ Autor je interním doktorandem na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy a advokátním koncipientem.

² Státním příslušníkem tzv. třetí země je osoba, která není státním občanem České republiky ani občanem jiné země Evropské unie. Definice cizince uvedená v § 1 odst. 2 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, však za cizince považuje i občana jiného státu Evropské unie. Podle § 85 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí za cizince nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník a rodinný příslušník občana České republiky.

³ Informace uvedeny Sekcí zaměstnanosti MPSV, Odborem zaměstnanosti a povolání, Oddělením zahraniční zaměstnanosti dne 8. 10. 2020 na webových stránkách „Zaměstnávání cizinců v ČR v návaznosti na COVID-19.“

⁴ Podle aktuální čtvrtletní zprávy o migraci vydané Ministerstvem vnitra České republiky mezi cizinci legálně pobývajícími na území převažují občané třetích zemí – ke dni 30. 6. 2020 celkem 358 675 osob – přičemž počet občanů členských států EU dosahuje 245 401 osob. I přes pandemii koronaviru tak počet cizinců na území setrvale roste. Srov. *Čtvrtletní zpráva o migraci II. 2020*, Ministerstvo vnitra České republiky, dostupná z: <https://www.mvcr.cz/migrace/ViewFile.aspx?docid=22262762>

⁵ Viz poznámka pod čarou č. 3.

Pokud jde o statistiky vydaných povolení k zaměstnání za rok 2020 (kdy zcela dominantním důvodem pro jejich vydávání jsou krátkodobá víza za účelem zaměstnání, mimořádná pracovní víza či pobyt pro sezónní pracovníky⁶), můžeme pozorovat krátkodobý výkyv v měsících duben a květen, kdy počet vydaných povolení k zaměstnání klesl o více než 10 000. Tento trend byl však zvrácen hned v měsíci červnu 2020, kdy počet vydaných povolení dosáhl opět téměř 17 000.⁷ K tomuto obratu došlo částečně díky zvýšenému počtu sezónních pracovníků, nicméně i přesto není snížení počtu cizinců přicházejících do České republiky za práci tak citelné, jak by se mohlo na první pohled zdát. Jak si ukážeme níže, skupinou cizinců, která byla opatřeními nejvíce postížena co do počtu nově vydaných pobytových titulů, jsou bezesporu méně kvalifikovaní zaměstnanci, kteří do České republiky plánovali přijet mimo programy ekonomické migrace na tzv. duální zaměstnanecké karty.

Cílem tohoto příspěvku je analyzovat vývoj, kterým daná oblast do doby jeho sepsu prošla⁸, a případně se zamyslet nad účinností přijatých opatření, jejichž primárním cílem bylo bezpochyby stabilizovat situaci na trhu práce a zabezpečit fungování ekonomiky poté, co se epidemiologická situace v České republice zlepšila. Příspěvek si zároveň neklade ambice poskytnout zcela vyčerpávající výčet všech omezení a povinností dopadajících na oblast příjezdu a pobytu cizinců na území České republiky⁹, záměrem je upozornit na ty, které do života zaměstnaných cizinců a de facto i jejich zaměstnavatelů dopadly nejvíce.

2. Vstup cizinců na území České republiky po vyhlášení nouzového stavu na jaře 2020

V návaznosti na vyhlášení nouzového stavu usnesením Vlády České republiky (dále jen „vláda“) č. 194 ze dne 12. 3. 2020 došlo v oblasti pobytových oprávnění cizinců k zásadním změnám.

Na základě usnesení vlády č. 334 ze dne 30. 3. 2020 byl do České republiky zakázán vstup pro všechny cizince s výjimkami uvedenými v předmetném nařízení. Vstoupit mohli například ti cizinci, kteří již disponovali v České republice pobytovým oprávněním s platností delší než 90 dnů¹⁰, občané Evropské unie a další cizinci s povoleným pobytem v Evropské unii, kteří tranzitovali domů a měli k tomuto účelu vystavenou nótu zastupitelským úřadem, cizinci jejichž vstup byl v zájmu státu či tzv. pendleři. Není bez zajímavosti, že navazujícím usnesením vlády č. 458 ze dne 24. 4. 2020 došlo k zakotvení skutečnosti, že cit.: „*vstup specialistů a klíčových zaměstnanců*

⁶ Srov. §§ 20, 21, 31a a 32 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky.

⁷ Informace uvedeny Sekcí zaměstnanosti MPSV, Odborem zaměstnanosti a povolání, Oddělením zahraniční zaměstnanosti dne 8. 10. 2020 na webináři „Zaměstnávání cizinců v ČR v návaznosti na COVID-19.“

⁸ Rozhodný stav ke dni 24. 10. 2020.

⁹ Aktuální stav nyní čítá desítky opatření.

¹⁰ Tedy minimálně vízem k pobytu nad 90 dnů (tzv. dlouhodobé vízum).

z Korejské republiky nezbytných pro realizaci první fáze investic ve společnosti Hyundai Motor Manufacturing Czech s.r.o. v souvislosti se zahájením výroby nového ekologického modelu automobilu na území České republiky, je v zájmu České republiky. “Současně bylo uloženo místopředsedovi vlády, ministru vnitra a ministru zahraničních věcí provést opatření k realizaci této výjimky. Je tedy zřejmé, že i v době nouzového stavu měla vláda zvláštní zájem na nápomoci fungování konkrétního zaměstnavatele, kdy žádný jiný subjekt obdobnou výjimku tímto způsobem neobdržel.

Až na nečetné výjimky specialistů¹¹ byl tedy přijetím předmětného usnesení zastaven proces vydávání povolení k příjezdu občanů třetích zemí, kteří do České republiky cestovali za účelem výkonu zaměstnání.

Spolu s usnesením vlády č. 334 došlo taktéž ke značnému omezení činnosti zastupitelských úřadů České republiky, kdy bylo pozastaveno přijímání žádostí o pobytová oprávnění, kdy veškerá dosud běžící správní řízení byla v případě víz k pobytu do 90 dnů zastavena, u víz k pobytu nad 90 dnů a povolení k pobytu na dobu delší než 90 dnů přerušena. To spolu neslo nejeden problém pro cizince, kteří měli do České republiky přicestovat na základě víza k pobytu do 90 dnů¹², ale i jejich zaměstnavatele, neboť celá dosavadní snaha a činnosti směřující k vydání pobytového oprávnění byla zastavením řízení zmařena, přičemž na obou stranách mohly vzniknout nemalé náklady.

Co se týká vydávání povolení k zaměstnání jakožto jednoho z předpokladů pro udělení některých pobytových titulů za účelem výkonu závislé práce, docházelo k tomu, že ačkoliv Úřad práce České republiky toto povolení vydat mohl a řízení o žádostech se i nadále vedla, s ohledem na přerušování či zastavení správních řízení v pobytové oblasti po jeho vydání většinou platnost marně plynula.

Dílčí změna se udála i v oblasti procesu vydávání potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty, modré karty a karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance.¹³ Tato potvrzení Ministerstvo vnitra ČR cizincům, kteří na území přicestují ze zahraničí, běžně předává při úkonu pořízení biometrických údajů.¹⁴ Následkem opatření proti koronaviru však bylo možné na základě žádosti cizinců nebo jejich zmocněných zástupců tato potvrzení rozesílat poštou nebo prostřednictvím datové schránky. Současně bylo zakotveno, že spolu s předmětným potvrzením bude zasíláno i písemné rozhodnutí o vydání pobytového oprávnění, které takto nahradilo biomet-

¹¹ Kdy se vždy muselo posoudit, že je jejich příjezd v zájmu státu.

¹² Např. za účelem zaměstnání, mimořádného pracovního víza, sezónního zaměstnání.

¹³ Připomeňme, že ve smyslu § 89 odst. 4 zákona o zaměstnanosti může cizinec, kterému bylo vydáno toto potvrzení, být přijat do zaměstnání a zaměstnáván.

¹⁴ Cizinec, který podal žádost o vydání povolení k dlouhodobému pobytu (tedy i zaměstnanecké a modré karty a karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance) a kterému bylo za účelem přicestování vyznačeno na zastupitelském úřadě tzv. vízum za účelem převzetí povolení k pobytu (srov. § 30 odst. 4 ZoPC) má po vstupu na území podle § 44 odst. 1 ZoPC povinnost dostavit se do 3 pracovních dnů osobně na pracoviště OAMP ke zpracování osobních údajů za účelem vydání průkazu o povolení k pobytu.

rický průkaz povolení k pobytu do doby, než došlo k jeho vydání. Stejně pravidlo pak platilo i v případě vydávání povolení k zaměstnání, kde bylo opět možné rozhodnutí o jeho vydání zasílat poštou.¹⁵ Toto opatření lze vnímat pozitivně, neboť se jedná o ušetření administrativní zátěží ležící na pracovištích správního orgánu a zároveň si cizinci ušetřili mnohdy dlouhé čekání na předání předmětného dokumentu.

3. Cizinci na území pobývajících a řešení pobytových záležitostí na jaře 2020

Vzhledem ke skutečnosti, že oblast zaměstnávání cizinců ze třetích zemí je úzce spjata s problematikou jejich pobytových oprávnění po celou dobu pobytu na území státu, je třeba věnovat pozornost i těm cizincům, kteří se již v České republice na počátku koronavirové pandemie nacházeli.

Ode dne 16. 3. 2020 byla podstatným způsobem omezena činnost Odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra ČR (dále jen „OAMP“), kdy byly cizinci prostřednictvím webových stránek OAMP informováni o tom, že ti cizinci, kteří pobývali ke dni 12. 3. 2020 na území České republiky legálně¹⁶, mohou na území dále setrvat po dobu trvání nouzového stavu bez nutnosti řešit své pobytové záležitosti.

Výše uvedené prohlášení OAMP bohužel u mnohých cizinců vyvolalo falešný dojem, že pokud se například blíží konec platnosti jejich pobytového oprávnění za účelem zaměstnání (tedy zaměstnanecké karty), nemusí toto do konce nouzového stavu řešit a žádost o jeho prodloužení podají až následovně. V praxi však opatření OAMP znamenalo toliko, že cizinec, kterému v průběhu nouzového stavu vyprší platnost povolení k pobytu, bude do konce nouzového stavu (následně prodlouženo do 16. 7. 2020) na území „tolerován“. Tento tolerovaný pobyt cizince pak nebylo možno považovat jako postavený na roveň existenci oprávnění k pobytu ve smyslu zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky (dále jen „ZoPC“), z čehož pramenila i nemožnost z tohoto postavení dále žádat o vydání nových pobytových titulů aj.

Současně bylo ze strany OAMP povoleno podávání žádostí o pobytová oprávnění prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, emailem se zaručeným elektronickým podpisem či prostřednictvím datové schránky i v případech, ve kterých § 169d ZoPC vyžaduje striktně osobní podání žádosti.¹⁷

¹⁵ Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Pracovněprávní desatero boje s koronavirem*. Bod 5. Dostupné zde: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Desatero_tabulka.pdf

¹⁶ Bez ohledu na pobytový titul. Do této kategorie cizinců tak patřili například cizinci pobývajících v ČR na krátkodobá víza do 90 dnů, výjezdní příkazy, víza k pobytu nad 90 dnů, povolení k dlouhodobému pobytu aj.

¹⁷ Ačkoliv se opatření přijatá ode dne 22. 10. 2020 mohou jevit jako obdobná, není tomu tak – u úkonů, kde zákon vyžaduje osobní účast cizince na pracovišti správního orgánu, je přítomnost cizince stále povinná.

V tomto ohledu je s podivem, že po ukončení nouzového stavu nebyl až do 22. 10. 2020 provoz pracovišť správního orgánu omezen, a i přes počet nakažených, který mnohonásobně převyšoval jarní rekordy, byly osobní podání žádostí v zákonem stanovených případech i nadále po cizincích vyžadovány.¹⁸

3.1 Změny u víz k pobytu do 90 dnů a víz k pobytu nad 90 dnů

V oblasti tzv. krátkodobých víz bylo třeba po vyhlášení nouzového stavu řešit situaci zaměstnaných cizinců, kteří se již na území České republiky nacházeli a jež by měli v průběhu nouzového stavu odcestovat. Současně si žádalo reakci zastavení řízení o vydání nových povolení k pobytu, a tedy situace, kdy došlo k zamezení příjezdu dalších pracovníků, kteří by dosud pracující cizince nahradili.

Usnesením vlády č. 214 ze dne 15. 3. 2020¹⁹ bylo zakotveno, že po dobu trvání nouzového stavu se platnost povolení k zaměstnání vydaných podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „ZoZ“), platnost tzv. krátkodobých schengenských víz za účelem zaměstnání, které byly vydány přede dnem vyhlášení předmětného usnesení a jejichž platnost by měla uplynout maximálně do 60 dnů ode dne skončení nouzového stavu, prodlužuje tak, že skončí uplynutím doby 60 dnů ode dne skončení nouzového stavu. Toto však bylo možné pouze v případě, že zaměstnavatel skutečně s cizincem sjedná prodloužení pracovněprávního vztahu a to tak, aby trval po dobu platnosti oprávnění prodlouženého tímto opatřením.

Toto opatření tedy umožnilo cizincům prodloužit pobyt a výkon závislé práce na území i za situace, kdy běžná pravidla tohoto institutu nedovolují pobyt na území delší, než je 90 dnů. Současně se jedná o odlišnou úpravu od obecného konstatování o „toleranci“ pobytu pro veškeré cizince pobývající na území legálně ke dni vyhlášení nouzového stavu 12. 3. 2020.²⁰ V neposlední řadě dané opatření dopadlo i na cizince, kteří disponovali jiným typem pobytového oprávnění²¹ s vydaným povolením k zaměstnání – i u těchto cizinců došlo k automatickému prodloužení platnosti povolení k zaměstnání.

¹⁸ Od 22. 10. 2020 je znovu omezen provoz pracovišť OAMP, kdy je osobní návštěva možná pouze po předchozím objednání. Toto objednání je umožněno pouze v omezeném množství záležitostí. Více viz: <https://www.mvcr.cz/soubor/upozorneni-na-omezeni-cinnosti-pracovist-mv-v-dobe-nouzoveho-stavu.aspx>

¹⁹ Na toto usnesení navázalo usnesení vlády č. 248 ze dne 18. 3. 2020, které však stanovilo obdobné pravidlo.

²⁰ V případě krátkodobých víz za účelem zaměstnání totiž došlo příslušným opatřením k prodloužení jejich platnosti, a nikoliv k pouhému vzniku tolerance pobytu bez platného pobytového oprávnění, což s sebou neslo i takové důsledky jako byla možnost z tohoto postavení podat žádost o vydání povolení k přechodnému pobytu ve smyslu § 87b ZoPC.

²¹ Například vízem k pobytu nad 90 dnů za účelem „rodinný“ nebo pobytem za účelem „podnikání“.

3.2 Změny zaměstnavatele u držitelů zaměstnaneckých a modrých karet

Usnesením vlády č. 267 ze dne 19. 3. 2020 došlo taktéž k úpravě postupu pro změnu zaměstnavatele²² u cizinců, kteří jsou držitelé duálních zaměstnaneckých karet²³ a modrých karet.²⁴

Připomeňme, že obvyklý postup pro změnu zaměstnavatele u držitele duálních zaměstnaneckých karet je oznámení takové změny ve smyslu § 42g odst. 7 a 8 ZoPC, kdy podmínkou pro úspěšnou změnu je mimo jiné skutečnost, že cizinec na území pobývá od právní moci rozhodnutí o vydání zaměstnanecké karty minimálně 6 měsíců, přičemž nesmí na novou pozici nastoupit dříve, než uplyne nejméně 30 dnů od učinění oznámení vůči OAMP. Samozřejmou podmínkou pak je, že OAMP před započítáním výkonu práce cizinci sdělí, že oznámení bylo učiněno bezchybně. V opačném případě se totiž na oznámení hledí jako by nebylo učiněno.²⁵ U držitele modré karty pak v prvních dvou letech pobytu na území podléhá změna zaměstnavatele souhlasu Ministerstva vnitra ČR, kdy až po jeho udělení v rámci správního řízení může cizinec na novou pozici nastoupit.²⁶

Shora zmíněným usnesením vlády bylo nařízeno, že pokud má cizinec vykonávat práci pro zaměstnavatele provádějícího krizová opatření nebo napomáhajícího k provádění krizových opatření v nouzovém stavu²⁷, postačí, pokud tento v den nástupu oznámí takovou změnu Ministerstvu vnitra ČR. Podmínky pro výkon zaměstnání byly považovány za splněné učiněným oznámením. Současně pak odpadla překážka změny zaměstnavatele v prvních 6 měsících po pravomocném rozhodnutí o vydání zaměstnanecké karty.²⁸

Závěrem uvedme, že situace na poli zaměstnávání a pobytu cizinců byla v průběhu první vlny pandemie koronaviru do značné míry nepřehledná, a to pro všechny

²² Do 13. 4. 2020 taktéž podle předmětného usnesení platilo, že všichni přeshraniční pracovníci museli při přechodu státní hranice předložit kromě potvrzení pro přeshraniční pracovníky i „knížku přeshraničního pracovníka“ za účelem vyznačení razítka Policie České republiky o přechodu státní hranice k prokazování pravidelnosti a četnosti cest přes státní hranice.

²³ Tedy u cizinců bez volného vstupu na trh práce. Srov. § 98 ZoZ.

²⁴ V tomto ohledu se pak opatření dotklo fakticky pouze těch držitelů modrých karet, kteří na území pobývali po dobu kratší než 2 roky. Po uplynutí 2 let držitelé modré karty ve smyslu § 42i odst. 9 věta poslední ZoPC změnu zaměstnavatele pouze oznamují.

²⁵ Viz § 42g odst. 9 ZoPC.

²⁶ Srov. § 42i odst. 9 ZoPC.

²⁷ Je však nutno podotknout, že v předmětné době nebylo zcela jasně řečeno, kteří zaměstnavatelé by měli být považováni za provádějící krizová opatření.

²⁸ Předmětné usnesení vlády nepřesně hovoří o tom, že se cit.: „*schvaluje možnost cizinců změnit na území České republiky zaměstnavatele bez nutnosti splnění podmínky 6ti měsíců předchozího zaměstnání na území České republiky (§ 42g odst. 7 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců)*.“ Rozdíl je zřejmý – ačkoliv zákon váže šestiměsíční dobu, po kterou nelze měnit zaměstnavatele, ke dni pravomocného rozhodnutí o vydání zaměstnanecké karty (počátek běhu lhůty tedy ode dne převzetí biometrického průkazu povolení k pobytu), usnesení vlády hovoří o šestiměsíčním trvání zaměstnání cizince.

zúčastněné strany. Velký počet opatření v kombinaci s nízkou znalostí právní úpravy na straně destinatářů – pracujících cizinců – způsoboval nemalé problémy. Vzhledem k naprosté novosti okolností a nepřipravenosti systému však byl takový výsledek pochopitelný.

4. Aktuální opatření v souvislosti s druhou vlnou pandemie ke dni 24. 10. 2020

Jelikož se situace s nástupem druhé vlny pandemie koronaviru velmi rychle mění a vyvíjí, kdy dochází poměrně pravidelně k úpravě opatření, poskytuje níže uvedený rozbor popis situace ke dni sepsu tohoto příspěvku, tedy ke dni 24. 10. 2020. Nejedná se tedy o konečný výčet vládních omezení a úprav dané oblasti. Jak se situace vyvine do budoucna, ukáže pouze čas.

4.1 Obecná opatření při vstupu cizinců na území

Na základě ochranného opatření Ministerstva zdravotnictví č. j. MZDR/20599/2020-32/MIN/KAN ze dne 2. 10. 2020²⁹ byl s účinností ode dne 5. 10. 2020 zakázán vstup mimo jiné těm občanům třetích zemí, které nejsou na seznamu zemí s nízkým rizikem výskytu nákazy koronavirem. Opět bylo zakotveno množství výjimek – například pro držitele platných víz k pobytu nad 90 dnů, povolení k dlouhodobému, přechodnému nebo trvalému pobytu v ČR, pro cizince, kterým bylo po 11. 5. 2020 vydáno vízum k pobytu do 90 dnů, pro cizince, jejichž vstup je v zájmu státu apod.

Důležitým bodem je uložení povinnosti subjektům³⁰, které přijímají cizince na území za účelem ekonomické činnosti nebo vzdělávacích aktivit po 1. 7. 2020, zajistit cizincům:

- a) ubytování po celou dobu pobytu na území České republiky včetně místa, kde by případně byla vykonávána karanténa;
- b) zdravotní péči po celou dobu pobytu;
- c) úhradu zdravotní péče, není-li zajištěna jinak³¹ a d) návrat do země původu v případě ztráty účelu pobytu na území, není-li zajištěn jinak.³²

Cizinec cestující do České republiky pak musí předložit nejpozději před vyznačením víza do cestovního dokladu na zastupitelském úřadě České republiky doklad osvědčující výše uvedené závazky.³³ V případě změny subjektu, u kterého bude cizinec vykonávat předmětnou činnost, nese závazky tento nový subjekt.

²⁹ Které zrušilo ochranné opatření Ministerstva zdravotnictví č. j. MZDR-20599/2020-30/MIN/KAN ze dne 18. 9. 2020.

³⁰ K zavedení dané povinnosti došlo na základě ochranného opatření Ministerstva zdravotnictví č. j. MZDR/20599/2020-13/MIN-KAN ze dne 30. 6. 2020.

³¹ To neplatí v případě cizince s povolením k dlouhodobému pobytu, tedy i v případě zaměstnanecké a modré karty či karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance.

³² Opět se stejnou výjimkou jako pod bodem c).

³³ Ministerstvo vnitra ČR za tímto účelem poskytuje vzor předmětného prohlášení. Dostupný z: <https://>

V tomto bodě je vhodné upozornit na skutečnost, že Ministerstvo vnitra ČR a Ministerstvo zdravotnictví koncipují výše uvedené povinnosti zaměstnavatele a vzdělávací instituce jako tzv. doklad potvrzující splnění požadavků opatření před zavlečením infekčního onemocnění ve smyslu § 31 odst. 3 písm. b) ZoPC. Před vypuknutím pandemie koronaviru byl tento institut ZoPC využíván jen velmi zřídka a pokud k tomu došlo, jednalo se víceméně vždy o potvrzení lékaře o očkování či neexistenci infekčního onemocnění. Je tedy otázkou, zda je povinnost zavazující třetí subjekt k poskytnutí ubytování či zdravotní péče po celou dobu pobytu na území ve vztahu k požadovanému cíli přiměřená a zda se dá ještě subsumovat pod náležitost žádosti specifikovanou § 31 odst. 3 písm. b) ZoPC nebo se jedná o ukládání povinností nad rámec zákonné úpravy.

4.2 Preference krátkodobých pobytových oprávnění, zaměstnanců z Ukrajiny a vládních programů ekonomické migrace

V podzimních opatřeních směřujících k zamezení vstupu cizinců do země pak můžeme oproti jaru pozorovat značné rozdíly. Počet výjimek ze zákazů je četnější, kdy je patrná snaha reagovat na to, že určité segmenty české ekonomiky jsou na zahraničních pracovnících již delší dobu závislé.

I proto nalezneme v již zmíněném ochranném opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 2. 10. 2020 obecný zákaz přijímání žádostí o víza a přechodné a trvalé pobyty na zastupitelských úřadech v zemích, které nejsou na seznamu zemí s nízkým rizikem nákazy³⁴, ale zároveň výjimku pro tyto kategorie:

- a) krátkodobá víza za účelem sezónního zaměstnání a zaměstnání, bude-li cizinec zaměstnáván v potravinářské výrobě, zdravotnictví nebo sociálních službách;
- b) krátkodobá víza za účelem zaměstnání, jsou-li podány na Ukrajině státními příslušníky Ukrajiny, pokud nepřesáhnou limit takových žádostí stanovených Ministerstvem zahraničních věcí;
- c) krátkodobá víza pro vědecké, klíčové a vysoce kvalifikované pracovníky³⁵;
- d) cizince, jejichž vstup je v zájmu České republiky;
- e) pracovníky mezinárodní dopravy;

www.mvcr.cz/soubor/vzor-potvrzeni-subjektu-prijimajiciho-na-uzemi-ceske-republiky-cizince-z-tretich-zemi-za-ucelem-ekonomicke-cinnosti-nebo-vzdelavacich-aktivit-cz-en.aspx

³⁴ Například Ukrajina.

³⁵ Pokud jsou splněny podmínky uvedené v Programu klíčový a vědecký personál a Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec. V případě předmětného opatření však celý proces neadministruje Ministerstvo průmyslu a obchodu a je nutné obracet se na příslušné zastupitelské úřady. Více o programech viz: Ministerstvo průmyslu a obchodu, *Program klíčový a vědecký personál*, dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-klicovy-a-vedecky-personal--248245/> a Ministerstvo průmyslu a obchodu, *Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec*, dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-vysoce-kvalifikovany-zamestnanec--248246/>

- f) víza k pobytu nad 90 dnů za účelem sezónního zaměstnání³⁶;
- g) mimořádná pracovní víza³⁷;
- h) přechodný pobyt, je-li žádost podána cizincem zařazeným do vládních programů za účelem dosažení ekonomického nebo jiného významného přínosu pro Českou republiku;
- i) modré karty, povolení k dlouhodobému pobytu za účelem vědeckého výzkumu;
- j) víza k pobytu nad 90 dnů a povolení k dlouhodobému pobytu za účelem studia aj.

Ze shora poskytnutého demonstrativního výčtu okruhů cizinců a typů oprávnění k pobytu tak lze vyčíst jasný trend umožnit vstup na území státu pouze těm osobám z „rizikových“ států, jejichž pobyt v nějakém ohledu přispívá zájmům České republiky nebo, pokud se jedná o méně kvalifikované pracovníky, těm cizincům, jejichž pobytový status jim nebude umožňovat v České republice setrvat po delší dobu.³⁸ Současně je třeba upozornit, že předmětné výjimky platí pouze pro země, jejichž opatření proti koronaviru umožňují přijímání žádostí na zastupitelském úřadě České republiky, v ostatních zemích je zamezen náběh žádostí zcela.

V neposlední řadě opět došlo k přerušení všech řízení o žádostech o oprávnění k pobytu nad 90 dnů podaných na zastupitelských úřadech s výjimkou těch řízení, která byla započata ve státech, jejichž opatření umožňují provádění úkonů v řízeních.

Jako důležitý, a pro zaměstnavatele mnohdy citelný, bod je třeba považovat povinnost zaměstnavatelů (a případě uživatelů) cizinců, jež jsou státními příslušníky zemí, které nejsou na seznamu zemí s nízkým rizikem výskytu nákazy, směřující k zamezení vstupu těchto cizinců na všechny provozovny a pracoviště zaměstnavatele, pokud cizinec pobýval v posledních 14 dnech na území „rizikového“ státu déle než 12 hodin.³⁹ Toto omezení neplatí, pokud cizinec předloží negativní výsledek RT-PCR testu. Stejná povinnost je zavedena i pro vzdělávací instituce. Předmětné omezení může mít značný dopad do činnosti zaměstnavatelů, neboť je přirozené, že mnozí zaměstnanci i v dnešní době podnikají návštěvy příbuzných ve svých domovských zemích. Společně s delší čekací dobou na provedení a výsledek RT-PCR testů pak může docházet k výpadkům ve výrobě, kdy pracovníkům zaměstnavatele bude na určitý časový úsek zamezen výkon práce.

³⁶ Připomeňme, že platnost tohoto typu pobytového oprávnění je omezena maximální dobou 6 měsíců a nelze prodloužit. Srov. § 32 odst. 4 ZoPC.

³⁷ Platnost tohoto typu pobytového oprávnění je omezena maximální dobou 1 roku a nelze prodloužit. Srov. § 31a odst. 4 ZoPC.

³⁸ Patrná je zejména absence možnosti podat žádost o vydání zaměstnaneckých karet.

³⁹ Toto omezení je dále reflektováno usnesením v povinnosti osob před vstupem do České republiky vyplnit elektronický formulář a předložit na vyžádání doklad o vyplnění tohoto formuláře při hraniční nebo pobytové kontrole. Současně je zakotvena povinnost podrobit se do 5 dnů od vstupu na území na vlastní náklady RT-PCR testu. Formulář je dostupný zde: <https://plf.uzis.cz/> Srov. Ochranné opatření Ministerstva zdravotnictví č. j. MZDR 20599/2020-32/MIN/KAN ze dne 2. 10. 2020 bod 2.

4.3 Opatření ve vztahu k zaměstnaneckým a modrým kartám

Ve vztahu k zaměstnaneckým a modrým kartám došlo s účinností usnesení vlády č. 1050 ode dne 16. 10. 2020 k opětovnému umožnění již výše popsané zjednodušené změny zaměstnavatele i odpadnutí omezení 6 měsíců od právní moci rozhodnutí o vydání duální zaměstnanecké karty.⁴⁰ Byla však připojena podmínka, že nový zaměstnavatel musí současně s oznámením cizince o změně zaměstnavatele doložit prohlášení o tom, jaké krizové opatření provádí.⁴¹ Současně pak Ministerstvo vnitra ČR za účelem provedení předmětného usnesení vlády nyní definuje okruh činností, které může vykonávat zaměstnavatel, aby byl považován za provádějícího krizová opatření či nápomoc k jejich provádění. Jedná se jak o zjevné obory typu zdravotní péče, ale například i o lesnictví aj.⁴² Je však nezbytné dodat, že i přes zjednodušenou proceduru musí jít stále o volné pracovní místo obsaditelné držiteli zaměstnanecké či modré karty⁴³.

4.4 Povolení k zaměstnání

V reakci na počínající druhou vlnu pandemie koronaviru došlo s přijetím usnesením vlády č. 875 ze dne 24. 8. 2020 s účinností ke dni 16. 9. 2020 k tomu, že se platnost povolení k zaměstnání vydaného s datem uplynutí od 12. 3. 2020 do 16. 11. 2020 prodlužuje tak, že skončí nejpozději 16. 11. 2020 a to v situacích, kdy zaměstnavatel s cizincem sjedná prodloužení pracovněprávního vztahu či sjedná nový vztah bezprostředně navazující na předchozí tak, aby trval po dobu platnosti předmětného opatření. Současně bylo stanoveno, že cizinci, na které dopadne shora uvedené opatření a kteří zároveň pobývají na území v době od 12. 3. 2020 na základě krátkodobého víza za účelem zaměstnání, sezónní zaměstnání, víza k pobytu nad 90 dnů za účelem sezónním nebo na základě mimořádného pracovního víza, jsou povinni vycestovat z České republiky do 16. 11. 2020.

V praxi tak jde o stejný typ opatření, který byl aplikován již v jarních měsících roku 2020.

5. Problematické aspekty vládních opatření

Na situaci pandemie onemocnění takového rozsahu, jako je tomu v případě koronaviru, nebyl zcela připraven žádný stát. Není tedy žádným překvapením, že i v případě legislativy České republiky došlo k nejednomu problému⁴⁴ a odhalení četných slabých míst právní úpravy a její rigidity.

⁴⁰ Aktuálně platné usnesení vlády opět nepřesně hovoří o 6 měsících předchozího zaměstnání na území ČR.

⁴¹ Za tímto účelem byl vytvořen příslušný formulář. Dostupný zde: <https://www.mvcr.cz/soubor/vzor-prohlaseeni-zamestnavatele-provadejiciho-ci-napomahajiciho-k-provadeni-krizovych-opatreni-v-dobe-nouzoveho-stavu.aspx>

⁴² Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/soubor/dokumenty-covid19-definice-zamestnavatel-provadejici-ci-napomahajici-k-provadeni-krizovych-opatreni.aspx>

⁴³ Srov. § 37a ZoZ.

⁴⁴ V oblasti pracovního práva vzpomeňme kupříkladu na nejasnosti ohledně subsumpce pandemie

Kromě již výše zmíněných oblastí, jakými bylo kupříkladu stanovení období „tolerance“ pobytu cizinců spojené s matoucím pokynem, že cizinci nemusí vyřizovat své pobytové záležitosti v době nouzového stavu či nejasností ohledně podávání žádostí a vedení správních řízení v době uzavření poboček OAMP, se jedná o situaci, kdy dochází ke změně parametrů zaměstnání držitelů duálních zaměstnaneckých karet a modrých karet.

V období (do značné míry pochopitelného) chaosu, který nastal po vypuknutí pandemie, se na plno projevila neflexibilní právní úprava duálních zaměstnaneckých karet a případně taktéž modrých karet v prvních dvou letech jejich držitelství cizincem.

Z podstaty věci je proces vydání duální zaměstnanecké karty i modré karty vždy spojen s nutností oznámit ze strany zaměstnavatele volné pracovní místo do příslušné centrální evidence.⁴⁵ Tímto oznámením zaměstnavatel nastavuje parametry volného pracovního místa co do jeho charakteristiky – druhu práce, místa výkonu práce, odměňování aj. Poté, co proběhne tzv. test trhu práce⁴⁶, je dané místo uvolněno k obsazení cizincem. To v praxi znamená, že cizinec je oprávněn, ale i povinen, vykonávat práci pouze v rozsahu a za podmínek, které zaměstnavatel takto „přednastavil“ před samotným vydáním pobytového oprávnění⁴⁷, jinak by se mohl dopustit výkonu nelegální práce ve smyslu § 5 písm. e) bod 2 ZoZ, tedy práce v rozporu s vydaným povolením.

Dle mého názoru se neadekvátní restriktivnost zákonné úpravy⁴⁸ ukázala jako zásadně problematická hned z několika hledisek.

5.1 Převedení na jinou práci

Za prvé jde o hledisko provozní potřeby zaměstnavatele převést zaměstnance na jiný druh práce, než byl sjednán v pracovní smlouvě, případně za tímto účelem změnit obsah pracovní smlouvy či dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Taková potřeba vyvstala například u těch zaměstnavatelů, kteří v důsledku ztráty odbytu výrobků přeorientovali své zaměření na odlišnou oblast podnikání, případně u těch

pod překážky v práci na straně zaměstnavatele, narychlo přijatý zákon č. 191/2020 Sb., o některých opatřeních ke zmírnění dopadů epidemie koronaviru SARS CoV-2 na osoby účastnící se soudního řízení, poškozené, oběti trestných činů a právnické osoby a o změně insolvenčního zákona a občanského soudního řádu, kterým došlo mimo jiné k suspendaci věřitelských insolvenčních návrhů, což nicméně částečně znemožnilo zaměstnancům postup k uspokojení jejich dlužných mzdových nároků dle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů.

⁴⁵ Srov. § 37 a 37a ZoZ.

⁴⁶ Srov. § 37a odst. 4 ZoZ.

⁴⁷ Případně před změnou pracovní pozice ve smyslu § 42g odst. 7 či § 42i odst. 9 ZoPC.

⁴⁸ Zejména co se omezení v odměňování týká, kdy je přirozené, že se mzda zaměstnance v čase poměrně zvyšuje, přičemž pokud zaměstnavatel tuto omezil v tzv. hlášení volného pracovního místa určitou částkou, nezbude mu v případě potřeby zvýšit mzdu zaměstnanci nad limit v hlášení uvedený nic jiného než nahlásit do příslušné centrální evidence zcela nové pracovní místo.

zaměstnavatelů, kterým byla v důsledku vládních opatření uzavřena provozovna a své zaměstnance chtěli využít při jiných činnostech.

Připomeňme, že § 41 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“) zakotvuje že cit.: „Zaměstnavatel může převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, jestliže to je třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné brozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu.“ Pokud dospějeme k závěru, že pandemii koronaviru je třeba považovat za živelní událost *sui generis*⁴⁹, připadá v úvahu převedení zaměstnaného cizince na jinou práci. Takový postup by však rezultoval v nelegální práci ve smyslu § 5 písm. e) bod 2 ZoZ, kdy jedinou výjimku z povinnosti vykonávat práci za podmínek vydaného povolení tvoří převedení na jinou práci u těhotné zaměstnankyně podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce.

Zaměstnavatel tedy držitele duálních zaměstnaneckých karet a modrých karet převést na jinou práci legálně nemohl. Stejně tak nebylo ani umožněno změnit druh vykonávané práce dohodou, neboť by musel přistoupit i proces změny pozice ve smyslu § 42g odst. 7 a násl. ZoPC či § 42i odst. 9 ZoPC.⁵⁰

5.2 Změna v místě výkonu práce a home office

Druhým aspektem je pak změna v místě výkonu práce. V tomto ohledu je vhodné upozornit na skutečnost, že duální zaměstnanecká karta či modrá karta se běžně vydává na volnou pozici, která má nahlášeno místo výkonu práce s maximálním rozsahem jedné obce (např. Praha).

Stejně jako v případě převedení na jinou práci není možné, aby byl zaměstnanec bez dalšího „přesunut“ do jiného místa výkonu práce, byť by s tím souhlasil a byť by se jednalo o druhově stejnou práci, jakou konal v místě původním. Opět by docházelo k výkonu nelegální práce ve smyslu § 5 písm. e) bod 2 ZoZ.

Jako zcela paradoxní se pak jeví to, že i přes všeobecné doporučení využití institutu home office ze strany vlády, není zjevně dovolena ani situace, kdy by mělo dlouhodobě dojít k přesunu zaměstnance do domácího prostředí, kde by práci vykonával, pokud se místo jeho bydliště neshoduje s nahlášeným místem výkonu práce. Představme si situaci, kdy se zaměstnanec – držitel duální zaměstnanecké karty – společnosti působící v IT s místem výkonu práce stanoveným jako „Praha“, přesune za účelem výkonu práce ke své přítelkyni bydlící v Pardubicích. Taková situace, jak-

⁴⁹ K tomu srov. Pichrt, J., M. Bělina, J. Morávek a J. Tomšej. *K některým specifickým otázkám překážek v práci v době koronaviru aneb je možné považovat pandemii za živelní událost ve smyslu pracovního práva?* epravo.cz 20. 3. 2020, dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-nekterym-specifickym-otazkam-prekazek-v-praci-v-dobe-koronaviru-aneb-je-mozne-povazovat-pandemii-za-zivelni-udalost-ve-smyslu-pracovniho-prava-110851.html>

⁵⁰ Pomineme-li ty zaměstnavatele, kteří vykonávali krizová opatření či k jejich realizaci napomáhali. K tomu viz výše.

koliv pochopitelná a nikoliv ojedinělá, by již rezultovala opět v riziko závěru o výkonu nelegální práce pro rozpor s vydaným povolením.⁵¹

S ohledem na výše uvedené se domnívám, že nazrál čas, aby zákonodárce nastavil jasná a reálnému životu odpovídající pravidla pro cizince, jež jsou držiteli povolení k pobytu svázaných s výkonem práce na území České republiky. Současný stav právní úpravy podle mého názoru nedostatečně odpovídá realitě na trhu práce, a to minimálně u profesí, kde není nezbytně nutná přítomnost zaměstnance na pracovišti, což se o to více projevilo v nynější době.

5.3 Nekalá jednání zaměstnavatelů cizinců po vyhlášení nouzového stavu

Vyhlášení nouzového stavu spojené s uzavřením značné části provozoven, jakož i rostoucí počet nakažených pracovníků a s tím spojených nařízených karantén, dopadl zásadně negativním způsobem do ekonomické situace zaměstnavatelů.

Poměrně brzy bylo možno pozorovat, že tato situace zasáhne nejdříve nízkopříjmové profese, pracovníky, kteří jsou zaměstnání na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a v neposlední řadě také osoby, jejichž povědomí o právech a povinnostech založených zákoníkem práce je obecně nízké. Mezi takové patří i zahraniční zaměstnanci, jejichž postavení je dále problematizováno také tím, že se u nich často uplatní již výše zmíněná omezení ve vztahu ke změně druhu práce, místa výkonu práce a odměňování.

Autor tohoto příspěvku sám pozoroval zvýšený počet situací, kdy byli cizinci svými zaměstnavateli nuceni do podpisu různých dohod o změně parametrů vykonávaného zaměstnání, a to i přesto, že se tímto dostali do situace výkonu nelegální práce, případně oklamání při podpisu dokumentů, jejichž obsahu neporozuměli.⁵²

Na to, že cizinci mohou být terčem nekalých praktik zaměstnavatelů, jakož i na zvýšenou zranitelnost této skupiny zaměstnanců, poměrně brzy po vyhlášení nouzového stavu reagoval i pracovní tým Rady hospodářské a sociální dohody pro zaměstnávání zahraničních pracovníků. Mezi jeho závěry vyslovenými dne 25. 3. 2020 bylo mimo jiné uvedeno, že zaměstnavatelé musí v době nouzového stavu poskytovat zahraničním zaměstnancům stejné zacházení jako zaměstnancům českým a odkázal na tzv. Pracovněprávní desatero pro boj s koronavirem, které vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí.⁵³ Současně bylo shledáno, že zaměstnavatelé držitelů zaměstnanec-kých karet, kteří jsou nuceni ukončit pracovněprávní vztah cizince kvůli ekonomické

⁵¹ Dlužno dodat, že na této otázce se v průběhu webináře „Zaměstnávání cizinců v ČR v návaznosti na COVID-19“ konaného dne 8. 10. 2020 neshodli ani pracovníci Odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra ČR.

⁵² Jednalo se ve skutečnosti například o dohody o rozvázání pracovního poměru aj. Dá se samozřejmě namítat, že osoba nemá podepisovat dokumenty, kterým plně nerozumí. Bohužel se však jedná o rozšířený problém nejen mezi cizinci žijícími na území ČR.

⁵³ Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Pracovněprávní desatero boje s koronavirem*. Dostupné zde: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Desatero_tabulka.pdf

kým dopadům epidemie, musí dodržovat postup vyžadovaný při skončení pracovního vztahu zákoníkem práce.⁵⁴ Současně bylo shledáno, že zaměstnavatelé by měli případně pomoci držitelům zaměstnaneckých karet s registrací statusu zájemce o zaměstnání.⁵⁵ V neposlední řadě byl vysloven závěr o tom, že vůči zaměstnavatelům, kteří v době nouzového stavu prokazatelně zneužili zranitelného postavení zahraničních zaměstnanců, je možno použít i sankci spočívající v budoucím omezení jejich účasti na vládou schválených migračních programech.⁵⁶

S ohledem na dopady koronavirové pandemie na zaměstnané cizince pobývající na území České republiky a postupy některých zaměstnavatelů⁵⁷, se domnívám, že bylo nad rámec výše uvedeného na místě zvážit například dočasné prodloužení doby *ex lege* zániku platnosti duální zaměstnanecké karty ze 60 dnů na delší časové období tak, aby cizincům byla dána možnost svou nezaměstnanost efektivně řešit, a to i s ohledem na to, že hledání nového zaměstnání odpovídajícího požadavkům § 42g odst. 2 písm. a) ZoPC nebylo v době platných omezení vůbec jednoduchým úkolem.

Závěr

Pandemie koronaviru zastihla svět v období, kdy sice na událost tohoto charakteru nebyl připraven, nicméně státy byly z hlediska ekonomického cyklu na vrcholu. I z tohoto důvodu dopadají omezující opatření v jednotlivých státech na značné množství ekonomických migrantů, z nichž mnoho musí nyní řešit existenční problémy a paradoxně tak může přispět ještě k horším dopadům pandemie na obyvatelstvo.⁵⁸ Proto bylo a je stále na místě cílenými, a hlavně srozumitelnými, opatřeními dočasně napomoci všem skupinám obyvatel tak, aby mohly i nadále pokračovat v ekonomické činnosti.

Česká republika se daného úkolu zhostila veskrze odpovědně, přičemž vyzdvihnout je třeba zejména dočasné upuštění od zákazu změny zaměstnavatele v období první 6 měsíců od právní moci rozhodnutí o vydání zaměstnanecké karty či možnost změnit zaměstnavatele okamžitě, pokud tento napomáhá či provádí krizová opatření.

⁵⁴ Závěry jednání pracovního týmu Rady hospodářské a sociální dohody pro zaměstnávání zahraničních pracovníků dne 25. 3. 2020, bod 2. Dostupné z: https://www.mpo.cz/assets/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/2020/3/Zavery-jednani-pracovniho-tymu-RHSD_25_03_2020.pdf

⁵⁵ Je otázkou, nakolik by byl tento postup efektivní, když stále platilo pravidlo § 63 odst. 1 ZoPC zakotvující zánik platnosti duální zaměstnanecké karty *ex lege* v situaci, kdy cizinec v době 60 dnů ode dne skončení pracovního vztahu neoznámí postupem podle § 42g odst. 7 a 8 ZoPC změnu zaměstnavatele vůči OAMP. V praxi tak museli cizinci hledat nové zaměstnání splňující podmínky pro duální zaměstnanecké karty převážně sami.

⁵⁶ Viz pozn. pod čarou č. 53.

⁵⁷ Které v některých případech nemusela odradit ani hrozba vyřazení z vládních programů ekonomické migrace.

⁵⁸ Například ve formě zvýšené kriminality, zvýšení počtu poživatelů dávek systému státní sociální podpory a pomoci, což negativně ovlivní státní rozpočet aj.

Na druhou stranu nelze odhlédnout od skutečnosti, že současná krize naplno odhalila některá bolavá místa stávající právní úpravy, a to zejména co se týče přílišné rigidity u vstupu cizinců na trh práce, změny parametrů jejich zaměstnání a podle mého názoru ne úplně šťastné preference krátkodobých zaměstnanců ze strany státu, kdy tito cizinci disponující povolením k pobytu bez integračního potenciálu nemohou z dlouhodobého hlediska České republiky přinést potřebnou stabilitu na poli zaměstnanosti. Kladně nelze hodnotit ani skutečnost, že do dnešní doby stále dochází k vydávání velkého množství opatření, které nejsou srozumitelně komunikovány ani směrem k českým státním občanům – tím méně pak k cizincům žijícím na území či plánujícím do České republiky přicestovat.

Zaměstnávání cizinců se v posledních letech stalo v České republice doslova nezbytností. Mám za to, že tomu tak bude i po konci současné pandemie, neboť určitá odvětví již ani nemohou být obsazena čistě českými pracovníky. Je tedy na místě postupovat v dané oblasti transparentně a cíleně tak, aby i do budoucna mohla ekonomika ze zaměstnávání cizinců profitovat.

PRACOVNOPRÁVNE ASPEKTY PLOŠNÉHO TESTOVANIA NA OCHORENIE COVID-19 V SLOVENSKEJ REPUBLIKE (Z POHĽADU ZAMESTNANCA)¹

doc. JUDr. Viktor Križan, Ph.D.²

1. Celoplošné testovanie na ochorenie COVID-19 v Slovenskej republike

Cieľom celoplošného testovania „Spoločná zodpovednosť“ bolo snaha zachytiť skryté ohniská nákazy a spomaliť šírenie koronavírusu v Slovenskej republike. Celoplošné testovanie logisticky zabezpečovali Ozbrojené sily SR v spolupráci s Policajným zborom SR, Vládou SR a orgánmi regionálnej a miestnej samosprávy. Išlo pritom o najväčšiu logistickú operáciu v histórii Ozbrojených síl SR. Celoplošné testovanie obyvateľov na ochorenie COVID-19 sa uskutočnilo v dňoch od 31. októbra do 1. novembra 2020 (ďalej len „prvé kolo testovania“) a plošné v dňoch a od 7. až do 8. novembra 2020 (ďalej len „druhé kolo testovania“).³ Samotnému celoplošnému testovaniu predchádzalo pilotné testovanie (ďalej len „pilotné testovanie“),⁴ ktoré prebehlo o týždeň skôr v dňoch 23. októbra až 25. októbra 2020 v okresoch, ktoré v danom čase boli najviac zasiahnuté pandémiou⁵. Prípravy operácie sprevádzali problémy so zabezpečením dostatku dobrovoľníkov, najmä z radov zdravotníkov schopných vykonať odber. Z tohto dôvodu boli zrušené pôvodne plánované testovacie dni v piatky 30. októbra a 6. novembra 2020. Ešte deň pred začiatkom testovania mnohé samosprávy avizovali nedostatok zdravotníkov.

Účasť na testovaní bola dobrovoľná a na testovaní sa mohli zúčastniť všetci obyvatelia starší ako desať rokov. Výnimku z testovania mali osoby s takým zdravotným

¹ Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu VEGA 1/0081/19 s názvom „Európsky sociálny model a jeho tendencie“, zodpovedný riešiteľ doc. JUDr. Milos Lacko, PhD.

² docent, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave, Slovenská republika, <https://orcid.org/0000-0003-3184-4647>, ResearcherID: N-2209-2015

³ Na základe odporúčania Ústredného krízového štábu SR dostali výnimku z pretestovania okresy s počtom pozitívnych prípadov z prvého kola testovania nižším ako 0,7 percenta. Celkovo sa tak v priebehu 7. a 8. novembra 2020 testovalo len 45 okresov.

⁴ V pilotnom testovaní bolo spolu otestovaných 140 945 ľudí, z ktorých bolo v okrese Bardejov 1 569 pozitívnych, v okrese Dolný Kubín 916 pozitívnych, v okrese Námestovo 1 910 pozitívnych a v okrese Tvrdošín 1 078 pozitívnych. Spolu testovanie odhalilo 5 594 pozitívnych prípadov, teda 3,97% otestovaných bolo pozitívnych. Do testovania bolo zapojených 5 063 ľudí, zapojilo sa aj všetkých 444 vojenských lekárov. Medzi zapojenými bolo aj 920 dobrovoľníkov. Pozri: MO SR – KOd. Ministerstvo obrany Slovenskej republiky. *Pilotné testovanie na Orave a v Bardejove: účasť dosiahla cca 91 %, najviac obyvateľov sa testovalo v Bardejove, najväčšie percento infekčných je v Tvrdošine*. [Online] 26.10.2020. [Dátum: 06.11.2020.] <https://www.mosr.sk/48286-sk/pilotne-testovanie-na-orave-a-v-bardejove-ucast-dosiahla-cca-91-najviac-obyvatelov-sa-testovalo-v-bardejove-najvacsie-percento-infekcnych-je-v-tvrdošine/>.

⁵ Išlo o okresy Tvrdošín, Námestovo, Dolný Kubín a Bardejov.

obmedzením, ktoré im znemožňuje absolvovať takéto testovanie (zdravotný stav alebo kontraindikácie neumožňujúce vykonať test na ochorenie COVID-19, diagnostikované stredne ťažké alebo ťažké mentálne postihnutie, závažná porucha autistického spektra, ťažký, vrodený alebo získaný imunodeficit, onkologický pacient po chemoterapii alebo transplantácii). Tieto osoby sa však museli preukázať lekárskou správou, ktorá potvrdzuje nemožnosť zúčastniť sa testovania. Aj keď sa tieto osoby nezúčastnia testovania, neuplatňuje sa na nich zákaz vychádzania, museli však rovnako rešpektovať protiepidemické opatrenia.

Dobrovoľnosť testovania je však prinajmenšom pochybná. Dňa 23. októbra 2020 bolo v Zbierke zákonov pod číslom 290/2020 Z. z. uverejnené Uznesenie vlády Slovenskej republiky č. 678 z 22. októbra 2020, ktorým vláda Slovenskej republiky obmedzila slobodu pohybu a pobytu zákazom vychádzania a to od 24. októbra 2020 do 1. novembra 2020 v čase od 05.00 hod. do 01.00 hod. nasledujúceho dňa. Jednu z výnimiek z uvedeného obmedzenia predstavovala aj cesta do a zo zamestnania, avšak táto výnimka sa uplatňovala rozdielne v územnom obvode okresov, v ktorých prebiehalo pilotné testovanie a rozdielne v ostatných okresoch. Obyvatelia štyroch okresov, v ktorých prebiehalo pilotné testovanie mohli cestovať do a zo zamestnania aj napriek zákazu vychádzania, avšak iba v prípade, ak sa vedeli preukázať negatívnym výsledkom či už RT-PCR testu alebo antigénového testu vykonaným najviac 24 hodín pred platnosťou zákazu vychádzania. V ostatných okresoch Slovenskej republiky tiež v čase od 24. októbra 2020 do 1. novembra 2020 platilo obmedzenie slobody pohybu a pobytu zákazom vychádzania, no zamestnanci mali výnimku na cestu do a zo zamestnania, a tak zamestnanci mohli chodiť do práce aj napriek tomu, že nedisponovali negatívnym výsledkom testu na ochorenie COVID-19.

Uznesenie vlády Slovenskej republiky č. 693 z 23. októbra 2020 publikované v Zbierke zákonov pod číslom 298/2020 Z. z. rozšírilo zákaz vychádzania na celé územie Slovenskej republiky, a to na obdobie od 2. novembra 2020 do 8. novembra 2020. Osoby, ktoré absolvovali prvé kolo testovania s negatívnym výsledkom, sa mohli voľne pohybovať (vrátane cesty do a zo zamestnania), avšak naďalej museli rešpektovať protiepidemické opatrenia, dodržiavať prísnu hygienu, odstupy a nosiť rúško. Ak bola osoba v prvom kole testovania pozitívne testovaná, vzťahovala sa na ňu povinnosť domácej karantény, ktorá začala plynúť po obdržaní výsledku testov. Pre tých, ktorí prvé kolo testovania neabsolvovali, platil zákaz vychádzania, ktorý prestal platiť, až keď absolvovali druhé kolo celoplošného testovania s negatívnym výsledkom, alebo ak obdržali negatívny výsledok z RT-PCR testu vykonanom od 29. októbra 2020 a neskôr, alebo v prípade ukončenia zákazu vychádzania na celom Slovensku.

Nakoniec, uznesenie vlády Slovenskej republiky č. 704 zo dňa 4. novembra 2020, zverejnené v Zbierke zákonov pod číslom 306/2020 zaviedlo zákaz vychádzania na obdobie od 9. novembra 2020 do 14. novembra 2020 v okresoch, v ktorých sa uskutočnilo druhé kolo testovania. V prípade druhého kola testovania nerozhodovalo

miesto trvalého bydliska ale miesto, kde sa osoba zdržiava. Ak sa osoba potrebovala voľne pohybovať po okresoch v tzv. červenej zóne v termíne od 9. novembra 2020 do 14. novembra 2020, musela absolvovať druhé kolo testovania. Rovnakú povinnosť mala osoba aj v prípade, keď chcela vycestovať napr. za prácou z tzv. červeného okresu do zeleného okresu.

Keďže sa spomínaný zákaz vychádzania nevtáhoval na osoby s negatívnym výsledkom antigénového testu z testovania v rámci akcie „Spoločná zodpovednosť“ a osoby, ktoré absolvovali RT-PCR testy, negatívny výsledok predstavoval akúsi „pripustku“ na slobodu. Účasť obyvateľov na testovaní tak bola najmä motivovaná možnosťou naďalej sa voľne pohybovať s tým spojenou možnosťou ďalej vykonávať zárobkovú činnosť.

Ako osobitný problém sa po testovaní ukázala požiadavka zamestnávateľa, aby zamestnanec pri nástupe do práce predložil doklad o negatívnom teste. Vyhláška Úradu verejného zdravotníctva Slovenskej republiky č. 16 zo dňa 29. októbra 2020, ktorou sa nariaďujú opatrenia pri ohrození verejného zdravia k režimu vstupu osôb do priestorov prevádzok a priestorov zamestnávateľa,⁶ po prvom kole testovania z dôvodu ochrany života a zdravia všetkým zamestnávateľom nariadila zakázať od 2. novembra 2020 05:00 hod. do 9. novembra 2020 01:00 hod. vstup zamestnancom na pracoviská a do iných priestorov zamestnávateľa. Vstup bol povolený len tým zamestnancom a osobám, ktoré sa preukázali negatívnym PCR testom vykonaným od 29. októbra 2020 a osobám, ktoré mali negatívny výsledok antigénového testu v rámci celoplošného testovania. Výnimka zo zákazu vstupu sa vzťahovala aj na osoby, ktoré sa nemuseli zúčastniť celoplošného testovania. Zákaz vstupu platil na základe vyhlášok Úradu verejného zdravotníctva č. 20, ktorou sa nariaďujú opatrenia pri ohrození verejného zdravia k režimu vstupu osôb do priestorov prevádzok a priestorov zamestnávateľa v územných obvodoch okresov podieľajúcich sa na druhej vlne celoplošného testovania „Spoločná zodpovednosť“ a č. 21, ktorou sa nariaďujú opatrenia pri ohrození verejného zdravia k režimu vstupu osôb do priestorov prevádzok a priestorov zamestnávateľa v územných obvodoch okresov nepodieľajúcich sa na druhej vlne celoplošného testovania „Spoločná zodpovednosť“ aj po druhom kole testovania v období od 9. novembra 2020 05:00 hod. do 15. novembra 2020 01:00 hod.⁷

Pokiaľ ide o spracúvanie informácie o negatívnom výsledku testu, teda o spracúvanie osobitnej kategórie osobného údajá zamestnanca, podľa predbežného stanoviska Úradu na ochranu osobných údajov zo dňa 29. októbra 2020,⁸ je potrebné, aby za-

⁶ Vestník vlády Slovenskej republiky. *Čiastka 12/2020*. [Online] 29.10.2020. [Dátum: 10.11.2020.] https://www.minv.sk/swift_data/source/verejna_sprava/vestnik_vlady_sr_2020/ciastka_12_2020.pdf.

⁷ Porov. Vestník vlády Slovenskej republiky. *Čiastka 14/2020*. [Online] 06.11.2020. [Dátum: 14. 11.2020.] https://www.minv.sk/swift_data/source/verejna_sprava/vestnik_vlady_sr_2020/ciastka_14_2020.pdf.

⁸ Úrad na ochranu osobných údajov. *Predbežné stanovisko úradu k preukazovaniu sa negatívnym výsledkom testu/ certifikátom z plošného testovania*. [Online] 29.10.2020. [Dátum: 10.11.2020.] <https://dataprotection.gov.sk/uouu/sk/content/predbezne-stanovisko-uradu-k-preukazovaniu-sa-negativnym-vysledkom-testu-certifikatom-z>.

mestnávateľ disponoval právnym základom podľa čl. 6 ods. 1 Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) (ďalej len „Nariadenie“)⁹ a zároveň, aby tento spĺňal aspoň jednu výnimku zo zákazu spracúvania údajov týkajúcich sa zdravia podľa čl. 9 ods. 2 Nariadenia. Podľa Úradu na ochranu osobných údajov, v rámci relevantných právnych predpisov týkajúcich sa pracovnoprávných vzťahov, pre spracúvanie negatívneho výsledku testovania nie je známy primeraný právny základ, keďže zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) ustanovuje ako povinnosť v súvislosti so zdravotným stavom zamestnanca len nahlásenie jeho práceneschopnosti, alebo inej prekážky v práci, ktorá u neho nastala.

I keď v súvislosti s vyhláseným núdzovým stavom na základe čl. 5 zákona č. 227/2002 Z. z. vláda SR vydala uznesenie č. 678 z 22. októbra 2020, a tiež uznesenie č. 693 z 28. októbra 2020, ktorými obmedzila slobodu pohybu a pobytu a tiež nimi nariadila ľuďom v niektorých vybraných prípadoch povinnosť preukazovať sa nešpecifikovanej skupine oprávnených osôb negatívnym výsledkom testu PCR, alebo antigénového testu z plošného testovania alebo certifikátom vydaným Ministerstvom zdravotníctva SR, uvedené uznesenia vlády SR Úrad na ochranu osobných údajov ku dňu vydania stanoviska Úradu na ochranu osobných údajov nepovažoval za dostatočný právny základ na spracúvanie tohto údaje.

Po vydaní vyhlášky Úradu verejného zdravotníctva č. 16 Úrad na ochranu osobných údajov svoje stanovisko aktualizoval¹⁰ a uviedol, že po analýze návrhu vyhlášky, ktorú mal k dispozícii dospel k záveru, že ustanovenia zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktoré má vyhláška vykonávať, táto v navrhovanom znení nereflektuje. Z tohto dôvodu Úrad na ochranu osobných údajov uviedol, že zotráva na svojom stanovisku z 29. októbra 2020.

Tu musíme zmieniť, že Úrad na ochranu osobných údajov v minulosti vydal stanovisko k meraniu teploty zamestnancov a prípadných návštevníkov na pracoviskách,¹¹ z ktorého vyplýva, že podľa čl. 9 nariadenia sa výnimka uplatňuje aj v prípade, keď spracúvanie osobných údajov (údaje o telesnej teplote) je nevyhnutné z dôvodov verej-

⁹ Ú. v. EÚ L 119, 4.5.2016, s. 1-88.

¹⁰ Úrad na ochranu osobných údajov. *Predbežné stanovisko úradu k preukazovaniu sa negatívnym výsledkom testu/ certifikátom z plošného testovania - aktualizácia*. [Online] 30. 10. 2020. [Dátum: 10.11.2020.] <https://dataprotection.gov.sk/uouu/sk/content/predbezne-stanovisko-uradu-k-preukazovaniu-sa-negativnym-vysledkom-testu-certifikatom-z-0>.

¹¹ Úrad na ochranu osobných údajov. *Stanovisko ÚOOÚ SR k meraniu teploty zamestnancov a prípadných návštevníkov na pracoviskách*. [Online] 17.04.2020. [Dátum: 10.11.2020.] <https://dataprotection.gov.sk/uouu/en/content/stanovisko-uouu-sr-k-meraniu-teploty-zamestnancov-pripadnych-navstevnikov-na-pracoviskach>.

ného záujmu v oblasti verejného zdravia, ako je ochrana proti závažným cezhraničným ohrozeniam zdravia alebo zabezpečenie vysokej úrovne kvality a bezpečnosti zdravotnej starostlivosti a liekov alebo zdravotníckych pomôcok, na základe práva Únie alebo práva členského štátu, ktorým sa stanovujú vhodné a konkrétne opatrenia na ochranu práv a slobôd dotknutej osoby, najmä profesijné tajomstvo.

Aj keď vyhláška Úradu verejného zdravotníctva č. 16 mala zamestnávateľovi umožniť žiadať od zamestnanca certifikát s negatívnym výsledkom testu, v zmysle stanoviska Úradu na ochranu osobných údajov by to nemalo byť možné. Úrad vlády SR v reakcii na stanovisko Úradu na ochranu osobných údajov odmietol, že by zamestnávateľia nemohli vyžadovať doklad o negatívnom teste a dodal, že Úrad na ochranu osobných údajov sa vo svojom stanovisku odvoláva na všeobecné nariadenie o ochrane údajov. Nariadenie sa podľa Úradu vlády SR nevzťahuje na spracúvanie osobných údajov v rámci činností, ktoré nepatria do pôsobnosti práva Európskej únie a skonštatoval, že Úrad na ochranu osobných údajov „sa neorientuje ani v základnej legislatíve, ktorá upravuje jeho činnosť“. ¹² Stanovisko Úradu vlády SR podporil aj úrad ombudsmanky, podľa ktorej preukazovaním sa negatívnym výsledkom testu na ochorenie COVID-19 v zamestnaní či vstupe do obchodov nedochádza k protiústavnému zásahu do práva na súkromie. ¹³

V čase odovzdania príspevku konflikt medzi štátnymi orgánmi stále nebol doriešený, čo považujeme za rozpor s požiadavkou právnej istoty.

V celom spore tiež akosi ostáva v pozadí ustanovenie § 5 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, podľa ktorého je zamestnávateľ povinný uplatňovať všeobecné zásady prevencie pri vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaisťovanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Ku všeobecným zásadám prevencie patrí aj vylúčenie nebezpečenstva a z neho vyplývajúceho rizika, ako aj posudzovanie rizika, ktoré nemožno vylúčiť. Na základe uvedeného je zamestnávateľ povinný posudzovať riziko a na základe tohto posúdenia je oprávnený prijať a vykonať potrebné opatrenia na zabezpečenie ochrany zdravia zamestnancov. V prípade, ak by zamestnanec odmietol s odvolaním sa na stanovisko Úradu na ochranu osobných údajov predložiť potvrdenie o negatívnom výsledku testu, zamestnávateľ by nemohol vylúčiť riziko nákazy, a aj z tohto dôvodu by bol oprávnený prijať príslušné opatrenia a zamestnancovi napríklad neumožniť výkon práce na pracovisku z dôvodu predchádzania šíreniu ochorenia COVID-19.

¹² Iván, František. Pravda.sk. <https://spravy.pravda.sk/domace/clanok/567431-vladna-vyhlaska-nestaci-aby-sa-mohli-kontrolovat-certifikaty/>. [Online] 31.10.2020. [Dátum: 10.11.2020.] <https://spravy.pravda.sk/domace/clanok/567431-vladna-vyhlaska-nestaci-aby-sa-mohli-kontrolovat-certifikaty/>.

¹³ Rudolfová, Petra. aktualita.sk. *Verejná ochrankyňa práv: Preukazovanie sa negatívnym testom nie je protiústavné*. [Online] 04.11.2020. [Dátum: 09.11.2020.] <https://www.aktuality.sk/clanok/837244/verejna-ochrankyňa-prav-preukazovanie-sa-negativnym-testom-nie-je-protiustavne/>.

2. Plošné testovanie a pracovnoprávne nároky zamestnanca

V prípade posudzovania vplyvu celoplošného testovania a s ním spojeného zákazu vychádzania na zamestnanca a jeho pracovnoprávne nároky možno uvažovať o štyroch alternatívach:

1. negatívny výsledok testu zamestnanca, ktorý sa zúčastnil na testovaní
2. pozitívny výsledok testu zamestnanca, ktorý sa zúčastnil na testovaní alebo pozitívny výsledok testu osoby, ktorá so zamestnancom býva v spoločnej domácnosti
3. zamestnanec bol v čase celoplošného testovania uznaný za práceneschopného
4. zamestnanec alebo osoba bývajúca so zamestnancom v spoločnej domácnosti sa nezúčastnili na testovaní.

2.1 Účasť zamestnanca na testovaní s negatívnym výsledkom testu

Aj keď vyššie spomenuté uznesenia vlády SR obmedzujú slobodu pohybu na nevyhnutné minimum, osoby s negatívnym testom sa môžu voľne pohybovať. Zamestnancovi, ktorý absolvoval testovanie s negatívnym výsledkom bola umožnená cesta do a zo zamestnania, ako i výkon práce či už na jeho obvyklom pracovisku, prípadne po dohode so zamestnávateľom aj zo svojej domácnosti. Zamestnanec však naďalej musel rešpektovať protiepidemické opatrenia, dodržiavať prísnu hygienu, odstupy a nosiť rúško.

2.2 Účasť zamestnanca na testovaní s pozitívnym výsledkom testu zamestnanca

Ak sa zamestnanec zúčastnil na plošnom testovaní a mal pozitívny výsledok testu, príslušným regionálnym úradom verejného zdravotníctva mu bola nariadená 10-dňová karanténa, v dôsledku čoho mu vznikol nárok na tzv. pandemické nemocenské. Pandemické nemocenské vypláca poisťovni Sociálna poisťovňa od prvého dňa prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 55% denného vymeriavacieho základu.¹⁴ Pre získanie pandemického nemocenského musí zamestnanec telefonicky alebo emailom kontaktovať svojho ošetrojúceho lekára a požiadať ho o vystavenie Potvrdenia o dočasnej práceneschopnosti z dôvodu nariadenej karantény, ktoré následne odošle

¹⁴ „Tradičné“ nemocenské Sociálna poisťovňa vypláca zamestnancovi až od 11. dňa dočasnej práceneschopnosti, za prvých desať dní dočasnej práceneschopnosti poskytuje zamestnávateľ náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca. Výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je:

- v období od prvého do tretieho dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- v období od štvrtého do desiateho dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti 55% denného vymeriavacieho základu.

V kolektívnej zmluve možno dohodnúť dennú výšku náhrady príjmu vo vyššej percentuálnej sadzbe, najviac vo výške 80% denného vymeriavacieho základu.

do Sociálnej poisťovne. O nariadení karantény je zamestnanec v zmysle § 114 ods. 2 Zákonníka práce povinný informovať aj zamestnávateľa, potvrdenie o karanténe mu v tomto prípade vystaví príslušný regionálny úrad verejného zdravotníctva.

Ak to druh vykonávanej práce umožňuje, zamestnávateľ sa môže so zamestnancom dohodnúť, že zamestnanec bude prácu vykonávať zo svojej domácnosti (tzv. „home office“). V takom prípade zostanú všetky pracovnoprávne nároky zamestnanca zachované.

Zamestnanec môže karanténu opustiť po desiatich dňoch¹⁵ za podmienky, že posledné tri dni nemal klinické príznaky alebo nemal ďalší úzky kontakt s chorou, alebo pozitívnou osobou na COVID-19. Na ukončenie izolácie sa nevyžaduje negatívny test. Karanténu môže ukončiť aj v prípade negatívneho výsledku RT-PCR testu. Po ukončení karantény v zmysle usmernenia regionálneho úradu verejného zdravotníctva alebo lekára sa na takého zamestnanca nevzťahuje zákaz vychádzania a zamestnanec sa môže vrátiť do práce. Samotný vírus by totiž po uvedenom časovom limite nemal byť schopný prenosu z človeka na človeka, a teda osoba sa nepovažuje za infekčnú, i keď u mnohých osôb pretrváva pozitívita testu.

Pozitívny výsledok osoby žijúcej v spoločnej domácnosti so zamestnancom

Pokiaľ osoba žijúca so zamestnancovmu v spoločnej domácnosti mala pozitívny výsledok testu, musela absolvovať povinnú karanténu. V takom prípade mala na výber, či absolvuje karanténu v domácom prostredí alebo v súkromnom hotelovom zariadení, ktoré bolo prispôbené na režim karantény. Tento pobyt si ale musela uhradiť z vlastných finančných prostriedkov, v takom prípade však zamestnanec s negatívnym testom mohol ďalej chodiť do práce. Ak sa pozitívne testovaná osoba rozhodla karanténu stráviť v domácom prostredí, museli ju absolvovať aj osoby, ktoré s ňou žijú v spoločnej domácnosti.

¹⁵ Vyhláška Úradu verejného zdravotníctva Slovenskej republiky č. 15 zo dňa 29.10.2020, ktorou sa nariaďujú opatrenia pri ohrození verejného zdravia režimu izolácie pozitívnych osôb rámci celoplošného testovania „Spoločná zodpovednosť“ nariaďuje izoláciu v domácom prostredí, v karanténnom ubytovacom zariadení alebo v inom vhodnom ubytovaní na dobu 10 dní od obdržania výsledku testu. Porov. Vestník vlády Slovenskej republiky. Čiastka 11/2020. [Online] 29. 10. 2020. [Dátum: 09. 11 2020.] https://www.minv.sk/swift_data/source/verejna_sprava/vestnik_vlady_sr_2020/ciastka_11_2020.pdf. Na tomto mieste však musíme poznamenať, že pokiaľ ide o dĺžku karantény, vládol i naďalej vládne informačný zmätok, keď oficiálna stránka k ochoreniu COVID-19 v SR Koronavírus a Slovensko uvádza, že „Karanténu môžete opustiť po 10 dňoch za podmienky, že ste posledné 3 dni nemali klinické príznaky alebo ste nemali ďalší úzky kontakt s chorou alebo pozitívnou osobou na COVID-19.“, avšak oficiálna stránka k plošnému testovaniu Som zodpovedný naopak uvádza, že „Karanténu môžete opustiť po druhom kole celoplošného testovania v nadväznosti na zrušenie zákazu vychádzania vládou SR za podmienky, že ste posledné 3 dni nemali klinické príznaky alebo ste nemali ďalší úzky kontakt s chorou alebo pozitívnou osobou na COVID-19“. Pritom v prípade skoršieho ukončenia karantény (a teda porušenia karantény) prichádza do úvahy trestné stíhanie za trestný čin šírenia nebezpečnej nákazlivej ľudskej choroby. Porov. Koronavírus a Slovensko. *Celoplošné a plošné testovanie na COVID-19*. [Online] [Dátum: 12.11.2020.] <https://korona.gov.sk/celoplosne-plosne-testovanie-na-covid-19/> a Som zodpovedný. *Karanténu môžete opustiť po ...* [Online] [Dátum: 12.11.2020.] <https://www.somzodpovedny.sk/>.

V kolektívnej zmluve možno dohodnúť dennú výšku náhrady príjmu vo vyššej percentuálnej sadzbe, najviac vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu.

2.3 Pracovnoprávne nároky zamestnanca, ktorý sa nezúčastnil testovania

Keďže testovanie bolo postavené na dobrovoľnosti, zamestnanec sa mohol rozhodnúť že sa testovania nezúčastní. Ak sa rozhodol, že sa testovania nezúčastní, nemohol nastúpiť do práce, keďže nedisponoval negatívnym výsledkom testu na COVID-19 a musel plniť svoju povinnosť, ktorou bolo obmedzenie jeho slobody pohybu a pobytu. Takýto zamestnanec nebol v danom období v karanténe, ale mal „iba“ obmedzenú slobodu pohybu a pobytu na základe uznesenia vlády SR. Keďže formálne nešlo o karanténu, s ktorou je spojený nárok na dávku nemocenského poistenia, zamestnancom, ktorí sa nezúčastnili testovania a z dôvodu rešpektovania zákazu vychádzania nemohli prísť do práce, nevznikol žiadny nárok na dávku nemocenského poistenia.

Pokiaľ ide o posúdenie absencie zamestnanca, v takom prípade je podľa nášho názoru zamestnávateľ povinný v zmysle § 136 ods. 1 a § 137 ods. 4 Zákonníka práce zamestnancovu neprítomnosť v práci z dôvodu obmedzenia zákazu pohybu a pobytu ospravedlniť a evidovať ako prekážku v práci z dôvodov všeobecného záujmu - plnenie občianskych povinností. Aj keď Zákonník práce síce takú situáciu výslovne neupravuje, v ustanovení § 137 ods. 2 však uvádza len exemplifikačný výpočet činností, ktoré možno zaradiť medzi občianske povinnosti. Povinnosť plnenia občianskych povinností vyplýva predovšetkým z osobitných zákonov, ktoré túto povinnosť ukladajú občanom, a preto ak z osobitných predpisov vyplýva pre zamestnanca iná občianska povinnosť, ktorá nie v Zákonníku práce uvedená, aj takú taktiež možno považovať za prekážku v práci, čo je aj náš prípad.

Ak Zákonník práce, osobitný predpis alebo kolektívna zmluva neustanovuje inak, alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak, zamestnancovi za čas trvania prekážky v práci z dôvodu plnenia občianskych nepatrí náhrady mzdy. Ak sa teda zamestnanec rozhodol, že sa na testovaní nezúčastní, mal obmedzenú slobodu pohybu a pobytu vrátane zákazu cesty do a zo zamestnania, a navyše bol pozbavený ako príjmu zo svojho zamestnania, tak i náhrady príjmu zo systému nemocenského poistenia. Navyše, keďže ide o pracovné voľno bez náhrady mzdy, ide o zákonný dôvod na prerušenie nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti.¹⁶ Pokiaľ ide o zdravotné poistenie, zamestnanec je v takom prípade povinný nahlásiť sa príslušnej zdravotnej poisťovni ako samoplatiť a doplatiť si poisťné na zdravotné poistenie za toto obdobie.

Zákonník práce ukladá zamestnávateľovi povinnosť umožniť zamestnancovi odpracovanie zameškaného času v prípadoch, keď zamestnanec má nárok na pracovné voľno bez náhrady mzdy. Nárok zamestnanca na nadpracovanie zameškaného času je však podmienený tým, že nadpracovaniu nebránia vážne prevádzkové dôvody na strane za-

¹⁶ Porov. § 26 ods. 1. písm. a) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

mestnávateľa. Ak na strane zamestnávateľa neexistujú vážne prevádzkové dôvody, ktoré mu bránia, aby umožnil zamestnancovi nadpracovanie prekážkou v práci zmeškaného pracovného času, takýto právny nárok na strane zamestnanca je žalovateľný. Pojem „vážne prevádzkové dôvody“ Zákonník práce ani iný pracovnoprávny predpis nevymedzuje. Vzhľadom na skutočnosť, že viacerí zamestnávateľa považovali neúčast zamestnanca za vážne porušenie pracovnej disciplíny a vopred avizovali, že so zamestnancom, ktorý sa nezúčastní testovania skončia pracovný pomer okamžite, nepredpokladáme, že by mali vôľu umožniť zamestnancovi odpracovať zameškaný pracovný čas.

Iné riešenie vzniknutej situácie ponúka Zákonník práce v ustanovení § 250b ods. 2, podľa ktorého počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom i) je zamestnávateľ oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje, a ii) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti. Ak to teda druh vykonávanej práce umožňuje, zamestnávateľ môže zamestnancovi nariadiť, alebo sa s ním dohodnúť, že prácu bude vykonávať zo svojej domácnosti. V takom prípade zostanú všetky pracovnoprávne nároky zamestnanca zachované.

Ako odpoveď na vzniknutú situáciu tiež prichádza do úvahy čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnancovi patrí náhradné voľno za prácu nadčas v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala. Zamestnávateľ pracovné voľno poskytuje zamestnancovi v dohodnutom termíne, a ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnávateľ je povinný ho poskytnúť zamestnancovi najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.¹⁷ Vzhľadom na túto skutočnosť, rozsah náhradného voľna, ktoré by zamestnanec mohol čerpať, určite nepokryje celé obdobie zákazu vychádzania. Situáciu sťažuje aj požiadavka na vzájomnú dohodu, ktorú vo väčšine prípadov vidíme ako nepravdepodobnú.

Nakoniec, zamestnanec môže počas tohto obdobia čerpať aj dovolenku. Aj keď čerpanie dovolenky počas mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku z predchádzajúceho kalendárneho, najmenej dva dni vopred, toto obdobie môže byť so súhlasom zamestnanca skrátené. Podmienkou však dostatok zostávajúcej dovolenky zamestnanca a jej poskytnutie zamestnávateľom.

¹⁷ Porov. § 121 ods. 3 a 4 Zákonníka práce

Osoba žijúca v spoločnej domácnosti so zamestnancom, ktorá sa odmietne zúčastniť testovania

V prípade, keď zamestnanec žije v spoločnej domácnosti s osobou, ktorá sa nezúčastnila na testovaní a zamestnanec má negatívne výsledky testov, zákaz vychádzania sa na neho nevzťahuje. Ak sa totiž niekto nezúčastní testovania, nehľadí sa na neho ako na pozitívneho, len sa na neho nevzťahujú niektoré výnimky z obmedzenia slobody a pohybu. Povinnosť karantény sa vzťahuje len na osobu žijúcu v spoločnej domácnosti s pozitívnou osobou.

2.4 Zamestnanec, ktorý bol v čase celoplošného testovania uznaný za práceneschopného

Ak zamestnanec bol v čase testovania uznaný za dočasne práce neschopného, mal kontaktovať svojho ošetrojúceho lekára, v ktorého kompetencii je určenie liečebného režimu. Ten mal vzhľadom na charakter ochorenia posúdiť, či absolvovanie testovania je alebo nie je v súlade so stanoveným liečebným režimom.

Ak by absolvovanie testovania nebolo v súlade so stanoveným liečebným režimom, v zmysle vyššie uvedených uznesení vlády SR by pre osoby, ktoré sa nezúčastnia celoplošného testovania mal platiť zákaz vychádzania. Zákaz sa však nevzťahoval na osoby, ktoré majú v čase celoplošného testovania antigénovými testami certifikovanými na území Európskej únie na ochorenie COVID-19 nariadenú izoláciu v domácom prostredí regionálnym úradom verejného zdravotníctva alebo nariadenú pracovnú neschopnosť z dôvodu karantény svojím všeobecným lekárom pre dospelých alebo všeobecným lekárom pre deti a dorast. Tieto osoby sa testovania nezúčastňujú s cieľom eliminácie rizika nákazy ostatných a neplatí pre nich zákaz vychádzania. Pripomíname, že ak by sa zamestnanec testovania zúčastnil v rozpore so stanoveným liečebným režimom, dopustil by sa porušenia pracovnej disciplíny.¹⁸

V prípade, že zamestnanec čerpal pracovnú neschopnosť z iných dôvodov ako karanténnych dôvodov a má povolené vychádzky, mohol sa testovania zúčastniť. V prípade, ak povolené vychádzky nemal, vzťahoval sa na neho zákaz vychádzania.

Záver

Plošné testovanie na ochorenie COVID-19 v Slovenskej republike bolo poznamenané informačným zmätkom, ktorý podčiarkol spor medzi orgánmi štátnej správy o oprávnení zamestnávateľa požadovať predloženie certifikátu o absolvovaní testu. Vinou neustále meniacich sa podmienok bolo pre bežného človeka náročné sa orientovať v jeho právach a povinnostiach, čo považujeme za protikladné s požiadavkou právnej istoty.

¹⁸ Porov. § 81 Zákonníka práce

Kritike možno podrobiť i „dobrovoľnosť“ testovania, keď účasť na testovaní s negatívnym výsledkom predstavovala výnimku zo zákazu vychádzania a výnimku zo zákazu vstupu do priestorov zamestnávateľa. Do úvahy síce prichádzalo čerpanie dovolenky za kalendárny rok a čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas, ktoré však nepovažujeme za pravdepodobné, a ak to dohodnutý druh práce umožňoval, bolo možné vykonávať prácu z domu. Na druhej strane, zamestnanci u viacerých zamestnávateľov museli čeliť vyhrážkam, podľa ktorých sa neúčasť na testovaní mala považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny, v nadväznosti na čo malo dôjsť k okamžitému skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Uvedomujeme si, že okamžité skončenie pracovného pomeru by bolo neplatné, o čom však neboli presvedčení zamestnanci, ktorých sa to týka. Domnievame sa tiež, že neúčasť na „dobrovoľnom“ testovaní stavia zamestnanca do nepriaznivej situácie z pohľadu jeho hmotného zabezpečenia (a hmotného zabezpečenia jeho rodiny). Iba v prípade, ak sa zamestnanec zúčastnil na testovaní s pozitívnym výsledkom, mu bola nariadená karanténa, počas ktorej bol zabezpečený dávkou nemocenského poistenia.

KORONAVIRUS A OCHRANA OSOBNÍCH ÚDAJŮ ZEJMÉNA V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.¹

Mezi lety 2016 a 2019, kdy nabylo platnosti nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES,² a spolu s ním v rámci právního řádu České republiky s určitým zpožděním oproti stanoveným transpozičním lhůtám účinnosti adaptační legislativa, konkrétně zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů,³ a zákon č. 111/2019 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zpracování osobních údajů, jsme zažívali mohutnou mediální vlnu nepodobnou té, která zde byla mezi lety 2012 a 2014 v souvislosti s rekodifikací soukromého práva.

Oproti rekodifikaci soukromého práva však bylo mediální matení laické veřejnosti nezanedbatelně intenzivnější. Příčinu lze do značné míry spatřovat v tom, že zvládnout materii, kterou přinesla rekodifikace, bylo řádově náročnější, nežli tomu bylo u GDPR. Alespoň zdánlivě zasvěceně hovořit o rekodifikaci soukromého práva vyžadovalo značné úsilí. Se skutečnou znalostí věci toho byla schopna jen relativně úzká skupina odborníků, kteří měli zkušenosti a hluboké znalosti dosavadní právní úpravy.

Oproti tomu v souvislosti s GDPR se objevily, obrazně řečeno, přes víkend (zhruba za tak dlouho se dá základě prostudovat obecné nařízení o ochraně osobních údajů) zástupy „odborníků“ na ochranu osobních údajů. Jejich hlavní problém byl, že s problematikou do té doby neměli žádnou praktickou zkušenost, příp. jen velice vzdálenou a povšechnou. To jim však (bohužel) nebránilo o právní úpravě zaníceně hovořit v médiích, školit ji a přednášet o ní všemi možnými kanály. Skupina nových „znalců“ byla podstatně početnější než dosavadní zavedení odborníci s letitou praxí a bohatými praktickými zkušenostmi, kteří dokázali zhodnotit změny oproti dosavadní právní úpravě odpovídajícím způsobem.

U laické veřejnosti tak na základě převažujících hlasů ve veřejném prostoru převládlo přesvědčení, že GDPR je revoluční novinka a je třeba provádět zásadní přestavby systémů, změny dokumentace atd. Takový pohled nabízeli ve svých přednáškách a školeních, stejně jako v mediální komunikaci ti, kteří se problematice začali věnovat

¹ Autor působí na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy jako docent a tajemník. Je místopředsedou České společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení a advokátem v Praze.

Příspěvek vznikl díky podpoře poskytované v rámci výzkumného projektu „Soukromé právo a výzvy dneška“, id. č. PROGRES Q03, a projektu (výzkumného centra) UNCE – Závislá práce v 21. století – otázky a výzvy. Příspěvek zohledňuje stav ke dni 1. prosince 2020.

² Dále také jen **GDPR**.

³ Dále jen **ZoZP**.

nově – pro neznalost dřívější právní úpravy a aplikační praxe, související judikatury a expertních stanovisek Úřadu pro ochranu osobních údajů a expertní skupiny zřízené na základě článku 29 směrnice 95/46/ES⁴ se z jejich hlediska o novinku jednalo. Oproti tomu ti, kdo byli s dosavadní právní úpravou v podrobnostech seznámeni, zastávali zpravidla střizlivější stanovisko, konkrétně, že tomu, kdo zpracovává osobní údaje v souladu s dosavadní legislativou, v podstatě jen stačí „drobně seřadit stroj“, neboť nová právní úprava má de facto jen dílčí evoluční charakter, když zejména reflektuje a pozitivně vyjadřuje judikатурní závěry Soudního dvora EU a výkladová stanoviska WP29; takové heslo se z povahy věci pro svůj nedostatečný komerční a mediální potenciál neprosadilo a rekodifikace ochrany osobních údajů tak byla ve veřejném prostoru prezentována jako revoluce.⁵

Zpovykání laické veřejnosti neodbornou-odbornou veřejností, tedy nositeli akademických titulů bez hlubší znalosti problematiky, si vyžádalo značné a v mnoha případech zbytečně vynaložené prostředky.

Vinu za to lze do značné míry klást Úřadu pro ochranu osobních údajů, který tragicky nevládl komunikaci a metodickou podporu v souvislosti se změnou právní úpravy.⁶

Nahlíženo s odstupem a v kontextu věcí pozdějších je takové hodnocení možná až příliš přísné. V roce 2018 a 2019 snad mohlo být na místě. Na konci roku 2020, po zkušenostech s (ne)schopností politických představitelů a orgánů veřejné moci komunikovat informace týkající se koronavirové pandemie, omezujících opatření a podpůrných programů, z toho Úřad pro ochranu osobních údajů vychází vlastně s takovou lepší dvojkou; a to nepočítám legendární inzerát Ministerstva zdravotnictví na stránkách Mladé fronty Dnes doprovázený vyobrazením zelené rukavice a injekční stříkačky.

Situace okolo obecného nařízení o ochraně osobních údajů a koronaviru mají z jistého úhlu pohledu společné rysy, které lze do určité míry zobecnit.

Oficiální místa, pověřené orgány veřejné moci a jejich zástupci, jsou zpravidla nečinní, nebo komunikují těžkopádně, pomalu, nesrozumitelně či nevhodně. Veřejný prostor je tak vyplněn balastem. Hlasy nejhlasitější a nejsebevědomější, kteří jsou však nikoli výjimečně v oblasti, ke které se vyjadřují, jen poučenými laiky. Sílu jejich hlasu zpravidla dodává akademický titul či veřejná známost a společensky populární názor.

Problémem je, že v rámci debat ve veřejném prostoru je zpravidla pod rozlišovací schopností laické veřejnosti skutečná odbornost jednotlivých účastníků. V této poloze

⁴ Dále jen **WP29**.

⁵ Blíže srov. Morávek, J. Ochrana dat zaměstnanců: Stačí jen drobně seřadit stroj. In *Hospodářské noviny* dne 24. ledna 2018 s upřesněním ze dne 28. 1. 2018 dostupným na <https://pravnicaradce.ihned.cz/c1-66028040-ochrana-dat-zamestnancu-staci-drobne-seridit-stroj>.

⁶ Blíže srov. Morávek, J. *Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovníprávní vztahy*. Praha: Wolters Kluwer. 2019. s. 420.

bývá určující akademický titul MUDr., JUDr., nebo titulek „právník“ či „profesor“ a veřejně populární názor.

Kultivace veřejné diskuse z tohoto hlediska je ve světě informačních technologií a otevřených informačních zdrojů složitá. Základním nástrojem by mělo být kritické myšlení příjemců informací. Nelze se však ubránit dojmu, že bez odpovídající vysvětlování jej nezanedbatelná část populace není schopna. S ohledem na mnohost zdrojů se nabízí, že (alespoň) do určité míry by úlohu toho, kdo doplní informace umožňující nadhled a kritické zhodnocení předkládaných argumentů a názorů, měla plnit sama média; nejméně ta komerční, jejichž primárním cílem je prodávat obsah, příp. prostřednictvím obsahu reklamu, tuto veřejnou službu však pravděpodobně dobrovolně poskytovat nebudou.

Nezdá se to přitom být tak složité.

V typické situaci, kterou jsme v poslední době v souvislosti s koronavirem mohli vidět opakovaně, kdy se ve veřejném prostoru střetnou dva názory, oba prezentovány nositeli správných akademických titulů, z nichž je však jen jeden odborníkem na danou oblast, a odbornost druhého, který (zpravidla) prezentuje veřejně populárnější názor, je zcela mimo řešenou problematiku, by stačilo málo. Stačilo by věc převést do praktické roviny.

Konkrétně řečeno. Chcete, aby Vám operaci srdce dělal zubař, nohu srovnal dermatolog nebo ledvinu vyměnil lékař se specializací ORL? Ne? Tak proč je podle Vás názor zubaře na virovou pandemii relevantnější než názor epidemiologa, virologa nebo mikrobiologa?

V právu je to vlastně stejné, byť pravděpodobně celospolečensky méně nebezpečné. Chcete, aby Vás v trestním řízení obhajoval právník, který celou svou profesní kariéru strávil na katastrálním úřadě, nebo aby Vás trestář zastupoval v řízení o péči o nezletilé dítě? Ne? Tak proč je pro Vás názor právníka z katastru o zabezpečovací detenci relevantnější než toho, kdo má dvacetiletou praxi v trestním právu a setkává se s daným institutem pravidelně?

Stejnou otázku by bývalo bylo možné vystavět i v souvislosti s rekodifikací právní úpravy na ochranu osobních údajů.

GDPR bylo původně senzací a strašákem. Obavy a očekávání se však nenaplnila, drakonické sankce nepřišly, „koniec světa“ nenastal. Stejně jako v případě původní mediální vlny i k útlumu zájmu o problematiku ochrany osobních údajů přispěl Úřad pro ochranu osobních údajů, jehož aktivita v oblasti kontrol a správného trestání (nejméně opticky) po nabytí platnosti GDPR, resp. účinnosti zákona č. 110/2019 Sb., oproti době platnosti zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ochabla.

Z hlediska aplikační praxe lze situaci hodnotit tak, že v případě některých vedla mediální masáž okolo GDPR k přechodnému zvýšení zájmu o problematiku a k ur-

čitému usměrnění jejich nakládání s osobními údaji, což je pozitivní. U této skupiny, stejně jako u většiny ostatních vedle toho výraz GDPR zakořenil, a to je naopak negativní efekt, jako obecný argument používaný bez racionálního základu a opory v právním předpise pro odmítnutí činnosti nebo praxe, kterou dotyčná osoba nepovažuje za potřebnou, rozumnou, nebo ji prostě jen provést nechce. Případně se odkaz na GDPR používá jako vyjádření nejistoty či pochybnosti ohledně legálnosti konkrétního záměru.

I v souvislosti s pandemií COVID-19 se objevilo z hlediska pracovněprávních vztahů několik otázek dotýkajících se ochrany osobních údajů. V odpovědích na ně lze (bohužel) vysledovat nikoli výjimečně dozvuky popsaných negativních jevů rekodifikace právní úpravy na ochranu osobních údajů.

Některým z těchto problematickým momentům ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích v době pandemie COVID-19 zde budeme věnovat pozornost. Konkrétně se zaměříme na dvě vysoce frekventovaná témata, tj. měření teploty při vstupu do objektů zaměstnavatele za účelem prevence rozšíření COVID-19 a na informování zaměstnanců o zjištěné pozitivitě COVID-19 u člena pracovního kolektivu.

1. Měření tělesné teploty zaměstnanců a třetích osob při vstupu do objektu zaměstnavatele

Jedním z poměrně čteně využívaných opatření v souvislosti s pandemií COVID-19 se stalo měření tělesné teploty. Metody jsou různé. Nejčastěji se měření provádí prostřednictvím bezdotykových teploměrů, příp. infrakamer při vstupu do objektu. Podobně se různí okruhy osoby, u nichž se teplota měří. V některých případech se jedná jen o zaměstnance, v některých případech jde vedle zaměstnanců i o všechny další příchozí.

Na měření tělesné teploty, podle způsobu měření a okruhu dotčených osob, dopadají různé právní režimy.

Podstatně se z hlediska zásahu do tělesné integrity liší bezdotykové měření (bezdotykovým teploměrem nebo infrakamerou) a dotykové měření. Bezdotykové měření s sebou nese zásah do tělesné integrity, který by bylo třeba strpět.

S ohledem na princip minimalizace zásahu do osobnostních práv a integrity člověka a s ohledem na obvyklou praxi, kdy dotykové měření ve smyslu vložení teploměru do podpaždí atp. není prakticky využíváno, bude dále věnována pozornost pouze distančnímu měření teploty; další rozlišování, tedy zda probíhá měření prostřednictvím infrakamery nebo prostřednictvím teploměru, je nepodstatné.

Na prvním místě se nabízí otázka, zda lze vstup na pracoviště z hlediska zaměstnance, resp. vstup do objektu z hlediska osob odlišných od zaměstnanců (členů právnické osoby jako jsou například společníci společnosti s ručením omezením, osob vykonáva-

jící v rámci právnické osoby určitou funkci, či zákazníků a klientů) podmínit měřením tělesné teploty (součinnosti potřebné ke změření teploty) a zda lze vstup v případě naměření zvýšené tělesné teploty odepřít. Spolu s tím se lze ptát, zda měření tělesné teploty při vstupu do objektu zaměstnavatele má povahu opatření určeného k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Obecné právní předpisy upravující bezpečnost a ochranu zdraví při práci výslovně přímé zmocnění pro zaměstnavatele k měření tělesné teploty neobsahují. S ohledem k okolnostem lze pro takové opatření nicméně nalézt oporu v základní právní úpravě bezpečnosti a ochrany zdraví při práci obsažené v zákoníku práce, konkrétně v ust. § 101 odst. 1 ve spojení s ust. § 102 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.⁷ Dle odkazovaných ustanovení „zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce (dále jen „rizika“). (§ 101 odst. 1); Zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodné organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům. (§ 102 odst. 1); Prevencí rizik se rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik. (§ 103 odst. 2).“

Platí přitom (§ 101 odst. 5 ZPr), že povinnost zaměstnavatele zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci se vztahuje na všechny fyzické osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích.⁸

Obecnost právní úpravy s ohledem na důsledky plynoucí z měření v návaznosti na čl. 2 a 4 Listiny základních práv a svobod je korigována principem minimalizace zásahu do chráněných hodnot (základních práv dotčené osoby) a zásadou subsidiarity. Zmocnění tak musí být vykládáno restriktivně.

Konkrétněji řečeno, pokud je pravděpodobné, že v objektu může dojít k rizikóvému kontaktu⁹ osob a tedy k šíření nákazy, lze si jako podmínku pro vstup do objektu vymínit měření tělesné teploty jak u zaměstnanců, tak u třetích osob. Osobě, která neposkytne součinnost, stejně tak jako (za určitých okolností) osobě, u níž bude zjiště-

⁷ Dále jen **ZPr**.

⁸ Zcela pominout nelze v této souvislosti pominout ani ust. § 153 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, vymezující skutkovou podstatu trestného činu šíření nakažlivé lidské nemoci z nedbalosti. Tento se v kontextu zákona č. 418/2011 Sb., o trestní odpovědnosti právnických osob a řízení proti nim, dotýká i právnických osob.

⁹ Krajská hygienická stanice hl. m. Prahy uvádí: „Jako rizikový kontakt je označován takový kontakt s jinou osobou, kdy setrváte v blízké vzájemné vzdálenosti (do 2 m) po dobu minimálně 15 minut bez roušky. Mezi takové kontakty zpravidla patří rodinní příslušníci, s nimiž sdílíte domácnost, příbuzní, kteří Vás navštívili doma či jste s nimi strávili delší čas (oslavy), spolupracovníci, účastníci sportovních soustředění, tábory...“ http://www.hygp Praha.cz/dokumenty/prakticke-informace---co-nasleduje-jste-li-pozitivni--nebo-kontakt-pozitivniho-pacienta-5154_5154_161_1.html

na zvýšená tělesná teplota, lze v tomto případě vstup do objektu odepřít. V této pozici má měření tělesné teploty povahu opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve smyslu pracovněprávních předpisů.

Při měření samém je třeba zohlednit širokou škálu okolností, ať již jde o vnější teplotu, předchozí zvýšenou fyzickou aktivitu měřeného, příp. potenciální chybovost měření.¹⁰ Měření musí provádět osoba, která byla řádně proškolená (seznamena) v používání měřicího zařízení.

V případě naměření zvýšené teploty, s ohledem na důsledky plynoucí z možných následných opatření ve vztahu k měřené osobě, je třeba v kontextu shora naznačených okolností, které mohou ovlivnit tělesnou teplotu měřeného, provést s časovým odstupem kontrolní měření.

Bude-li i při kontrolním měření zjištěna zvýšená teplota, tj. více jak 37° C, lze v případě zaměstnance žádat o kontrolu u ošetřujícího (praktického) lékaře. Stejně platí i pro další osoby, které mají v objektu dlouhodobě působit a přijít do kontaktu s dalšími osobami, zejména zaměstnanci.

Je otázkou pro epidemiologa či virologa, mj. s ohledem na to, že i některé přirozené biologické procesy, které nejsou nemocí (menstruace, menopauza atd.), mohou přivodit přechodné zvýšení tělesné teploty, zda lze za určitých podmínek (například u objektů, v nichž není zvýšené riziko šíření nákazy, příp. u objektů, kde při nákaze nehrozí zvýšené riziko poškození života a zdraví osob a nemá-li měřený žádné jiné příznaky typické pro COVID-19) připustit vstup třetí osoby, jejíž přítomnost má být jen dočasná, i se zvýšenou teplotou; součástí otázky je i míra tolerance odchylky od normálu.

U zaměstnance (nebo u jiné osoby, která má v objektu dlouhodobě pobývat) si lze vpuštění se zvýšenou tělesnou teplotou představit pouze v případě, že by bylo zprávou lékaře osvědčeno, že zvýšená tělesná teplota příčinou odlišnou od COVID-19; například je jejím důvodem jiné nenakažlivé onemocnění nebo určitý biologický proces.

Bude-li zaměstnanci odepřen přístup na pracoviště a nebude-li rozhodnuto o dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě, je třeba dobu zmeškanou pro nevpuštění do objektu zaměstnavatele kvůli naměřené vyšší tělesné teplotě považovat za překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ust. § 208 ZPr, po dobu jejíhož trvání zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.¹¹

Z druhé strany zmeškaná pracovní doba kvůli nevpuštění do objektu zaměstnavatele z důvodu neposkytnutí součinnosti nezbytné k provedení měření, resp. pro odmítnutí měření tělesné teploty ze strany zaměstnance, by bylo zaviněním porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonáva-

¹⁰ U bezdotykových teploměrů, jak plyne z obecné zkušenosti, zejména ve srovnání se svými rtuťovými předchůdci, není výjimečný poměrně značný rozptyl naměřených hodnot mezi jednotlivými měřeními.

¹¹ Z hlediska roviny pracovněprávních vztahů lze pro úplnost dodat, že na danou situaci nedopadá v žádném smyslu ust. § 316 ZPr.

né práci. Šlo by o zaviněné porušení právních povinností zaměstnance zakládající jeho odpovědnost.

Další otázkou je, zda na danou situaci dopadá i právní úprava na ochranu osobních údajů, konkrétně zda v daném případě dochází ke zpracování (čl. 4 bod 2 GDPR) osobních údajů (čl. 4 bod 1 GDPR) a zda informace o tělesné teplotě je (citlivým) údajem o zdravotním stavu ve smyslu čl. 4 bod 15 obecného nařízení o ochraně osobních údajů.

Byť je zjištění tělesné teploty měřením distančním způsobem (teploměrem nebo infrakamerou) výsledek technologického/automatizovaného procesu, jímž se získá informace o určité osobě, obdobně jako u on-line kamerového systému se lze klonit k závěru, že není-li zjištěná teplota posléze zaznamenána, definičně se o zpracování osobních údajů nejedná.¹² Na měření samo tudíž právní úprava na ochranu osobních údajů nedopadá.

Údaj o zdravotním stavu vypovídá o fyzickém anebo o psychickém stavu daného člověka, kdy se podává v jednom anebo ve druhém případě informace o odchylce od normálního stavu. Údajem o zdravotním stavu může být i informace o poskytnutých zdravotních službách. Podmínkou je, že z takové informace bude možné usuzovat na zdravotní stav člověka.

V kontextu recitálu č. 35 obecného nařízení o ochraně osobních údajů, kde se pod pojem údaj o zdravotním stavu podřazuje v obecné rovině i jakákoli informace o nemoci anebo riziku onemocnění, se lze klonit k závěru, že s informací o zvýšené tělesné teplotě, byť u konkrétního člověka není v danou chvíli spojena s informací o konkrétním onemocnění, je třeba nakládat jako s (citlivým) údajem o zdravotním stavu, neboť může být posléze potvrzeno, že se jedná o informaci svědčící o onemocnění.

Za právní podklad pro zpracování údaje o zdravotním stavu (zaznamenání naměřené tělesné teploty), při zachování všech souvisejících povinností správce (zabezpečení atd.), lze vzít čl. 9 odst. 2 písm. b) obecného nařízení o ochraně osobních údajů.¹³ Pro zpracování dalších souvisejících osobních údajů měřeného (jméno, příjmení, pracovní zařazení, časové údaje atd.) připadá v úvahu více právních titulů – teoreticky se může jednat o čl. 6 odst. 1 písm. c), d) nebo f) obecného nařízení o ochraně osobních údajů. Je-li nicméně podkladem pro zpracování údaje o zdravotním stavu čl. 9 odst. 2 písm. b), z logiky věci by se z hlediska čl. 6 odst. 1 mělo předmětné zpracování osob-

¹² Obdobně viz ÚOOÚ dne 15. 2. 2020 – *Měření teploty při vstupu na pracoviště v době koronavirové pandemie* dostupné na https://www.uouu.cz/vismo/dokumenty2.asp?id_org=2001448&id=42275&n=mereni%2Dteploty%2Dpri%2Dvstupu%2Dna%2Dpracoviste%2Dv%2Ddobe%2Dkoronavirove%2Dpandemie

¹³ Čl. 9 odst. 2 písm. b) obecného nařízení o ochraně osobních údajů: „zpracování je nezbytné pro účely plnění povinností a výkon zvláštních práv správce nebo subjektu údajů v oblasti pracovního práva a práva v oblasti sociálního zabezpečení a sociální ochrany, pokud je povoleno právem Unie nebo členského státu nebo kolektivní dohodou podle práva členského státu, v němž se stanoví vhodné záruky týkající se základních práv a zájmů subjektu údajů“

ních údajů opírat o písm. c) jmenovaného ustanovení, tzn. takové zpracování by mělo být kvalifikováno jako nezbytné pro splnění právní povinnosti, která se na správce vztahuje (viz shora odkazovaná ustanovení § 101 a § 102 ZPr).

Při získávání, resp. zaznamenávání údajů by měla být subjektu údajů v základu podána informace o zpracování osobních údajů a o jeho právech ve smyslu čl. 13 obecného nařízení o ochraně osobních údajů, a to alespoň odkazem na místo, kde jsou takové informace dostupné – viz ust. § 5 a § 8 zákona č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů.

2. Informování pracovního kolektivu o zjištění pozitivitě

Relativně frekventovanou otázkou z hlediska zpracování osobních údajů v pracovněprávních vztazích v souvislosti s pandemií COVID-19 bylo a je, zda lze zaměstnance v rámci pracoviště informovat, že konkrétní jiný zaměstnanec byl pozitivně testován na COVID-19.

Ve veřejném diskurzu lze vysledovat mj. názory, že takový úkol zaměstnavateli nepřísluší, neboť informování potenciálně ohrožených osob mají provádět orgány ochrany veřejného zdraví.

Takový argument by mohl snad být relevantní v okamžiku, kdy by trasování a kontaktování potenciálně dotčených osob fungovalo obratem, tedy bezprostředně po zjištění pozitivity testovaného. S ohledem k situaci, kdy k rozpadu systému trasování došlo již v prvé vlně pandemie, však nemůže obstát.

S odkazem na shodná zákonná ustanovení upravující povinnosti zaměstnavatele na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, která byla zmíněna v bodě 1), resp. s odkazem na legitimní zájem v podobě ochrany života a zdraví zaměstnanců a třetích osob, lze podklad pro informování ze stany zaměstnavatele nalézt; podobně jako u měření tělesné teploty jde o nezbytné opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti.

V kontextu principů minimalizace a subsidiarity by však měl být pozitivně testovaný zaměstnanec z hlediska pracovního kolektivu (ohrožených osob) ztotožněn pouze tehdy, není-li účelu možné dosáhnout jinak, konkrétně pokud nebude možné provést komplexní zmapování rizikových kontaktů zaměstnance a kontaktování dotčených osob bez zpřístupnění informace o totožnosti pozitivně testovaného; řešení této otázky odpadá v okamžiku, kdy musí být s ohledem k okolnostem zjevné, například kvůli úzkému pracovnímu kolektivu, o kterého zaměstnance se jedná.

Zpřístupnění informace o zjištění pozitivitě ostatním zaměstnancům je zpracováním osobních údajů dotyčného zaměstnance.

Informace o pozitivním testu na COVID-19, tedy informace o přítomnosti viru v organismu, je informací o zdravotním stavu zaměstnance, bez ohledu na to, zda se

u zaměstnance projevíly či projeví příznaky nemoci. Důvodem je fakt, že přítomnost viru COVID-19 v organismu je odchylkou od běžného zdravotního stavu.

Podkladem takového zpracování údaje o zdravotním stavu může být čl. 9 odst. 2 písm. b) nebo c) obecného nařízení o ochraně osobních údajů. Ve vztahu k souvisejícím údajům, tedy pro zpřístupnění jména a příjmení zaměstnance, příp. jeho pracovního zařazení a dalších nezbytných identifikátorů, může být právním titulem z hlediska čl. 6 obecného nařízení o ochraně osobních údajů odst. 1 písm. c), d) nebo f).

Podobně jako u bodu 1) shora se lze s ohledem k okolnostem klonit k čl. 9 odst. 2 písm. b) a k čl. 6 odst. 1 písm. c) obecného nařízení o ochraně osobních údajů. Důvodem je fakt, že čl. 6 odst. 1 písm. f) nemá v čl. 9 odst. 2 nařízení alternativu. U právního titulu odkazujícího se na životně důležité zájmy subjektu údajů nebo třetí osoby pak bude u čl. 9 odst. 2 písm. b) obecného nařízení jen obtížně možné uvažovat o naplnění podmínky: „*v případě, že subjekt údajů není fyzicky nebo právně způsobilý udělit souhlas.*“

Jak již bylo naznačeno shora, s ohledem na princip minimalizace zásahu do chráněných hodnot zaměstnavateli svědčí právo informovat o zjištěné pozitivitě zaměstnance pouze takové osoby (zaměstnance a další osoby, vůči nimž zaměstnavatel na pracovišti plní povinnosti podle předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci), u nichž je pravděpodobné, že s dotyčným mohli být v rizikovém kontaktu. Primární by mělo být adresné kontaktování a informování potenciálně dotčených osob bez ztotožnění pozitivně testovaného, resp. se ztotožněním, nelze-li jinak. Až není-li takový postup možný (například není možné v úplnosti zjistit, ve kterých všech případech šlo o rizikový kontakt – lze mít za to, že taková situace bude poměrně běžná), je možné přistoupit k otevřenému informování zaměstnanců (se ztotožněním pozitivně testovaného, je-li to třeba pro efektivní řešení věci – realizaci povinností zaměstnavatele na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), u nichž mohlo k rizikovému kontaktu pravděpodobně dojít (například zaměstnanců HR oddělení závodu zaměstnavatele, kde pozitivní zaměstnanec působí – informování zaměstnanců ve výrobě stejného závodu, pokud je u nich rizikový kontakt vyloučen, není nezbytné a pro takové informování zaměstnavateli právo nesvědčí).

Podkladem pro interní trasování rizikových kontaktů, tedy pro zpracování osobních údajů osob, u nichž potenciálně došlo k rizikovému kontaktu s nakaženým, bude na straně zaměstnavatele opětovně čl. 6 odst. 1 písm. c) obecného nařízení o ochraně osobních údajů opírající se o ust. § 101 a § 102 ZPr.

Informace o potenciálně rizikovém kontaktu by měla zahrnovat vedle informací o karanténě a souvisejícím postupu, který by měl následovat ze strany krajské hygienické stanice (takové informování není zaměstnavateli uloženo, lze jej však považovat kvůli jistotě na straně zaměstnance za žádoucí), také srozumitelné sdělení, že poskytnuté údaje o pozitivitě jsou určeny pouze pro realizaci právními předpisy a souvisej-

cími akty veřejné moci předvídaného postupu (karanténa, vyšetření atd.) a z důvodu prevence. Mělo by být jasně řečeno, že pro šíření informace vůči dalším osobám, u nichž není s ohledem k okolnostem nutné znát totožnost pozitivně testovaného zaměstnance (osobám, které s pozitivním nevěšly v rizikový kontakt) zaměstnanci nesvědčí žádný právní titul a dojde-li k němu, bude šířitel v postavení správce osobních údajů nést plnou (veřejnoprávní i soukromoprávní) odpovědnost. Do určité míry lze vzít za podklad takové poučovací povinnosti zaměstnavatele čl. 25 a čl. 32 an. obecného nařízení o ochraně osobních údajů (povinnost zajištění bezpečnosti zpracovávaných osobních údajů).

Ve všech případech je třeba splnit informační povinnost ve smyslu čl. 13 a 14 obecného nařízení o ochraně osobních údajů a odpovídající měrou zajistit splnění i dalších povinností tížících zaměstnavatele co by správce osobních údajů.¹⁴ Ve vztahu k plnění jednotlivých povinností musí být reflektována i právní úprava obsažená v zákoně o zpracování osobních údajů (zejména pro plnění informační povinnosti platí určité výjimky – viz ust. § 5, § 8 a § 11 zákona č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů).

Závěr

Koronavirová pandemie (nejen) v oblasti pracovněprávních vztahů navodila řadu otázek, i když vynecháme podpůrné programy a jejich uplatňování,¹⁵ a zcela obnažila řadu (v některých případech již dlouho tušených či diskutovaných) nedostatků stávající právní úpravy.

Některé z otázek již byly předmětem odborného diskurzu, zejména jde-li o povahu koronavirové pandemie a jejích důsledků na možnost, resp. nemožnosti přidělovat práci, v kontextu právní úpravy překážek v práci na straně zaměstnavatele.¹⁶ Spolu s tím je zde řada dalších problematických momentů souvisejících s distančním výkonem práce. Nejedná se přitom jen o dlouhodobě diskutované aspekty, jako je míra uplatnění právní úpravy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci při distanční práci, limity odpovědnosti, včetně odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání, či náklady na výkon distanční práce a jejich hrazení.¹⁷ Objevují se i otázky nové, ten-

¹⁴ Blíže viz například Morávek, J. *Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy*. Praha: Wolters Kluwer. 2019. s. 420.

¹⁵ K tomuto blíže viz například Morávek, J. Povídání o českém pracovním právu v době koronaviru in *Societas et iurisprudentia*. 2020. ročník 8. číslo 3. str. 93-115.

¹⁶ Blíže viz například Morávek, J. Povídání o českém pracovním právu v době koronaviru in *Societas et iurisprudentia*. 2020. ročník 8. číslo 3. str. 93-115 nebo Pichrt, Bělina, Morávek, Tomšej. K některým specifickým otázkám překážek v práci v době koronaviru aneb je možné považovat pandemii za živelní událost ve smyslu pracovního práva? Dostupné na www.spolpracosc.cz

¹⁷ K tomuto srov. například Morávek, J. Změna některých výchozích sociálních paradigmat a její reflexe v právní úpravě pracovněprávních vztahů a sociálního zabezpečení in *Právník*. Praha: Ústav státu a práva Akademie Věd České republiky, v.v.i. 2021 – v tisku.

dence dříve jen těžko představitelné, jako je využívání on-line kamer jako prostředku kontroly, zda je zaměstnanec ve stanovenou či oznámenou dobu připraven k výkonu práce, či jako prostředku ověřování, zda ve stanovené či oznámené době zaměstnanec práci koná. V kontextu protiepidemiologických omezujících opatření a z nich plynoucího omezení sociálního kontaktu se aktuální stává i problematika sociální izolace a její důsledky pro pracovní, ale i osobní život zaměstnance. Diskutuje se o oprávnění zaměstnavatele po zaměstnanci požadovat využívání aplikace eRouška na mobilním zařízení určeném k výkonu práce.¹⁸

V řadě případů je zde mj. výrazný aspekt ochrany osobních údajů. Ač není právní úprava na ochranu osobních údajů bez chyby, nelze jí upřít, že problematické momenty související s pandemií, stejně jako distančním způsobem výkonu práce, umožňuje (do značné míry díky své obecnosti) v podstatě uspokojivě řešit.

Stejně však (bohužel) neplatí o právní úpravě pracovněprávních vztahů. Ta vyžaduje naléhavě revizi. Právní úprava neobstála v mimořádných podmínkách, které vyvolala pandemie COVID-19, což je (do určité míry) omluvitelné. Vedle toho však neumožňuje reagovat na trendy ve způsobu výkonu závislé práce, které přinesly nové technologie, což již (jelikož je na tento aspekt poukazováno dlouhodobě) omluvitelné není.

Právní úprava vyžaduje revizi, která bude reflektovat aktuální situaci, tedy sociologickou, technologickou a hospodářskou realitu. Změnu, která povede k odpovídajícímu vyváženému poměru organizačních a ochranných institutů v právní úpravě pracovněprávních vztahů; v tomto směru je třeba sledovat základní linii, jejíž podstatu lze vystihnout zjednodušeně řečeno tak, že oslabení organizačních figur a z toho plynoucí větší volnost na straně zaměstnance by měla být úměrně tomu doprovázena zvýšením odpovědnosti zaměstnance a oslabením ochranných prvků obecně.¹⁹

Z tohoto hlediska je koronavirová pandemie příležitostí, na které lze stavět, neboť jasně obnažila nedostatky a slabá místa. Věříme, že časy experimentů v pracovněprávní legislativě již minuly,²⁰ a napříště bude úsilí směřováno tam, kde je ho zapotřebí, a že podkladem pro změnu legislativy tentokrát bude důsledná, komplexní a přesvědčivá

¹⁸ K tomuto Úřad pro ochranu osobních údajů mj. uvádí: „Aplikace eRouška je založena na dobrovolnosti. K jejímu používání nemůže být nikdo nucen, tedy ani zaměstnanec využívající služební mobilní telefon jako pracovní prostředek přidělený zaměstnavatelem. Zaměstnavatel nemůže bez zákonného zmocnění ukládat zaměstnanci povinnost stát se subjektem údajů ve zpracování, u kterého zaměstnavatel není správcem osobních údajů.

Povinné mobilní aplikace by ze zákona měly poskytnout záruky, že údaje umožňující identifikaci konkrétního uživatele aplikace jsou využity pouze k trasování možného šíření nákazy COVID-19, za důsledného dodržení zásady omezení uložení osobních údajů pouze po dobu nezbytně nutnou. K jinému účelu být využity nemohou.“

¹⁹ K tomuto srov. op. cit. sub. 18.

²⁰ Viz Morávek, J. Novela zákoníku práce, anebo jak se to (ne)povedlo. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck. 2020. sv. 13-14. sv. 488-494.

analýza potřeby a nikoli subjektivní přesvědčení a dojem, že to tak prostě bude lepší.²¹

²¹ Dále viz také Morávek, J. K některým (nejen) problematickým otázkám dovolené po 1. lednu 2021. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck. sv. 2., 2021 – v tisku.

OCHRANA ZAMĚSTNANCE PŘI JEDNOSTRANNÉM ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU V KONTEXTU KORONAVIROVÉ PANDEMIE

*Mgr. Roman Zapletal**

1. „Ochrana za časů korony“¹

V současné době koronavirové (či covidové), aneb za časů korony, v souvislosti se zcela bezprecedentními stavy, jež s sebou onemocnění covid-19 přináší, zasluhují pracovnímu právu materiálně imanentní potřeba a z ní vyplývající tendence směřující k ochraně zaměstnance jakožto slabší smluvní strany základního pracovněprávního vztahu o to větší pozornosti. Již ve všeobecné perspektivě nezbytnost bryskni adaptace na nastalou abnormální situaci sama o sobě indikuje znatelný interdisciplinární přesah.² Zvláště však ve spojitosti s kruciólními konsekvencemi dotýkajícími se skončení pracovního poměru nabývá předeslaná problematika explicitně zákonodárcem preferované první ze základních zásad pracovněprávních vztahů, totiž zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance³, potažmo ochranná funkce celého odvětví pracovního práva vůbec, mimořádně aktuálního rozměru.

Předkládaný příspěvek se na základě uvedeného zaměřuje na vybrané projevy, resp. na limity jmenovaných konstruktů v dobových epidemiologických souvislostech, a to při reflektování relevantních konstantních i recentních závěrů vrcholné rozhodovací praxe. Text ve vymezeném kontextu představuje dvoustupňové pojetí ochrany zaměstnance, a to optikou úpravy zákonných ochranných dob, aplikovatelných při rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele. Akcentována je přitom ochranná doba spočívající ve stavu dočasné pracovní neschopnosti daného zaměstnance, společně s korelujícími výjimkami z legálního zákazu dát výpověď zaměstnanci během ochranné doby. Analýze je podroben rovněž materiálně souvisící institut karantény, přestože se v tomto případě o ochrannou dobu nejedná. Další, nikoli zcela nevýznamné projevy zvýšené ochrany zaměstnance v diskutované oblasti, spočívající

* Autor působí jako interní doktorand na Katedře pracovního práva a sociálního zabezpečení na Právnické fakultě Masarykovy univerzity v Brně.

¹ Sluší se pro úplnost uvést, že název této části, zároveň tvořící leitmotiv celého příspěvku, je parafrází na proslulý román kolumbijského literáta a laureáta Nobelovy ceny za literaturu z roku 1982 Gabriela Garcíi Márqueze „*El amor en los tiempos del cólera*“ (česky jako „*Láska za časů cholery*“ vydalo nakladatelství Odeon v překladu Blanky Stárkové, nejnovější dotisk v roce 2016).

² V rámci svých úvah mimo jiné institut karantény z pohledu filozofických, psychologických i sociologických aspektů detailněji analyzuje ŠEJVL, Michal. *Lidská práva v současné situaci*. In ŠEJVL, Michal, AGHA, Petr, SOBEK, Tomáš, KOKEŠOVÁ, Jana, ČERNÝ, David. *Vítězové a poražení: Právní a etické problémy současné koronakrizy*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2020, s. 23-27.

³ Ve smyslu § 1a odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále v textu též jen jako „zákoník práce“ nebo „ZP“).

v nezbytnosti dodržet předepísované hmotněprávní prekluzivní lhůty ze strany zaměstnavatele⁴, již s ohledem na rozsah příspěvku podrobněji rozváděny nejsou.

2. První stupeň ochrany – konstrukce zákazu výpovědi zaměstnanci prostřednictvím ochranných dob

Skončení pracovního poměru (jakož i některého z ostatních právem aprobovaných základních pracovněprávních vztahů)⁵ často představuje nikoli zanedbatelný zásah do existenční sféry každého jedince nacházejícího se v postavení zaměstnance. Natož při momentální mimořádné situaci způsobené v globálním měřítku exponenciální expanzí nového typu koronaviru SARS-CoV-2 lze neoddiskutovatelně usuzovat na jeho multiplikaci. Z oblasti rozvázání pracovního poměru, jež zřejmě zahrnuje nejširší paletu možností pro ukončení uzavřeného základního pracovněprávního vztahu, tvoří klíčový nástroj legislativní konstrukce zákazů dání výpovědi zaměstnanci, který se toho času nachází v ochranné době.

Pracovní poměr lze rozvázat (jinými slovy řečeno, skončit prostřednictvím účinného právního jednání) jednak dvoustranně, jednak jednostranně. První kategorie zahrnuje dohodu o rozvázání pracovního poměru⁶, již lze považovat za ideální variantu ukončení daného základního pracovněprávního vztahu, konvenující deklarovanému soukromoprávnímu primátu smluvní volnosti a autonomie vůle kontrahentů vůbec. Naproti tomu druhá skupina, co do svého obsahu již o poznání širší⁷, zastřešuje výpověď⁸, okamžité zrušení pracovního poměru⁹ a zrušení pracovního poměru ve zkušební době¹⁰. Ke všem právě uvedeným možnostem, jak bylo ostatně indikováno, přitom může být přistoupeno při splnění veškerých zákonem předepísovaných obligatorních kritérií jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance.

Zcela přirozeným důsledkem v praxi realizovaného záměru samotného zaměstnance ukončit svůj pracovní poměr, a to ať už z jakéhokoli důvodu (je-li dáována výpověď, anebo pracovní poměr zrušován ve zkušební době), případně na podkladě některé ze zákonem taxativně vypočtených možností (v případě, dochází-li ke zrušení pracovního poměru okamžitě), je v zásadě potřeba na zaměstnance v těchto situacích aplikovat zákonné protektivní normy silně redukována. Proto je bližšímu zkoumání níže podrobena toliko zvolená jednostranná varianta rozvázání pracovního poměru iniciovaná zaměstnavatelem. V rámci shora nastíněné teoretické kategorizace rozvázání pracovního

⁴ Srov. právní úpravu obsaženou v § 57 odst. 1, resp. odst. 2 ZP, a v § 58 odst. 1, resp. odst. 2 ZP.

⁵ Dlužno na tomto místě doplnit, že pracovněprávní vztahy zaměstnanců činných ve veřejném sektoru, zvláště pak služební poměry státních zaměstnanců, regulované příslušnými veřejnoprávními předpisy, leží již mimo stanovený obsahový rámec předkládaného textu.

⁶ Srov. § 48 odst. 1 písm. a) ZP, ve spojení s § 49 ZP.

⁷ Viz enumeraci zahrnutou v rámci § 48 odst. 1 písm. b), písm. c) a písm. d) ZP.

⁸ Podle § 50 odst. 3 ZP, resp. § 50 odst. 2 ZP, ve spojení s § 52 ZP.

⁹ Na základě § 56 odst. 1 ZP, resp. § 55 odst. 1 ZP.

¹⁰ Ve smyslu § 66 ZP.

poměru dva naposledy zmíněné instituty (tj. zrušení pracovního poměru ve zkušební době a okamžité zrušení pracovního poměru) jsou nadále ponechány rovněž stranou, neboť při jejich aplikaci zřejmě nedochází k důraznějším manifestacím koronavirového přesahu, jako je tomu u výpovědi z pracovního poměru.

Nelze sice nepochybně nikterak rozporovat, že k okamžitému zrušení pracovního poměru, jakož i k jeho zrušení ve zkušební době, není možno ze strany zaměstnavatele přistoupit bez jakýchkoli limitací. Samotné nastavení ochranných mantinelů, korelujících s materiální náplní dispoziční pravomoci zaměstnavatele, se však ve jmenovaných situacích rozvazování pracovního poměru jeví značně restriktivnějším. Formulované ochranné doby se zde totiž vztahují pouze k některým stavům projevujícím se ve sféře zaměstnance, jejichž existenci se zákonodárce rozhodl zohlednit poskytnutím ochranné doby shodně jako pro případ výpovědi z pracovního poměru. Vybrané (životní) události jsou, alespoň co se týče okamžitého zrušení pracovního poměru, charakterově v zásadě pozitivní. Na druhou stranu, o jejich praktických negativních důsledcích v podobě finanční stimulace však přesto nelze nijak pochybovat.

In concreto se ve smyslu uvedeného v případě okamžitého zrušení pracovního poměru¹¹ jedná o sociální události nastávající v přímé souvislosti s těhotenstvím a rodičovstvím. To přitom subsumuje čerpání jak mateřské dovolené zaměstnankyní, tak rodičovské dovolené zaměstnankyní nebo zaměstnancem, a to po celou délku jejího trvání, jinými slovy řečeno, bez omezení rodičovské dovolené toliko dobou, po níž zaměstnankyní přísluší mateřská dovolená. Naproti tomu zrušení pracovního poměru ve zkušební době¹² je explicitně zakázáno výlučně v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény dotčeného zaměstnance. Lze předeslat, že platná právní úprava ochranných dob s institutem karantény (na rozdíl od dočasné pracovní neschopnosti) na jiném místě než právě v nastíněné souvislosti se zrušením pracovního poměru během zkušební doby neoperuje.

Pro účely tohoto textu je přitom s přihlédnutím k jeho zaměření, jakož i ke shora právě uvedenému, relevantní ochranná doba zapříčiněná stavem uznané dočasné pracovní neschopnosti (nebo případně též nařízené karantény). Předně se sluší vymezit, že se terminologicky skutečně jedná o ochrannou dobu¹³, nikoliv o lhůtu. Nedochází proto k aplikaci pravidla posunutí jejího konce na nejbližší následující pracovní den, měla-li by uplynout v sobotu, neděli nebo ve svátek¹⁴, ačkoliv by v takovém případě prolongací uplatňovanou ex lege u veškerých soukromoprávních lhůt došlo k ještě většímu umocnění zakotveného standardu ochrany daného zaměstnance. Existence

¹¹ Srov. § 55 odst. 2 ZP.

¹² Srov. § 66 odst. 1 druhá věta ZP.

¹³ V intencích § 333 ZP doba v kontextu pracovněprávní regulace bezvýjimečně počíná prvním dnem a končí posledním dnem této ať už zákonem stanovené či smluvně sjednané doby.

¹⁴ Srov. pravidlo regulované v § 607 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, aplikovatelné v pracovněprávních vztazích v souladu se zásadou subsidiarity ve smyslu § 4 ZP.

ochranné doby však může markantně ovlivnit běh výpovědní doby v situacích, v nichž by k jejich uplynutí mělo dojít právě ještě v průběhu nastalé ochranné doby.

Speciální pravidlo pro běh výpovědní doby a její zákonnou prolongaci presumuje dikce § 53 odst. 2 ZP. Pokud totiž zaměstnanec svému zaměstnavateli nesdělí, že na prodloužení doby trvání výpovědní doby (a tím svého pracovního poměru) netrvá, dochází k aplikaci předjímaného pravidla stanovícího, že pracovní poměr v takovém případě skončí (je rozvázán) teprve až uplynutím zbývajících částí ochranné doby, k němuž nedošlo v důsledku kolidujícího souběhu s ochrannou dobou. Jelikož se za dané situace, přirozeně je-li naplněn elementární předpoklad, že k výpovědi bylo zaměstnavatelem přistoupeno ještě před počátkem ochranné doby, ochranná doba do výpovědní doby nezapočítává (nedochází však k jejímu úplnému přetržení, přerušení), jedná se o ilustrativní příklad stavení doby.

3. Dočasná pracovní neschopnost a karanténa zaměstnance

V souladu s platnou úpravou obsaženou v zákoníku práce je zaměstnavateli zapovězeno dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, za niž je textací § 53 odst. 1 písm. a) ZP primárně považována doba, v níž je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným. To však toliko za předpokladu, že stav dočasné pracovní neschopnosti nebyl bezprostředně zapříčiněn opilostí nebo zneužitím návykových látek zaměstnancem. V případě této explicitně stanovené výjimky s dotyčným zaměstnancem pracovní poměr výpovědi bez dalšího (jakkoli za splnění veškerých ostatních zákonem předepsovaných podmínek) lze, třebaže je toho času dočasně práce neschopen. V zájmu zachování úplnosti se sluší alespoň ve stručnosti vymezit zbývajících obsahový rámec předmětné první z ochranných dob, zahrnující vedle již předestřené též ústavní ošetřování a lázeňské léčení¹⁵, jež jsou však nadále ponechávány stranou detailnější pozornosti prezentovaného výkladu.

Jak dočasná pracovní neschopnost, tak karanténa jsou na základě platné právní úpravy považovány za překážky v práci na straně zaměstnavatele, a to přitom za důležité osobní překážky regulované v rámci §§ 191-199 ZP. Stanou-li se proto tyto překážky příčinou absence zaměstnance na pracovišti, je zakotvena zákonná povinnost zaměstnavatele takovou nepřítomnost omluvit, a to společně se vznikem nároku zaměstnance na náhradu mzdy (platu nebo odměny z dohod o pracích konaných mimo

¹⁵ Zákoník práce spojuje konec ochranné doby v obou uvedených případech (nejednalo se však o onemocnění tuberkulózou, kdy *ex lege* dochází k prodloužení ochranné doby o šest měsíců následujících po propuštění z ústavního ošetřování) zcela totožně s okamžikem jejich ukončení. Naproti tomu počátky jejich běhu jsou již stanoveny rozdílně, a to ve spojení již s podáním návrhu k preskripci ústavního ošetřování na straně jedné, a se zahájením ústavního léčení dnem jeho nástupu na straně druhé. Co se týče samotného návrhu na ústavní ošetřování, není bez zajímavosti, že judikatura jím rozumí „doporučení ošetřujícího lékaře k přijetí do ústavní péče“, a to bez nutnosti konkretizace zařízení, ve kterém má být dané ústavní ošetřování realizováno; viz k tomu odůvodnění rozsudku NS ze dne 26. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 968/2015.

pracovní poměr) po dobu prvních 14 dnů jejich trvání.¹⁶ Zákoník práce se pro účely terminologického vymezení omezuje na delegaci na relevantní normy veřejnoprávních předpisů.¹⁷ V této souvislosti není nutno absenci legální definice přímo v zákoníku práce vnímat jako jakkoli problematickou, neboť lze plně aplikovat její pozitivní i negativní vymezení pro účely citovaného zákona o nemocenském pojištění.

V případě zaměstnanecky aktivní osoby ve smyslu § 55 odst. 1 písm. a) ZNP se jedná o takový stav, kdy zaměstnanec (resp. pojištěnec¹⁸) pro poruchu zdraví (nebo pro jiné důvody stanovené v předmětném právním předpisu) nemůže vykonávat dosavadní pojištěnou činnost¹⁹, případně i jinou než dosavadní pojištěnou činnost, trvá-li taková porucha déle než 180 (kalendářních) dnů. Dočasně práce neschopnou však nelze, jak stanoví § 55 odst. 2 ZNP, validně uznat osobu ošetřovanou v nočním sanatoriu, v době detoxikace po požití alkoholu, omamných nebo psychotropních látek (ledaže by však byly tyto látky požitý nezaviněně) a při poskytování zdravotní péče v osobním zájmu z kosmetických nebo estetických důvodů, k jejíž úhradě dochází výhradně z vlastních finančních zdrojů.

Lze doplnit, že z teoretického pohledu doktríny práva sociálního zabezpečení se pak pracovní neschopností rozumí „sociální událost způsobená nemocí nebo úrazem, která pojištěnci brání ve výkonu dosavadního zaměstnání.“²⁰ Za dočasně práce neschopného zaměstnance prizmatem zákoníku práce lze tudíž na základě uvedeného považovat pouze takového zaměstnance (resp. s přihlédnutím k pojmosloví úpravy práva sociálního zabezpečení přesněji pojištěnce, jak bylo ostatně již vymezeno v předěšlém odstavci), jenž byl uznán dočasně práce neschopným plně v souladu s příslušnými ustanoveními zákona o nemocenském pojištění.

Naproti tomu karanténa je zákonem o ochraně veřejného zdraví jako jedno z aplikovatelných karanténních opatření²¹ v intencích citované normy § 2 odst. 7 písm. a) ZOVZ definována jako oddělení fyzické osoby podezřelé z nákazy²² od ostatních fyzic-

¹⁶ Blíže viz § 191 a § 192 ZP.

¹⁷ Jedná se zde konkrétně o zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále v textu též jen jako „zákon o nemocenském pojištění“ nebo „ZNP“), resp. zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále v textu též jen jako „zákon o ochraně veřejného zdraví“ či „ZOVZ“).

¹⁸ Za pojištěnce je podle § 3 písm. a) ZNP považována fyzická osoba, jež je účastna nemocenského pojištění, jakož i osoba po zániku (nemocenského) pojištění, pokud jí plyne „ochranná lhůta“ (v intencích § 15 ZNP), a to za předpokladu, že tato osoba uplatňuje nárok na dávku pojištění nebo takovou dávku pobírá.

¹⁹ Pojištěnou činností se na základě definice vymezené v rámci § 3 písm. j) ZNP rozumí „zaměstnání vykonávané za podmínek základajících účast na pojištění“.

²⁰ HŮRKA, Petr. In KOLDINSKÁ, Kristina, TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7. vyd. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 66.

²¹ Ve smyslu § 2 odst. 7 ZOVZ jsou jmenovaná opatření reprezentována triádou karanténa, lékařský dohled, zvýšený zdravotnický dozor.

²² Fyzická osoba podezřelá z nákazy je totožným ustanovením vymezena jako zdravá osoba, „která byla během inkubační doby ve styku s infekčním onemocněním nebo pobývala v ohnisku nákazy“.

kých osob, jakož i lékařské vyšetřování této osoby, jež je vedeno cílem zabránit dalšímu přenosu infekčního onemocnění²³ v období, kdy by mohlo dojít k jeho šíření. V recentní odborné literatuře se však lze setkat též s výkladem, jenž za karanténu výslovně považuje též další karanténní opatření vymezená zákonem o ochraně veřejného zdraví, a to lékařský dohled a zvýšený zdravotnický dozor.²⁴ V případě, že se nejedná o osobu zdravou (ergo jde o osobu onemocnělou infekční nemocí nebo jevící příznaky takového onemocnění), lze usuzovat toliko na institut izolace²⁵, materiálně rovněž spočívající v oddělení dané fyzické osoby od ostatních osob.

Aspoň na okraj není zcela bez zajímavosti taktéž zmínit, že pro účely výkonu státní služby je interpretačním vymezením pojmu „dočasná neschopnost k výkonu služby“²⁶ nařízená karanténa terminologicky ekvivalentní uznané dočasné pracovní neschopnosti. Primárně se ve smyslu uvedeného nabízející distinkce služebního poměru od relevantní úpravy pracovního poměru v kodexu práce se však ukazuje jako toliko iluzorní. Neboť obdobně jako platí pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době, i služební poměr nelze služebním orgánem zrušit v době prvních 14 dnů trvání dočasné neschopnosti k výkonu služby.²⁷ Důsledky jsou tudíž jak v případě poměru pracovního, tak služebního v zásadě shodné, a to s nezbytným přihlédnutím k faktu, že služební poměr není možno validně skončit ani výpovědí, ani okamžitým zrušením. Určitou odchylku však přesto reprezentuje extenzivnější nazírání na karanténu optikou služebního zákona²⁸, když předmětný termín zahrnuje, na rozdíl od výše citované úpravy zákoníku práce, rovněž karanténní opatření ve formě zvýšeného zdravotnického dozoru²⁹, pokud byl státnímu zaměstnanci uložen zákaz činnosti bránící mu ve výkonu služby.

V pracovněprávních vztazích se však nad rámec uvedeného prostřednictvím speciální právní úpravy, obsažené v interpretačním ustanovení § 347 odst. 4 ZP, izolace ve smyslu citovaného zákona o ochraně veřejného zdraví, nadto též společně s vybranými mimořádnými opatřeními při epidemii a nebezpečí jejího vzniku³⁰, staví na ro-

²³ Podle § 2 odst. 5 ZOVZ se v případě infekčního onemocnění jedná o „*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.*“

²⁴ HORECKÝ, Jan, BLAŽEK, Michal. In SELUCKÁ, Markéta a kol. *Covid-19 a soukromé právo. Otázky a odpovědi*. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 37-38.

²⁵ Blíže viz § 2 odst. 6 ZOVZ.

²⁶ Srov. § 128 odst. 3 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (dále v textu též jen jako „služební zákon“).

²⁷ Viz § 74 odst. 1 písm. f) část věty za středníkem služebního zákona.

²⁸ Srov. § 177 odst. 3 služebního zákona.

²⁹ Ve smyslu § 2 odst. 7 písm. c) ZOVZ jde o „*lékařský dohled nad fyzickou osobou podezřelou z nákazy, které je uložen zákaz činnosti nebo úprava pracovních podmínek k omezení možnosti šíření infekčního onemocnění.*“

³⁰ Ke konkrétnímu výčtu dotčených opatření srov. § 347 odst. 4 ZP, ve spojení s § 69 odst. 1 písm. b) a písm. i) ZOVZ. V rámci vymezení první jmenované skupiny zákon prostřednictvím demonstrativního výčtu stanoví, že se může jednat o omezení cestování z některých oblastí (a omezení dopravy mezi některými oblastmi); zákaz nebo omezení slavností, divadelních a filmových představení, sportovních a jiných

veň s karanténou. Jako v úvahu přicházející konsekvence s projevy v pracovněprávním režimu v tomto případě přirozeně není uplatňována dočasná pracovní neschopnost, nýbrž právě karanténa. Praktickým projevem prizmatem ochrany zaměstnance je skutečnost, že s izolovaným zaměstnancem³¹ sice nelze ze strany zaměstnavatele zrušit pracovní poměr ve zkušební době, jak stanoví textace § 66 odst. 1 druhá věta ZP (neboť takový zaměstnanec se ipso facto nachází v karanténě), avšak aplikace okamžitého zrušení pracovního poměru, stejně jako dání výpovědi, podle dikce § 55 odst. 2 ZP a contrario zjevně vyloučena není. Jinými slovy řečeno, pouze při zrušení pracovního poměru ve zkušební době jsou indikovány shodné pracovněprávní důsledky v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru jak pro dočasnou pracovní neschopnost, tak pro karanténu.

K otázkám vztahujícím se k sociální události dočasné pracovní neschopnosti (případě karantény, jedná-li se o situaci, kdy lze dovozené závěry aplikovat obdobně) se rovněž interpretačně již vícekrát vyjádřila judikatura. Z konstantních závěrů vyplývá tendence spravedlivého (proporcionálního) vybalancování ochrany poskytované zaměstnanci subsumpcí pod institut dočasné pracovní neschopnosti na první místo pomyslných lékárnických vah, a s ní korelujících legitimních zájmů zaměstnavatele na místo druhé. Ve spojení s platnou legislativní konstrukcí ochranných dob zapovídajících výpověď iniciovanou zaměstnavatelem se považuje za zcela irelevantní skutečnost, pokud dotyčného zaměstnance ošetřující lékař dočasně práce neschopným uznal až ex post, se zpětnou účinností ke dřívějšímu dni, shodnému se dnem, kdy byla zaměstnanci doručena výpověď z pracovního poměru.³² Rozhodujícím prvkem je zde totiž objektivita nastalé dočasné pracovní neschopnosti, jež nemůže být zvrácena subjektivním prvkem v podobě uváděného jednání ošetřujícího lékaře.

Předestřené teze potvrzují a částečně dále rozvádějí též recentní závěry soudní praxe. Na jejich základě je nutno reflektovat, že ani shora preferovaná ochrana oprávněných zájmů zaměstnavatele nemůže působit jako absolutně bezbřehá. Podle přesvědčení Nejvyššího soudu skutečnost nastání dočasné pracovní neschopnosti nelze ze strany zaměstnavatele nijak zpochybňovat, a zákonný zákaz výpovědi v ochranné době tudíž v neprospěch zaměstnance obcházet, a to s odůvodněním takového jednání poukázáním na dovolávání se práva zaměstnancem učiněné v rozporu s dobrými mravy, či snad se zjevným zneužitím svých právním řádem aprobovaných práv.³³ Dovolací soud v po-

shromáždění a trhů; uzavření zdravotnických zařízení jednodenní nebo lůžkové péče, zařízení sociálních služeb, škol, školských zařízení, zotavovacích akcí, ubytovacích podniků a provozoven stravovacích služeb (nebo omezení jejich provozu).

³¹ Pro úplnost se sluší uvést, že totožné pravidlo přirozeně musí platit, plně v souladu s § 347 odst. 4 ZP, taktéž v případě zaměstnance, jemuž bylo nařízeno některé z presumovaných mimořádných opatření při epidemii a nebezpečí jejího vzniku podle § 69 odst. 1 ZOVZ (srov. též výše).

³² Rozsudek NS ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2000.

³³ Rozsudek NS ze dne 20. 2. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3722/2017. Kritické zhodnocení prezentovaného přístupu, s poukazem na vybízející se principiálně nežádoucí důsledky, otevírající cestu ve své podstatě umožňující přiznání ochrany před výpovědí z pracovního poměru prostřednictvím ochranné doby též

suzovaném případě uzavřel, že dočasná pracovní neschopnost, při splnění nastíněného kritéria objektivit (ve smyslu nemožnosti požívat poskytované ochrany v rozporu s objektivním stavem, aplikovatelné toliko na základě dodatečně učiněného, účelového subjektivního jednání) nemůže být nazírána jinak než jako aprobovaný výkon práva, které je zaměstnanci v duchu protektivních norem zákoníku práce právě pro případ jeho nemožnosti (neschopnosti) sjednanou práci po určitý ohraničený časový úsek vykonávat garantováno.

4. Druhý stupeň ochrany – konstrukce výjimek ze zákazu zaměstnavatelovy výpovědi zaměstnanci v ochranné době

V návaznosti na shora vytyčený první stupeň ochrany zaměstnance při jednostranném rozvázání pracovního poměru výpovědí lze vymezit její doplňující druhý stupeň, za nějž je možno vnímat zákonem explicitně normované výjimky, které zaměstnavateli umožňují přistoupit k výpovědi z pracovního poměru i přesto, že je daný zaměstnanec v předmětném okamžiku dání výpovědi (resp. jejího řádného, účinného doručení) chráněn existencí některé z ochranných dob. Sluší se předeslat, že zákonodárcem přijatá a momentálně platná konstrukce výjimek z ochranných dob, jakož i výjimek z těchto výjimek, zřejmě nevykazuje přílišné známky žádoucí, ideálně co možná nejvíce systematické a koncepční právní úpravy pracovněprávních vztahů. V důsledku právě uvedeného je ve vztahu k oběma smluvním stranám směřována nevyhnutelnost v každém individuálním případě a priori dostatečně precizně reflektovat předmětnou regulaci, syntetizující příslušná ustanovení zákoníku práce³⁴, jež je vedena cílem vyhnout se případné invaliditě učiněného právního jednání (výpovědi) zakládající rozvázání pracovního poměru.

Jakkoli právě nastíněné ve všeobecné rovině zůstává nedotčeno, aplikovatelné výjimky ze zákazu zaměstnance z pracovního poměru vypovědět, v rámci diskutované materie, akcentující nynější globální epidemiologický vývoj a jeho vybrané pracovněprávní důsledky, předně reprezentují první dva z tzv. organizačních důvodů výpovědi. Jedná se přitom o zrušení zaměstnavatele (či jeho části), anebo přemístění zaměstnavatele (případně jeho části).³⁵ V těchto situacích v souvislosti s organizačními změnami na straně zaměstnavatele totiž dočasně práce neschopnému zaměstnanci jinak garantovaná maximální míra ochrany spočívající ve skutečnosti, že pracovní poměr s ním v ochranné době v zásadě rozvázat nelze, poskytnuta není. Právě nastíněná plná ochrana zaměstnance, který byl uznán jakožto dočasně práce neschopen, se tudíž uplatní

v situacích toliko zaměstnancem předstírané dočasné pracovní neschopnosti, a to s odkazem na soukromoprávně výslovně reprobovaný výkon práva v rozporu s principem poctivosti, jakož i související zákaz zjevného zneužití práva, příležitostně formuluje MALIŠOVÁ, Tereza. Glosa k rozsudku Nejvyššího soudu ohledně zákazu výpovědi v době dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. *Právní rozhledy*, 2019, roč. 27, č. 18, s. 640.

³⁴ Viz § 53 odst. 1 písm. a)-f), ve spojení s § 54 písm. a)-d) ZP.

³⁵ Ve smyslu § 52 písm. a), resp. § 52 písm. b) ZP.

toliko v případě čtyř výpovědních důvodů, a to zakotvených v rámci § 52 písm. c), písm. d), písm. e) a písm. f) ZP. Již s přihlédnutím k samotné povaze uváděných důvodů pro výpověď, oproti těm, na jejichž základě výpověď i přes existenci ochranné doby platně dát lze, se zvolený přístup jeví jako zcela racionální.

Ze zákonného taxativního katalogu výpovědních důvodů je ve vymezeném kontextu nutno pozornost dále věnovat ještě těm, pro které by zaměstnavatel se zaměstnancem byl oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr³⁶, a těm, jež souvisejí s porušením určité povinnosti ze strany zaměstnance. Primárně se v tomto smyslu jedná o závažné porušení pracovní povinnosti³⁷ nebo o její soustavné méně závažné porušování [je-li naplněna hypotéza normy podle § 52 písm. g) část věty za středníkem ZP]. Sekundárně pak jde o porušení jiné povinnosti zaměstnance vymezené v rámci § 301a ZP zvláště hrubým způsobem. Předestřená povinnost zaměstnance je konkretizována jako toliko nutnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek.³⁸ Za místo pobytu je citovaným ustanovením považováno to, jež bylo ošetřujícímu lékaři sděleno při vzniku dočasné pracovní neschopnosti³⁹, popřípadě místo, na něž byl pobyt dodatečně změněn, v souladu s § 56 odst. 3 ZNP však výhradně po předchozím souhlasu ošetřujícího lékaře.

Zcela elementární předpoklad k výše uvedenému však vždy představuje podmínka stanovící, že nastiněná povinnost zaměstnance spočívající ve vymezeném dodržování režimu dočasné práce neschopného pojištěnce je ve vztahu k pracovněprávní úpravě relevantní toliko v době prvních 14 kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti. Po uplynutí této doby je již prostor přenechán odlišným (veřejnoprávním) instrumentům z oblasti práva sociálního zabezpečení, aplikovaným přímo příslušnými orgány nemocenského pojištění. Jinými slovy řečeno, počátkem 15. dne dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance ztrácí zaměstnavatel svá oprávnění, jež jsou mu zákoníkem práce v diskutovaném kontextu poskytována. Tuto triádu lze stručně shrnout jako oprávnění kontroly⁴⁰ a zároveň vedle toho jako právo buď redukovat nebo neposkytnout náhradu mzdy (platu nebo odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr)⁴¹, nebo dát, jakkoli toliko v nejzávažnějších případech zjištěných pochybení na straně zaměstnance, tomuto zaměstnanci výpověď.

K naposledy uváděnému lze poukázat na již předestřenou invazi veřejného práva do pojmově soukromoprávní materie pracovněprávních vztahů. Jedná se o praktický projev principiálně nežádoucí, nekoncepční úpravy, jelikož zákonodárce zde poněkud rezignoval na kýžený předpoklad rozumnosti a inkorporoval svojí povahou ryze

³⁶ Srov. § 55 odst. 1 písm. a), písm. b) ZP.

³⁷ Literou zákona jde o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; viz díkci § 52 písm. g) ZP.

³⁸ Viz § 301a ZP, ve spojení s § 56 odst. 2 písm. b) ZNP.

³⁹ Blíže ke vzniku dočasné pracovní neschopnosti viz § 57 ZNP.

⁴⁰ Uskutečňované na základě § 192 odst. 6 ZP.

⁴¹ Za podmínky stanovených v rámci § 192 odst. 5 ZP.

veřejnoprávní nástroje práva sociálního zabezpečení do (soukromoprávního) odvětví pracovního práva. Dlužno nicméně podotknout, že z prezentovaného pohledu vrcholného orgánu ochrany ústavnosti předmětná ustanovení nepůsobí jako ústavně nekonformní.⁴² Z oněch zmiňovaných nástrojů, jimiž zaměstnavatel disponuje, lze za nejpalčivější (protože nejrazantněji se projevující ve sféře dotčeného zaměstnance) považovat právě výpovědní důvod podle § 52 písm. h) ZP, presumující porušení režimu dočasné práce neschopného zaměstnance zvláště hrubým způsobem. Tento lze v zásadě uplatnit, třebaže až na stanovené výjimky⁴³, i v době běhu ochranné doby. Jak se podává z odkazovaného výčtu, dočasná pracovní neschopnost mezi nimi nefiguruje. Jedná se nejspíše o přirozený důsledek skutečnosti, že je výpověď založenou na předmětném výpovědním důvodu, jakkoli s přihlédnutím ke shora nastíněným poznatkům per se nemálo problematickou, sankcionováno právě porušení nastalého stavu v souvislosti s dočasnou pracovní neschopností. Působilo by proto zřejmě poněkud iracionálně, pokud by zaměstnanec byl v daném případě redundantně chráněn též prostřednictvím institutu ochranné doby.

Závěr

Prezentovaný text se pokusil blíže zaměřit na stěžejní materii odvětví pracovního práva, za niž je možno neoddiskutovatelně považovat praktické působení primární ochranné funkce, a to zvláště prostřednictvím formulované zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance v pracovněprávních vztazích. Premisa nutnosti zaměstnance chránit zakotvením norem limitujících dispoziční oprávnění zaměstnavatele vystupujícího v diskutované právní výšcech superiorně, jakožto *pars potentior*, dosud příliš neztratila na své aktuálnosti. Ba naopak se lze domnívat, že s přihlédnutím k aktuálnímu globálnímu vývoji v souvislosti s propuknutím pandemie nového typu koronaviru, aneb prozaicky (a s lehkou literární nadsázkou) za času korony, dochází k akcentaci analyzované problematiky více než kdy dříve.

Jeví se nepochybným, že důsledky napříč celým právním spektrem zakládají nezbytnost co možná nejefektivněji reflektovat nastalý mimořádně krizový, místy až zcela kritický stav. V rámci pracovněprávní regulace se vybízí v souvislosti s výskytem onemocnění covid-19 detailněji předestřít dva stupně konstruované ochrany zaměstnance. In concreto se v tomto smyslu jedná primárně o zákonný zákaz výpovědi zaměstnanci v ochranné době a sekundárně o explicitní výjimky z tohoto zákazu. Relevantní ochrannou dobu ve vymezeném kontextu představuje stav uznané dočasné pracovní neschopnosti, s žádoucím doplněním praktických konsekvencí ve vztahu k neméně překérním situacím plynoucím z věcně úzce souvisejícího institutu, a to nařízené karantény daného zaměstnance.

⁴² Blíže viz argumentační odůvodnění nálezu ÚS ze dne 23. 5. 2017, sp. zn. Pl. ÚS 10/12.

⁴³ Srov. § 54 písm. d) ZP; zde vypočtené výjimky jsou přitom totožné jako ty, které jsou vymezované pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem (jež stanovuje § 55 odst. 2 ZP).

SMLUVNÍ VOLNOST A ROVNÉ ZACHÁZENÍ V PRÁVNÍ ÚPRAVĚ PRACOVNÍ DOBY A DOBY ODPOČINKU V KONTEXTU EPIDEMIE KORONAVIRU

JUDr. Martin Šmíd, Ph.D.¹

1. Úvod

Tento příspěvek se zabývá dvěma ze základních zásad pracovního práva, a to zásadou smluvní volnosti a zásadou rovného zacházení, a jejich uplatnění v rámci právní úpravy pracovní doby a doby odpočinku. Významnou souvislostí, která do realizace těchto zásad v pracovním právu v současné době vstupuje, je epidemie tzv. nového koronaviru covid-19. V důsledku této epidemie byl a (k okamžiku zpracování této kapitoly stále je) v České republice vyhlášen nouzový stav. V jeho rámci jsou potom vydávána a vymáhána krizová opatření, která významně zasahují i do pracovněprávních vztahů. Jejich dopad do oblasti právní úpravy pracovní doby (v kontextu obou výše zmíněných zásad) je předmětem zájmu této kapitoly.

2. Smluvní volnost v pracovním právu

První z obou zásad je zásada smluvní volnosti, která vychází z obecněji formulované zásady autonomie vůle. Autonomii vůle lze charakterizovat jako možnost subjektů práva (a to v první řadě práva soukromého) utvářet své právní vztahy v souladu se svojí svobodnou vůlí.

U autonomie vůle se tradičně rozlišují čtyři dimenze, v nichž se realizuje, a to:

- a) svoboda rozhodnutí, zda učinit právní jednání, b) svoboda volby adresáta právního jednání,
- b) svoboda volby obsahu právního jednání a d) svoboda volby formy právního jednání.²

¹ Univerzita Pardubice, Fakulta ekonomicko-správní; Kancelář veřejného ochránce práv (pozn.: Autor je zaměstnancem Kanceláře veřejného ochránce práv, ale jeho názory nevyjadřují názory Kanceláře nebo veřejného ochránce práv).

² HURDÍK, Jan a kol. *Občanské právo hmotné: Obecná část. Absolutní majetková práva*. 2. akt. vyd. Plzeň, Aleš Čeněk, 2014, s. 71.

Obdobně také např. KNAPPOVÁ, Marta; ŠVESTKA Jiří a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1*. 3. vyd. Praha: ASPI, 2002, s. 47:

„Tato obecná soukromoprávní zásada má různé specifické projevy. Jde zejména o autonomii smluvní, která znamená volnost uzavírání smluv, volnost výběru jejich typů, volnost výběru spolukontrabenta, volnost utváření jejich obsahu (ať již formou přímého nebo nepřímého ujednání za pomoci různých smluvních nástrojů vyvolaných požadavky moderního občanskoprávního styku, jako jsou např. smluvní podmínky), volnost určení formy. Jde i o autonomii testovací, tj. volnost pořádat o svém majetku pro případ smrti závět [...]“

V pracovním právu se můžeme setkat i s přístupem, který rozlišuje pět dimenzí, a to svobodu výběru smluvního partnera, svobodu uzavření smlouvy, svobodu určení obsahu smlouvy, svobodu ukončení smlouvy a svobodu výběru formy.³

Základem nejvyšší právní síly pro zásadu smluvní volnosti je ústavní princip „co není zakázáno, je dovoleno“ (viz ustanovení čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod⁴). Z Listiny základních práv a svobod je patrné, že tato zásada se uplatní právě a jedině pro soukromoprávní jednání osob. Pro jednání orgánů veřejné moci konstruuje Listina princip opačný, tedy že státní moc lze uplatňovat jen v případech a mezích stanovených zákonem a způsobem, který zákon stanoví (viz ustanovení čl. 2 odst. 2).

2.1 Smluvní volnost jako vůdčí zásada soukromého práva

Hlavním vyjádřením v českém soukromém právu je ustanovení § 1 odst. 2 občanského zákoníku⁵, které umožňuje sjednat si práva a povinnosti odchylně od zákona, nezakazuje-li to zákon výslovně. Zakázána jsou pak obecně také ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob. Ochrana svobody (vedle života, zdraví, cti, důstojnosti a soukromí) je zmíněna také jako jedna ze zásad soukromého práva v § 3 odst. 2 občanského zákoníku.

Smluvní volnost (či obecně autonomie vůle) se přijetím současného občanského zákoníku stala vůdčí zásadou soukromého práva. Do popředí se dostala také zdůrazněním důstojnosti a svobody člověka a jeho práva brát se o své přirozené štěstí a štěstí své rodiny.⁶ Dřívější určující kritérium rovnosti jako definičního znaku občanskoprávních vztahů bylo záměrně opuštěno, přičemž autoři kodexu se vymezili vůbec proti chápání rovnosti jako metody soukromého práva (a to již od samotných počátků jeho přípravy).⁷ Rovné postavení účastníků občanskoprávních (soukromoprávních) vztahů označují za metodologicky vadné a uvádějí, že určujícím znakem soukromého práva je autonomie vůle, mj. proto, že „podcenění zásady autonomie vůle vede k nedocenění základní funkce soukromého a občanského práva, kterou je umožnit svobodné rozvíjení soukromého života.“⁸

³ BARANCOVÁ, Helena. Ústavnoprávní základy principu zmluvnosti v individuálním pracovním právu. In: GALVAS, Milan (ed.). *Smluvní princip a jeho projevy v individuálním pracovním právu. Sborník příspěvků ze symposia Brno, 17. února 1994*. Brno: Masarykova univerzita, 1994, s. 13 a násl.

⁴ Usnesení ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů. Dále jen „Listina základních práv a svobod“ nebo „Listina“.

⁵ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

⁶ PAVLOVOVÁ, Monika. Zásada autonomie vůle jednotlivca v súkromnom práve. In: PIECHOWICZOVÁ, Lucie; MADLEŇÁKOVÁ, Lucie (eds.). *Autonomie jednotlivce. Sborník odborných příspěvků z mezinárodní konference Omloucké debaty mladých právníků 2014*. Praha: Leges, 2014, s. 18.

⁷ ELIÁŠ, Karel; ZUKLÍNOVÁ, Michaela. *Principy a východiska nového kodexu soukromého práva*. Praha: Linde, 2001, s. 16.

⁸ *Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku (konsolidovaná verze)* [online]. Ministerstvo spravedlnosti ČR, © 2013-2015, s. 12. [cit. 13. 11. 2020]. Dostupné z: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/images/pdf/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf>.

V této souvislosti je možné zmínit, že rekonfigurací soukromého práva byl zdůrazněn a potvrzen princip subsidiarity, který je vyjádřen především v ustanovení § 4 zákoníku práce⁹ (ale naznačen je i v ustanovení § 2401 odst. 1 občanského zákoníku). Postupem zákonodárce tak došlo k užšímu sepětí obou zákoníků. Některé tradičně pracovněprávní otázky (zejména statusové) byly inkorporovány do nového občanského zákoníku (§ 34 a 35 občanského zákoníku) a pracovní poměr byl systematicky zařazen mezi soukromoprávní závazky, byť obsahem příslušného dílu je de facto pouze odkaz na zvláštní zákon (výše zmíněný § 2401 odst. 1 občanského zákoníku) a vyloučení ustanovení o ochraně spotřebitele na práva a povinnosti zaměstnance (§ 2401 odst. 2 občanského zákoníku).

2.2 Význam smluvní volnosti v pracovním právu

V souvislosti s přijetím současného občanského zákoníku tak zásada smluvní volnosti (autonomie vůle) vystoupila do popředí i v pracovním právu. Za stěžejní zásadu pracovního práva však bylo potřeba ji nepochybně považovat již před rekonfigurací, přinejmenším od 90. let.¹⁰

Základním titulem vzniku pracovněprávních vztahů je pracovní smlouva, tedy projev vůle zaměstnance a zaměstnavatele. To platilo o pracovním právu vždy: „[...] pracovní právo vyrůstalo ze sféry soukromého práva (u nás především z ustanovení občanského zákoníku o námezdní smlouvě a po novelizaci z roku 1916 o služební smlouvě), ale svůj osobitý charakter získávalo díky ochrannému zákonodárství státu a uplatnění kolektivních smluv jako specifického pramene práva“¹¹ a nemohlo být popřeno ani zákoníkem práce z roku 1965, který vycházel z koncepce odmítající dualismus soukromého a veřejného práva. Pracovní smlouva je tak základní právní skutečností (právním jednáním), která zakládá pracovní poměr, a měla by být odrazem svobodné vůle stran, které ji uzavřely. Vůle stran je pak nezbytná i v případě vzniku pracovního poměru jmenováním, neboť ani v takovém případě nemůže pracovní poměr vzniknout bez souhlasu jmenovaného, byť tento souhlas není ve jmenovací listině výslovně obsažen.

Samozřejmě, pozice autonomie vůle není neomezená. I v jiných soukromoprávních odvětvích, ale v pracovním právu obzvlášť je smluvní volnost omezena řadou příkazů a zákazů. „I dnes je ovšem smluvní princip omezen. Děje se tak řadou ustanovení (většinou veřejnoprávních), chránících především zaměstnance (jeho život a zdraví). Je ale

⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰ „V současné době lze podle mého názoru považovat smluvní princip (jinak také označovaný jako zásada smluvní či zásada smluvní svobody) za stěžejní zásadu pracovního práva.“

GREGOROVÁ, Zdeňka. Smluvní princip a inominátní smlouvy v pracovním právu. In: GALVAS, Milan (ed.). *Smluvní princip a jeho projevy v individuálním pracovním právu. Sborník příspěvků ze symposia Brno, 17. února 1994*. Brno: Masarykova univerzita, 1994, s. 43

¹¹ VOJÁČEK, Ladislav; SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. s. 810.

*velmi sporné, zda se posilování ochrany zaměstnance, v podobě prosazované EU, srovnává s tržní ekonomikou.*¹²

V kontextu autonomie vůle tak lze vysledovat dva základní okamžiky vývoje právní úpravy – zaprvé je to přijetí současného zákoníku práce v roce 2006, který zavedl i pro pracovněprávní vztahy zásadu „co není zakázáno, je dovoleno“,¹³ a zadruhé, přijetí nového občanského zákoníku,¹⁴ který zásadu smluvní volnosti povýšil na určující zásadu soukromoprávních vztahů.¹⁵

Z toho je patrné, že význam této zásady by měl být v současnosti vyšší než dříve. Na druhou stranu lze vysledovat i protichůdné tendence, ať jsou to již zpřísněné požadavky na písemnou formu (a nová hrozba neexistence právního jednání v případě nedodržení) nebo spojení vybraných zásad pracovního práva s pojmem veřejného pořádku (ustanovení § 1a odst. 2 zákoníku práce).

2.3 Omezení smluvní volnosti v pracovním právu

Různá omezení smluvní volnosti (autonomie vůle) jsou tedy v pracovním právu nepochybně častější než v jiných oblastech soukromého práva. Ve významných veřejnoprávních zásadách do smluvních vztahů, kterým dochází k výraznému omezení smluvní volnosti, lze spatřovat zásadní rozdíl mezi pracovním a občanským právem.¹⁶ *„Úprava pracovněprávních vztahů již ze samotné své podstaty znamená průnik státní moci do svobodného formování obsahu smluvních vztahů a výsledek této intervence představoval a představuje určité omezení. Má-li ovšem debata o změnách v pracovním právu vést skutečně jen ke změně a nikoli k jeho úplnému zrušení, zůstane v něm zřetelná míra*

¹² GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka. Změny soukromého práva a Zákoník práce ČR po 1. lednu 2014. In: OLŠOVSKÁ, Andrea (ed.). *Labor ipse voluptas: Pocta prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc.* Kraków: Spolok Slovákov v Poľsku – Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2014, s. 47.

¹³ *Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákoníku práce* [online]. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, © 1995-2020 [cit. 13. 11. 2020]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?i-dd=14891>.

¹⁴ *Důvodová zpráva k novému občanskému zákoníku (konsolidovaná verze)* [online]. Ministerstvo spravedlnosti ČR, © 2013-2015, 598 s. [cit. 13. 11. 2020]. Dostupné z: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/images/pdf/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf>.

HURDÍK, Jan a kol. *Občanské právo hmotné: Obecná část. Absolutní majetková práva*. 2. akt. vyd. Plzeň, Aleš Čeněk, 2014, s. 65 a násl.

DVOŘÁK, Jan; ŠVESTKA, Jiří; ZUKLÍNOVÁ, Michaela a kol. *Občanské právo hmotné. Díl první: Obecná část*. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 47 a násl.

¹⁵ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. Brno: Masarykova univerzita, 2014, s. 28 a násl.

¹⁶ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 6. Dále tamtéž: *„Veřejnoprávní zásady tak výrazně omezují smluvní svobodu mezi smluvními stranami, tj. mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Samozřejmě lze namítnout, že s omezením smluvní svobody se setkáváme i v občanském právu, přitom v některých smluvních typech (typicky nájemní smlouva k bytu) dokonce velmi výrazně. Rozsah omezení smluvní svobody v pracovním právu je ovšem nesrovnatelný s jakoukoliv jinou smluvní oblastí soukromého práva a je takové intenzity, že tvoří jeden ze základních principů, na nichž je pracovní právo postaveno.“*

*kogentní regulace a omezení autonomní vůle přítomná vždy.*¹⁷ Nikdy tedy nebude možné dosáhnout v pracovním právu stejné úrovně smluvní volnosti jako v občanském či obchodním právu. Ochranná funkce je základní podstatou pracovního práva jako samostatného odvětví, spočívající především v ochraně slabší strany – zaměstnance, byť ochrana slabší strany není cizí ani občanskému nebo obchodnímu právu (např. ochrana spotřebitele).¹⁸

Tím však není narušen smluvní a soukromoprávní základ pracovního práva. „*Na kogentní normy musí být stále nahlíženo jako na pravidla omezující autonomii vůle nebo vymezující prostor pro jejich uplatnění. Tento jev se přitom vzhledem k existenci veřejných zájmů, které musí být v některých vztazích mezi osobami chráněny, prosazuje i v dalších odvětvích spadajících do soukromého práva, nevylučuje ani právo občanské.*“¹⁹ Pracovní smlouva tak aktivuje nezávisle na vůli stran kogentní, relativně kogentní, ale i dispozitivní normy (které strany projevem vůle nevyloučily), které tak doplňují obsah pracovního poměru o další práva a povinnosti.²⁰

Autonomie vůle tedy nemůže nikdy platit absolutně. „*V pracovním práve je princíp sociálnej solidarity a sociálnej spravodlivosti stále dominantný a neumožňuje do plnosti rozvinúť zásadu zmluvnej slobody.*“²¹ Jedním ze základních důvodů omezení smluvní volnosti v pracovním právu je také zásada rovnosti a v jejím rámci zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace.

3. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu

Druhou zásadou, které je věnována podrobnější pozornost, je zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace. Ta vychází z obecného pojmu rovnosti, s kterým je tato zásada funkčně propojena.²²

¹⁷ GALVAS, Milan a kol. *Liberalizace pracovního práva a její nástroje v současném období*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011, s. 13.

¹⁸ DOLOBÁČ, Marcel. *Zmluvná autonómia v pracovním práve*. In: OLŠOVSKÁ, Andrea (ed.). *Labor ipse voluptas: Pocta prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc.* Kraków: Spolok Slovákov v Poľsku – Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2014, s. 228.

¹⁹ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. Brno: Masarykova univerzita, 2014, s. 50.

²⁰ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka. *Změny soukromého práva a Zákoník práce ČR po 1. lednu 2014*. In: OLŠOVSKÁ, Andrea (ed.). *Labor ipse voluptas: Pocta prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc.* Kraków: Spolok Slovákov v Poľsku – Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2014, s. 48–49.

²¹ BARANCOVÁ, Helena a kol. *Pracovní právo v evropské perspektíve*. Barancová, Helena (ed.). Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 32 (autorka kapitoly H. Barancová).

Dále tamtéž: „*Nasvedčuje tomu aj vývoj pracovného práva ES v posledných rokoch. Európske právo stanovovaním minimálnych sociálnych štandardov v mnohých systematických častiach národného pracovného práva podstatne upevňuje a rozširuje jeho kogentnú časť. Tým súčasne doslova zväzuje ruky zákonodarcom hlavne nových členských krajín Európskej únie v ich snahách razantnejšie a dynamickejšie liberalizovať systém existujúceho pracovného práva.*“

²² HURDÍK, Jan a kol. *Občanské právo hmotné: Obecná část. Absolutní majetková práva*. 2. akt. vyd. Plzeň, Aleš Čeněk, 2014, s. 74–76.

3.1 K pojmu rovnosti obecně

Rovnost představuje jednu ze základních hodnot moderní společnosti na rozdíl od společností tradičních (starověkých, středověkých), které byly založeny na silné hierarchii a prostupnost mezi společenskými vrstvami byla nemožná nebo značně omezená.²³ Přestože se jedná o pojem relativně probádaný a běžně užívaný, je problematické stanovit jeho obecně platnou definici. Rovnost bývá často spojována se spravedlností; být rovnost sama o sobě nemusí vést ke spravedlnosti nebo dokonce nemusí být sama o sobě spravedlivá, naplnění rovnosti je ale považováno za důležitou podmínku spravedlnosti.²⁴ Rovnost by také neměla být zaměňována se stejností. Respektování rovnosti je projevem vyspělosti společnosti, která respektuje, že lidé jsou rozdílné bytosti, nicméně jsou si mezi sebou rovny v právech.²⁵ Lze říci, že: „*Princip rovnosti a jemu odpovídající všeobecný zákaz diskriminace jsou atributy spravedlivého právního státu, jež přímo zavazují orgány moci zákonodárné i soudní.*“²⁶ V rámci pojmu rovnosti lze potom rozlišit rovnost formální a rovnost materiální (která je zpravidla klíčová pro zásadu rovného zacházení), dále rovnost příležitostí a rovnost výsledků.²⁷

3.2 Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávní úpravě

I tyto zásady mají samozřejmě svůj ústavněprávní základ. Dle čl. 1 Listiny základních práv a svobod jsou lidé svobodní a rovni v důstojnosti a právech. Ustanovení čl. 3 určuje, že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. To je třeba vztáhnout i na hospodářská a sociální práva, jako právo na práci a svobodnou volbu povolání (čl. 26), právo sdružovat se k ochraně hospodářských a sociálních zájmů (čl. 27) či právo na spravedlivou odměnu za práci a uspokojivé pracovní podmínky (čl. 28). Významný je mezinárodní rozměr zákazu diskriminace, který vyšel především z ustavení materiálního demokratického právního státu po druhé světové válce a postavení lidských práv do centra koncepce takového

STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. Brno: Masarykova univerzita, 2014, s. 33 a násl.

²³ KVASNICOVÁ, Jana; ŠAMÁNEK, Jiří a kol. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 3.

²⁴ ARISTOTELES. *Nikomachova etika*. Praha: Jan Leichter, 1937, s. 99 a násl.

²⁵ KOLDINSKÁ, Kristýna. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 3.

Dále tamtéž: „Respektování rovnosti nepopírá přirozenou rozdílnost lidských individuí. Každá lidská bytost je jedinečná a neopakovatelná. Nelze tedy rozhodně tvrdit, že vzhledem k tomu, že jsou si lidé rovni, jsou také stejní.“

²⁶ BOUČKOVÁ, Pavla. *Rovnost a sociální práva*. Praha: Auditorium, 2009, s. 82.

²⁷ K těmto pojmům srov. např. ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 41 a násl.

státu.²⁸ Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace (zejména z důvodu pohlaví) je tedy dnes pevně zakotvena v mezinárodní a evropské legislativě.

Zákoník práce definuje rovné zacházení a zákaz diskriminace v § 16, když v odst. 1 stanoví povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci a v odst. 2 zakazuje jakoukoli diskriminaci.

Tato dvě vymezení (pozitivní – v § 16 odst. 1 a negativní – v § 16 odst. 2) bývají zpravidla ztotožňována,²⁹ z čehož autoři dovozují, že se zaměstnancem nesmí být zacházeno nerovně pouze na základě diskriminačních znaků uvedených v diskriminačním zákoně. To je v souladu i s pojetím antidiskriminačního zákona, který stanoví, že právem na rovné zacházení se rozumí právo ne být diskriminován z důvodů, které zákon uvádí (§ 2 odst. 1). „Z uvedeného vyplývá, že rozdílné zacházení z jiných než v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona vymezených důvodů není diskriminací ve smyslu antidiskriminačního zákona.“³⁰

Možný je ale také opačný přístup, podle něž je třeba právo na rovné zacházení chápat širěji a od samotného zákazu diskriminace ho odlišit. Ostatně tyto pojmy rozlišuje i antidiskriminační zákon v ustanovení § 1 odst. 3, který uvádí, že fyzická osoba má právo v právních vztazích, na které se vztahuje tento zákon, na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována. Obdobně je obojí rozlišeno v ustanovení § 16 zákoníku práce. Lze tedy dovést, že samostatná formulace pozitivního a negativního vymezení v zákoníku práce svůj důvod, což naznačuje i důvodová zpráva k zákoníku práce: „Rovné zacházení má být používáno v pracovněprávních vztazích tak, že případy, které jsou typově naprosto totožné, mají být posuzovány podle stejných zásad a bez rozlišování účastníků (zaměstnanců). Jestliže je pro odchylnou úpravu dán věcný důvod, nemůže být taková odchylná úprava považována za diskriminující.“³¹

²⁸ GERLOCH, A: *Teorie práva*. 6. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 201 a násl.

²⁹ Viz např.: „Zásada rovného zacházení bývá charakterizována jako pozitivní vyjádření zákazu diskriminace.“ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 47.

„O nerovný přístup a diskriminaci se v žádném případě nejedná, pokud důvody k rozlišování spočívají v jiných skutečnostech, než jsou uvedené diskriminační znaky.“

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k l. 1. 2012*. Olomouc: ANAG, 2012, s. 59.

„Nerovné zacházení mezi zaměstnanci zákon zakazuje výlučně z uvedených diskriminačních znaků, kterými jsou: (...) Pokud je se zaměstnanci zacházeno nesterajně z jiných důvodů, např. z důvodu jejich funkčního postavení u zaměstnavatele, kvalifikace, délky praxe, doby zaměstnání apod., nejedná se o nerovné zacházení ve smyslu těchto ustanovení zákoníku práce. Z hlediska praxe je třeba vždy důsledně rozlišovat nerovné zacházení, které se opírá o vymezené diskriminační znaky, a neoprávněné požadavky na „rovnostářství“ vznášené některými zaměstnanci.“

JAKUBKA, Jaroslav; SCHMIED, Zdeněk; TRYLČ, Ladislav. *Zákoník práce 2012 (Převodní můstek k „velké“ novele zákoníku práce)*. 8. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, s. 16-17.

³⁰ KVASNICOVÁ, Jana; ŠAMÁNEK, Jiří a kol. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 115.

³¹ *Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákoníku práce* [online]. Poslanecká sněmovna Parlamentu Čes-

Požadavek na rovné zacházení se všemi zaměstnanci, vyjádřený § 16 odst. 1 zákoníku práce, vyžaduje od zaměstnavatele rovné zacházení, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Tento požadavek by měl být dodržen, pokud bereme v potaz zaměstnance vykonávající stejnou práci či práci na stejné pracovní pozici. Zákoník práce tak zaručuje rovná práva zaměstnancům nacházejícím se ve stejném či srovnatelném postavení, přičemž ze zásady rovnosti naopak nelze dovodit, jak má zaměstnavatel jednat se zaměstnanci v odlišné situaci.³²

Ustanovení § 16 odst. 2 zákoníku práce dále zakazuje jakoukoli diskriminaci v pracovněprávních vztazích, zejména diskriminaci z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Je tedy patrné, že výčet diskriminačních důvodů v zákoníku práce je širší než ten daný obecným antidiskriminačním právem. Současně je třeba zdůraznit, že se jedná o demonstrativní výčet, lze si tedy představit i jednání, které by bylo možné považovat za diskriminační a které by bylo vedeno jiným (obdobně závažným) důvodem.

4. Pracovní doba a doba odpočinku

Projevy obou zásad lze vysledovat také v právní úpravě pracovní doby a doby odpočinku. Ta je jednou z nejvýznamnějších oblastí pracovněprávní úpravy, a to zejména vzhledem k regulaci času a tím i života zaměstnance. Zaměstnancovým závazkem vyplývajícím z některého ze základních pracovněprávních vztahů je sice primárně vykonávat práci pro zaměstnavatele, rozhodujícím znakem závislé práce by tedy měla být samotná činnost vykonávaná podle pokynů zaměstnavatele, ale hlavním statkem, který zaměstnanec za účelem splnění tohoto závazku poskytuje, je právě čas. Pracovní doba tvoří nezanedbatelnou část života každého člověka, a právní úprava pracovní doby a doby odpočinku je tedy jednou ze základních systémových součástí pracovního práva.³³ O významu pracovní doby pro realizaci pracovněprávního závazku svědčí i to, že zaměstnanec je zpravidla odměňován podle odpracované doby a pracovní doba je právní úpravou zákoníku práce poměrně přísně kontrolována.

ké republiky, © 1995-2020 [cit. 13. 11. 2020]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?i-dd=14891>.

³² ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: Analýza limitů podpůrné působnosti občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012, s. 155.

³³ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 401.

Právní úprava pracovní doby a doby odpočinku je uvozena poměrně rozsáhlým ustanovením § 78 zákoníku práce, který definuje většinu pojmu, týkající se dané problematiky.

4.1 Pracovní doba a doba odpočinku z hlediska smluvní volnosti

Je podstatné, že definice uvedené v ustanovení § 78 zákoníku práce je třeba považovat za kogentní; není tak možné si jejich obsah smluvně vymezit jinak. Jinak v úpravě pracovní doby převažuje úprava relativně kogentní.³⁴ Z hlediska vymezení pracovní doby je potom podstatné, že součástí pracovní doby není pouze doba, v níž zaměstnanec vykonává práci (resp. je povinen vykonávat práci), ale i doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce.

Smluvní volnost stran je právní úpravou pracovní doby značně limitována – obsahem i rozsahem. Co se týče rozsahu, je rozhodující zejména Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 1,³⁵ která upravuje omezení pracovní doby v průmyslu, a směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, které stanoví maximální stanovenou délku pracovní doby na 48 hodin včetně práce přesčas. V oblasti právní úpravy pracovní doby a doby odpočinku je tak patrná značná preference ochrany zaměstnance před smluvní volností stran. Základní délka stanovené týdenní pracovní doby je určena v § 79 zákoníku práce, přičemž se zohledňuje vykonávaná práce a směnný režim, v kterém je zaměstnanec zařazen.

Vedle stanovené týdenní pracovní doby zná zákoník práce pojem zkrácená týdenní pracovní doba (§ 79 odst. 2 zákoníku práce) a kratší pracovní doba (§ 80 zákoníku práce). Ke zkrácení stanovené týdenní pracovní doby pod stanovený rozsah bez snížení mzdy může dojít pouze na základě kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu. Uplatnění smluvní volnosti prostřednictvím individuální smlouvy nepřichází v úvahu, ostatně takové individuální zkrácení pracovní doby (bez snížení mzdy) by bylo nepochybně v rozporu se zásadou rovného zacházení a stejné odměny za stejnou práci. Zásada smluvní volnosti se naopak plně uplatní v případě kratší pracovní doby. Nižší rozsah pracovní doby může být sjednán pouze individuálně mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci pak přísluší odměna odpovídající sjednané kratší pracovní době. O uplatnění kratší pracovní doby tedy nemůže žádná ze stran rozhodnout jednostranně. Pouze podle ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce má zaměstnavatel povinnost vyhovět žádosti vybraných skupin zaměstnankyň a zaměstnanců z důvodu ochrany jejich rodinného života, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.

³⁴ „Jedná se o úpravu relativně kogentní. Zaměstnavatel nemůže nařídít výkon práce, aniž by respektoval limity omezující délku pracovní doby a minimální doby odpočinku. Definice v § 78 jsou mimo dispozici smluvních stran, nelze se tudíž od nich odchýlit ani ku prospěchu zaměstnance.“

BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 516.

³⁵ Smlouva č. 82/1922 Sb., aby byl omezen počet pracovních hodin v závodech průmyslových na 8 hodin denně a 48 hodin týdně (Úmluva MOP č. 1 o pracovní době v průmyslu z roku 1919).

Není-li sjednána kratší pracovní doba, platí, že se uplatní v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (zpravidla 40 hodin týdně). De lege ferenda by nicméně mohlo být považováno za vhodnější, kdyby sjednání pracovní doby bylo jednou z podstatných náležitostí sjednání pracovního poměru, resp. že by závazek zaměstnance byl vyjádřen tak, že zaměstnanec vykonává pro zaměstnavateli práci ve sjednané době. Současná základní stanovená týdenní pracovní doba by pak plnila úlohu relativně koherentního omezení maximálního rozsahu pracovněprávního závazku.

Na okraj lze doplnit, že smluvní volnost nezletilého zaměstnance je dále omezena tím, že délka jeho týdenní pracovní doby nesmí překročit 40 hodin ve všech základních pracovněprávních vztazích.³⁶ Otázkou je praktická vynutitelnost a kontrolovatelnost tohoto ustanovení, nemá-li nezletilý zaměstnanec povinnost informovat zaměstnavatele o svých ostatních pracovněprávních vztazích.³⁷

V rámci právní úpravy rozvržení pracovní doby je patrná preference organizační a ochranné funkce pracovního práva před smluvní volností stran pracovního poměru. Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, který také určuje začátky a konce směn. Základním limitem délky směny, kterým je zaměstnavatel při rozvrhování práce omezen, je 12 hodin, a to bez ohledu na rozvržení. Ochrana zaměstnance je zajištěna tím, že pracovní doba by měla být zpravidla rozvržena do pětidenního pracovního týdne, zaměstnavatel by měl přihlídnout k hledisku bezpečné a zdraví neohrožující práce a je také povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a zaměstnance s ním (nebo jeho změnou) seznámit nejpozději dva týdny před začátkem daného období. Smluvní volnost se přitom může projevit jen okrajově v tom, že zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na jiné době seznámení.

³⁶ Vzhledem k právní úpravě *de lege ferenda* se lze setkat s názory, že z hlediska ochrany zaměstnance a zabezpečení jeho práva na přiměřený odpočinek po práci by bylo vhodné omezit pro všechny zaměstnance nejvyšší přípustnou délku výkonu práce v součtu u všech zaměstnavatelů.

BARANCOVÁ, Helena a kol. Pracovní právo v evropské perspektivě. Barancová, Helena (ed.). Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 35 (autoři kapitoly H. Barancová, I. Hodálková a M. Lacko).

³⁷ Jde o jedinou výjimku, kdy se délka, počítání a rozvrhování pracovní doby nevztahuje pouze k jednomu pracovnímu poměru. Standardně se v každém pracovním poměru zkoumá dodržení zákonných limitů samostatně.

„Zaměstnavatel proto není oprávněn, ale ani povinen, zjišťovat, zda a v jakém rozsahu zaměstnanec případně současně koná práci pro jiného zaměstnavatele v jiném pracovněprávním vztahu. To platí s jedinou výjimkou u mladistvých zaměstnanců do 18 let věku. Z důvodu jejich ochrany je třeba v případech, kdy je mladistvý zaměstnanec souběžně zaměstnán u více zaměstnavatelů, všechny pracovní doby zaměstnanců mladších 18 let ve více pracovněprávních vztazích sečítat.“

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 207.

„Za tím účelem je nutno se mladistvého uchazeče o zaměstnání písemně zeptat při nástupu do práce, zda nepracuje u jiného zaměstnavatele, a pokud ano – v jakém rozsahu. Dále se doporučuje mladistvého zaměstnance smluvně zavázat k poskytnutí včasné informace o započetí (rozšíření) výkonu závislé práce pro jiného zaměstnavatele pod dobu trvání pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli.“

BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 525-526.

Určítým průlomem do jednostranné preference vůle (a potřeb) zaměstnavatele při určování pracovní doby je pružné rozvržení pracovní doby, upravené v § 84a zákoníku práce. Při něm se výrazněji uplatní také vůle zaměstnance, který má možnost volit si v rámci volitelné pracovní doby stanovené zaměstnavatelem sám začátek a konec pracovní doby. Průměrná týdenní pracovní doba přitom musí být naplněna ve vyrovnávacím období. Pružná pracovní doba přináší výhody jako pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Pro zaměstnance může např. přinášet větší rovnost a svobodu, snižuje jejich duševní a tělesné napětí nebo jim umožňuje přizpůsobit pracovní dobu jejich dennímu režimu, zvyklostem a biorytmu; může také zvýšit kvalitu jejich mimopracovního života a možnosti využívání volného času. Výhody pro zaměstnavatele záleží v tom, že nepřímo zvyšuje úroveň pracovní disciplíny, odstraňuje malé absence či pozdní příchody a vede ke zvýšení produktivity práce.³⁸

Další alternativní úpravou rozvržení pracovní doby je konto pracovní doby, které však nelze považovat za projev smluvní volnosti stran. Konto pracovní doby smí být zavedenou pouze kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem (u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace); přitom k němu není třeba souhlasu zaměstnance. Jinak lze v souvislosti s kontem pracovní doby kritizovat zejména to, že jeho právní úprava je nedostatečná, chybí k ní relevantní soudní rozhodnutí a je s ním spojena zvýšená administrativa.³⁹ Konto pracovní doby tak může být považováno za významný zásah do právních poměrů zaměstnance, aniž by v tomto směru projevil svoji vůli. Zaměstnavatel se také uplatněním konta pracovní doby částečně vyvazuje z povinnosti přidělovat práci v rozsahu stanovené pracovní doby, opět aniž by s tím zaměstnanec projevil souhlas.⁴⁰

Další součástí právní úpravy je úprava přestávek v práci a bezpečnostní přestávky. Tato úprava má výhradně ochranný charakter a smluvní volnost se v ní zásadně nijak neprojevuje, s výhradou v tom, že je jedná o relativně kogentní ustanovení, určující minimální limity počtu a délky přestávek, není tedy vyloučeno jejich smluvní rozšíření.

V rámci právní úpravy pracovní doby a doby odpočinku je z důvodu ochrany zaměstnance věnována značná pozornost době odpočinku. Ta je zákoníkem práce definována jako doba, která není pracovní dobou, byť to není zcela výstižné. Mimopracovní dobu nelze ztotožnit s dobou odpočinku jako takovou.⁴¹ V tomto směru je potřeba ji chápat především jako čas, v němž zaměstnanec nevykonává práci pro zaměstnava-

³⁸ SLÁDEK, Václav. *Pracovní doba v praxi*. Havlíčkův Brod: Grada, 2003, s. 78.

³⁹ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 537.

⁴⁰ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. Brno: Masarykova univerzita, 2014, s. 189.

⁴¹ „Tento pojem [volný čas – pozn. autora] není totožný s pojmem mimopracovní doba, i když zákoník práce tyto pojmy ztotožňuje (viz § 83 odst. 1 zákoníku práce [z roku 1965 – pozn. autora]). V sociologickém smyslu je volný čas jen součástí mimopracovní doby.“

GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno, Doplněk, 2004, s. 473.

tele a o jeho náplni rozhoduje sám.⁴² Zajímavým aspektem současného a budoucího vývoje, který bude muset patrně být nějak reflektován v právní úpravě, je prolínání soukromého a pracovního života v důsledku společenského a technologického pokroku. „*Přesto se stále častěji hovoří o nutnosti striktně neoddělovat pracovní a soukromý život zaměstnance jako dvě zcela samostatné roviny jeho života, ale pokusit se sladit pracovní povinnosti se soukromým, respektive rodinným životem zaměstnance a to s cílem dosáhnout nejen jeho spokojenosti, ale současně i zvýšení jeho pracovního výkonu a vytvořit mu i tímto optimální podmínky pro výkon jeho závislé práce.*“⁴³

V rámci úpravy doby odpočinku je tedy upraven minimální nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami a nepřetržitý odpočinek v týdnu; vedle toho také určitá omezení pro práci ve dny pracovního klidu. Tato úprava má vesměs ochranný charakter, s vybranými prvky, v kterých se projevuje organizační funkce pracovního práva, když zákoník práce stanoví řadu výjimek, při nichž může být nepřetržitý odpočinek zaměstnance zkrácen. Uplatnění smluvní volnosti je tedy z tohoto pohledu velmi omezené.

Dalším okruhem upraveným v rámci úpravy pracovní doby a doby odpočinku je práce přesčas, která je opět obecně vymezena již v § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce. Práce přesčas je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu na základě příkazu zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem.⁴⁴ Pojmovým znakem práce přesčas je, že může být nařízena pouze výjimečně a jen z vážných provozních důvodů. Přitom je podstatné rozlišení mezi zaměstnancem pracujícím na plný úvazek a zaměstnancem s kratší pracovní dobou. U zaměstnance pracujícího na kratší pracovní dobu se za práci přesčas považuje práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu, přičemž těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. Takovým zaměstnancům je tedy možné přidělit práci nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby (ale i nad rozsah jejich sjednané kratší pracovní doby) pouze na základě dohody.⁴⁵ Tuto diferenciaci nelze považovat za vhodnou, neboť vzniká situace, kdy některým zaměstnancům je možné práci nad rámec sjednané doby nařídit a jiným nikoli. *De lege ferenda* by právní úprava měla směřovat k vyšší míře respektu k zásadě smluvní volnosti a výkon práce nad rámec sjednané pracovní doby by měl být u všech zaměstnanců možný pouze na základě dohody. Také P. Hůrka v tomto kontextu uvádí, že současná úprava může vyvolávat pochybnosti a tato koncepce neodpovídá smluvnímu pojetí pracovněprávních vzta-

⁴² GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 401.

⁴³ ŠNĚDAR, Libor. Některé možnosti harmonizace soukromého a pracovního života zaměstnanců. In: HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Pracovní právo 2015: Sladování rodinného a pracovního života. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 270. [cit. 13. 11. 2020] Dostupné z: <http://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2015/files/PracovniPravo2015.pdf>.

⁴⁴ Zákoník práce nepožaduje pro vyslovení souhlasu zaměstnavatelem písemnou formu. Souhlas tedy může být dán libovolným způsobem. Za souhlas s výkonem práce musí potom považováno i srozumění zaměstnavatele s tím, že zaměstnanci práci přesčas konají.

GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 432.

⁴⁵ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 433.

hů.⁴⁶ Fakt, že nařízením práce přesčas (tedy jednostranným právním jednáním zaměstnavatele) dochází k podstatnému zásahu do práv a povinností druhé strany právního vztahu lze považovat za situaci, která neodpovídá soukromoprávnímu charakteru soukromého práva, což nemůže být vyváženo ani ochrannými ustanoveními omezujícími takto nařízenou práci přesčas na 8 hodin týdně a 150 hodin ročně či příplatkem za práci přesčas. Jedině, co může práci přesčas adekvátně vyvážit, je náhradní volno v rozsahu konané práce přesčas. Institut náhradního volna je nicméně v tomto smyslu de facto skrytou formou nerovnoměrného rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny.⁴⁷

Smluvní volnost se tak u práce přesčas v současné právní úpravě uplatní při rozsahu přesahujícím 8 hodin týdně a 150 hodin ročně, jelikož vyšší rozsah může zaměstnavatel požadovat pouze na základě dohody se zaměstnancem. Ani pak ale nesmí celkový rozsah činit v průměru více než 8 hodin týdně za vyrovnávací období.

Za práci přesčas je považována práce konaná na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem. Za nařízení přesčasu je s ohledem na okolnosti možné považovat také stanovení takového rozsahu pracovních úkolů, že je zaměstnanec ve stanoveném termínu nemůže bez práce přesčas stihnout. „*Na druhou stranu, pokud by zaměstnavatel přidělil zaměstnanci takový rozsah úkolů, který objektivně byl splnitelný v rámci naplánované směny, ale zaměstnanci například z důvodu nízké efektivity práce trvalo splnění práce déle, o přesčas by se navzdory skutečnosti, že zaměstnanec pracoval nad rámec své směny, nejednalo. Nebylo by totiž možné dovodit, že zaměstnavatel zaměstnanci přesčas nařídil nebo s jeho výkonem souhlasil.*“⁴⁸ S tímto názorem lze polemizovat v tom směru, že nízká efektivita práce může být v této situaci důvodem k výpovědi ze strany zaměstnavatele pro nesplňování požadavků pro řádný výkon práce [viz ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce], ale neměla by vést k tomu, aby zaměstnanec odpracoval pracovní dobu navíc. Za prvé, maximální rozsah pracovní doby by měl být dodržen i v tomto případě. Za druhé, taková pracovní doba navíc, která není přesčasem, není následně legálně evidovatelná ve smyslu § 96 zákoníku práce, a představa, že tato doba evidována být nemusí, by mohla vést k nebezpečným závěrům, ohrožujícím ochranný charakter pracovního práva. Za třetí, v této souvislosti vznikají také otázky ohledně odměňování takové práce; pokud se nejedná o práci přesčas, měla by být patrně ohodnocena běžnou sazbou.

Další otázkou upravenou v rámci tohoto právní úpravy pracovní doby a doby odpočinku je noční práce. Právní úprava práce v noci má výrazně ochranný charakter, který se projevuje především přísnějšími podmínkami oproti denní práci. Ty se projevují především v kratší maximální délce směny, povinnosti zaměstnavatele zajistit

⁴⁶ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, s. 122.

⁴⁷ Analogicky pak funguje napracování pracovního volna, které zaměstnavatel poskytl zaměstnanci na vlastní žádost, a které se také nepovažuje za práci přesčas [viz § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce].

⁴⁸ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 431.

vstupní a pravidelné lékařské prohlídky, povinnosti zaměstnavatele zajišťovat přiměřené sociální zajištění a vybavit pracoviště prostředky pro poskytnutí první pomoci. Ustanovení o noční práci jsou kogentní a uplatnění smluvní volnosti zde nepřipadá v úvahu.

Posledním tématem samostatně upraveným v rámci tohoto okruhu je pracovní pohotovost. Ta zásadu smluvní volnosti respektuje v tom, že je možné ji požadovat jen na základě dohody se zaměstnancem, přičemž za ni musí být poskytována odměna.

Ze společných ustanovení o pracovní době a době odpočinku je možné zmínit ještě ustanovení § 96 zákoníku práce, stanovující povinnost zaměstnavatele vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci směn, práce přesčas, noční práce a pracovní pohotovosti, včetně vyznačení začátku a konce směn. Toto ustanovení je kogentní a nemůže být předmětem individuální dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

4.2 Pracovní doba a doba odpočinku z hlediska rovného zacházení a zákazu diskriminace

Oblasti pracovní doby a doby odpočinku je možné dále rozebrat v souvislosti se zásadou rovného zacházení a zákazu diskriminace. První otázkou je zde právní úprava stanovené týdenní pracovní doby. Zákon zde rozlišuje délku stanovené týdenní pracovní doby pro různé skupiny zaměstnanců; zatímco základní zákonná délka pracovní doby je 40 hodin, některé skupiny zaměstnanců – zaměstnanci pracující v podzemí a zaměstnanci pracující v dvousměnném, třisměnném (resp. od 1. 1. 2021 vícesměnném) a nepřetržitým pracovním režimu.⁴⁹ Tyto odlišnosti se však vždy zakládají na povaze a náročnosti vykonávané práce. Jiné je to v případě omezení pracovní doby zaměstnanců mladších 18 let podle § 79a zákoníku práce, u nichž jednak nesmí délka týdenní pracovní doby překročit 40 hodin v souhrnu ve všech základních pracovněprávních vztazích, jednak délka jeho směny nesmí překročit 8 hodin. V tomto ustanovení je možné vysledovat upřednostnění ústavní zásady ochrany mladistvých v pracovněprávních vztazích (čl. 29 odst. 2, volněji také čl. 32 odst. 1 Listiny základních práv a svobod) před zákazem diskriminace na základě věku, který by vyplýval z ustanovení § 16 zákoníku práce nebo § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

Se zaměstnancem může být sjednána kratší pracovní doba. Evropské právo, konkrétně směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS,⁵⁰ v této souvislosti zdůrazňuje zabezpečení rovného zacházení se zaměstnanci na kratší pracovní dobu ve srovnání se zaměstnanci pracujícími na plný úvazek. „*Základnou myšlienkou a účelom smernice je zabezpečenie odstranenia diskriminácie zamestnancov na kratší*

⁴⁹ K některým dalším odchylkám, vyplývajícím ze zvláštních právních předpisů, srov. BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 525.

⁵⁰ *Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.*

*pracovní čas a súčasne aj rozvoj práce na kratší týždenný pracovný čas, ktorý prispieva k pružnej organizácii pracovného času a zohľadňuje potreby zamestnancov a zamestnávateľov.*⁵¹ Současne by tedy v právní úpravě měly být odstraněny veškeré překážky, které by zaměstnavatele mohly odrazovat od této formy zaměstnání.

Právní úprava rozvržení pracovní doby je formulována obecně, kdy v jednotlivých ustanoveních nerozlišuje mezi jednotlivými skupinami zaměstnanců. Případné výjimky, vztahující se přímo či nepřímo k některým skupinám zaměstnanců (např. těhotné zaměstnankyně, zaměstnanci pečující o děti) vyplývají z ustanovení o zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců a jsou motivovány zvýšenou ochranou těchto skupin, která zpravidla vyplývá i z výše zmíněných ustanovení Listiny. Některé výjimky na základě věku, vyplývající z práva mladistvých zaměstnanců na zvláštní pracovní podmínky, jsou pak dílčím způsobem upraveny v souvislosti s přestávkou v práci (§ 88 odst. 1 zákoníku práce), odpočinkem mezi směnami (§ 90 odst. 1 zákoníku práce), odpočinkem v týdnu (§ 92 odst. 1 zákoníku práce). Jiné výjimky týkající se mladistvých zaměstnanců (např. co do práce přesčas či práce v noci) jsou upraveny v části desáté zákoníku práce, byť také souvisejí s úpravou pracovní doby.

Diskriminační charakter mělo nepochybně ustanovení § 93a zákoníku práce o další dohodnuté práci přesčas ve zdravotnictví. Ustanovení zakládá jak nerovné postavení mezi různými skupinami zaměstnanců, tak různými zaměstnavateli (chápeme-li požadavek rovnosti obecně).⁵² Toto ustanovení je však v současné době obsoletní a ze zákoníku práce je vypuštěno zákonem č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, a to s účinností ke dni 1. 1. 2021.

5. Opatření proti šíření koronaviru a jejich dopad na pracovní dobu a dobu odpočinku

V rámci nouzového stavu vyhlášeného dne 12. března 2020⁵³ měla na pracovní dobu zaměstnanců dopad především tato opatření⁵⁴:

- a) doporučení zaměstnavatelům využívat v nejvyšší možné míře práci na dálku, pokud ji zaměstnanci mohou vykonávat v místě bydliště,
- b) doporučení zaměstnavatelům podporovat dovolené a placené volno, případně jiné obdobné nástroje uvedené v kolektivní smlouvě,

⁵¹ BARANCOVÁ, Helena a kol. Pracovní právo v evropské perspektive. Barancová, Helena (ed.). Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 255 (autorka kapitoly H. Barancová).

⁵² „Konkrétně česká úprava dále vyvolává pochybnost, pokud jde o rovné zacházení se zaměstnavateli a též hazardováním se zdravím obyvatelstva.“

BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 556.

⁵³ Usnesení vlády České republiky ze dne 12. března 2020 č. 194.

⁵⁴ Usnesení vlády České republiky ze dne 15. března 2020 č. 215 a č. 216 a ze dne 23. března č. 278 a č. 279.

- c) zákaz čerpání dovolené pro zdravotnická povolání po dobu nouzového stavu. V rámci nouzového stavu vyhlášeného dne 30. září 2020 (s účinností od 5. října 2020)⁵⁵ lze potom zmínit především tato opatření⁵⁶:
- a) doporučení (od 22. října 2020) a následně nařízení (od 28. října) zaměstnavatelům využívat práci na dálku, pokud ji zaměstnanci mohou vzhledem k charakteru práce a provozním podmínkám vykonávat v místě bydliště,
 - b) doporučení zaměstnavatelů, podporovat dovolené a placené volno a obdobné nástroje uvedené v kolektivní smlouvě.

5.1 Koronavirová opatření z pohledu smluvní volnosti

V první řadě je třeba zdůraznit, že opatření směřující vůči zaměstnavatelům (a tím k regulaci pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem) mělo v době jarního nouzového stavu po celou dobu pouze charakter doporučení. Opatření tedy respektovala smluvní charakter pracovněprávních vztahů, v jehož rámci není možné, aby zaměstnavatel jednostranně zaměstnancům nařídil práci z domova. Oproti tomu v rámci podzimního nouzového stavu vláda zaměstnancům využití práce z domova nařídila.

Místo výkonu práce je jednou z podstatných náležitostí pracovního poměru, které lze změnit pouze na základě dohody. Došlo-li v důsledku jiných opatření k zákazu přítomnosti zaměstnance na pracovišti, mělo by být ponecháno na vůli zaměstnance, zda souhlasí s výkonem práce z domova, nebo zda danou situaci akceptuje jako překážku v práci. Z hlediska smluvní volnosti může být sporné, nakolik zaměstnavatelé skutečně mohou práci z domova nařídít, případně zda při „doporučení“ práce z domova zjišťovali souhlas zaměstnanců. Lze konstatovat, že nařizování práce z domova proti vůli zaměstnanců není v souladu se zásadou smluvní volnosti v pracovním právu. Ani z příslušných krizových předpisů⁵⁷ nevyplývá právo vlády či jiného orgánu zasahovat do soukromoprávních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, neboť nařízení práce z domova patrně nelze podřadit pod omezení svobody pohybu a pobytu [ustanovení § 5 písm. c) krizového zákona]. Lze se tak domnívat, že práce z domova nemůže být v rozporu s pracovní smlouvou nařízena a zaměstnanec, který odmítne pracovat z domova, neporušuje své pracovní povinnosti.

Řešením konformním se zásadami pracovního práva a zákoníkem práce by mohla být taková formulace pracovní smlouvy, v které by jako místo výkonu práce bylo sjednáno jak pracoviště zaměstnavatele, tak jiné místo (zpravidla bydliště zaměstnance) s tím, že zaměstnavatel je pro konkrétní směnu oprávněn určit, v kterém z více míst

⁵⁵ Usnesení Vlády České republiky ze dne 30. září 2020 č. 957.

⁵⁶ Usnesení Vlády České republiky ze dne 21. října 2020 č. 1078, ze dne 26. října 2020 č. 1102, ze dne 30. října 2020 č. 1113 (k 13. 11. 2020 platí tato opatření do 20. 11. 2020).

⁵⁷ Ústavní zákon č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky ve znění pozdějších předpisů; zákon č. 240/2000 Sb., krizový zákon, ve znění pozdějších předpisů.

uvedených ve smlouvě je zaměstnanec povinen danou směnu odpracovat. I takové řešení však vyžaduje souhlas zaměstnance.

Je ale třeba zdůraznit, že i bez písemné dohody může změna místa výkonu práce nastat. Dohoda o změně místa výkonu práce by sice měla mít písemnou formu,⁵⁸ ale v souladu s ustanovením § 20 zákoníku práce se pro její nedodržení nelze dovolat neplatnosti dohody, pokud již bylo započato s plněním.

Z pohledu pracovní doby má práce na dálku především tu souvislost, že se pro ni může uplatnit (rozvrhuje-li si pracovní dobu zaměstnanec práci sám) pravidla práce na dálku dle ustanovení § 317 zákoníku práce. Na zaměstnance se v takovém případě nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostoují ani přerušení práce v důsledku nepříznivých povětrnostních vlivů. Nepřísluší mu také náhrada mzdy nebo platu při některých jiných důležitých osobních překážkách v práci ani mzda, plat, náhradní volno či příplatek za práci přesčas a práci ve svátek. Z hlediska pracovní doby je tedy důležité, zda zaměstnavatel trvá na tom, aby zaměstnanec pracoval na dálku v určitém stanovenou pracovní dobu, nebo zda rozvržení ponechává v této situaci na zaměstnanci. Oba přístupy lze i kombinovat, v takovém případě by se v zásadě jednalo o uplatnění pružné pracovní doby, jen s tím, že v základní pracovní době by zaměstnanec nebyl povinen být na pracovišti (ustanovení § 85 odst. 2 zákoníku práce), ale vykonávat práci na jiném sjednaném místě. Taková úprava pracovní doby v rámci práce na dálku by pak dopadala i na uplatnění překážek v práci na straně zaměstnance (ustanovení § 97 zákoníku práce).

5.2 Koronavirová opatření z pohledu rovného zacházení

Jak již bylo zmíněno výše, koronavirová opatření dopadají na pracovněprávní vztahy především v podobě práce z domova.

Rozvržení pracovní doby při práci z domova je v první řadě značně problematické zejména v důsledku souběhu s dalšími opatřeními proti koronaviru, jimiž jsou zejména zákaz vycházení či uzavření škol, jejichž realizace brání skutečnému naplňování práce z domova (souběh pracovních povinností s péčí o děti, online výukou školních dětí a péčí o domácnost). Problematické může být také to, že práce z domova musí být v řadě případů realizována za pomoci technologií, ke kterým by zaměstnanec měl mít přístup a měl by je umět ovládat.

Nařízená (ale ani dobrovolná) práce z domova tak často nemůže být plně realizována, což pak může dopadat v širší míře na skupiny vymezené diskriminačními důvody uvedenými v ustanovení § 16 odst. 2 zákoníku práce. Zde lze zmínit především:

- a) pohlaví, neboť péče o děti a domácnost i v dnešní době dopadá více na ženy než na muže; ženy jsou tak více vystaveny nutnosti čerpat překážky v práci pro ošetřování člena domácnosti, čímž se může také zvýšit riziko jejich propuštění,

⁵⁸ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 310.

- b) sociální původ a majetek, které mohou komplikovat skloubení práce na dálku a školní výuky na dálku v důsledku omezeného přístupu k potřebným technickým zařízením; koronavirová opatření tak budou zpravidla hůře dopadat na chudší domácnosti, kterým mohou znemožnit výkon práce či vzdělávání,
- c) zdravotní stav a věk, které představují limitující faktory, které mohou znesnadnit využití technologií nezbytných pro výkon práce z domova; starší lidé či lidé s postižením tak mohou v důsledku toho přijít o zaměstnání, protože práci v nových podmínkách nedokáží plnohodnotně vykonávat bez nezbytného zaškolení,
- d) manželský a rodinný stav a vztah a povinnosti k rodině, kdy opět v souvislosti s nutností sladit pracovní a školní povinnosti budou opatření hůře dopadat na rodiny s dětmi.
- e) Zejména uzavření škol a z toho plynoucí přítomnost dětí školního věku v domácnosti komplikuje plnohodnotnou realizaci pracovní doby, a to především tam, kde si zaměstnanec nemůže práci z domova rozvrhnout sám, ale je povinen ji odvést v pracovní dobu stanovenou zaměstnavatelem (či se na dálku účastnit v reálném čase pracovních aktivit – online schůzky atp.).

Závěr

Opatření proti pandemii koronaviru přinášejí celosvětově nové výzvy, a to i v oblasti pracovního práva. Jednou z oblastí, do které dopadají, je také právní úprava pracovní doby. Ta byla v této kapitole zkoumána především ve světle dvou základních (a do určité míry protichůdných) zásad pracovního práva, a to zásady smluvní volnosti a zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace.

Z hlediska zásady smluvní volnosti se jako nejproblematictější jeví takové vládní zásahy, které proti vůli smluvních stran (či jedné z nich) zasahují do pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Z hlediska zásady rovného zacházení je potom třeba zdůraznit především skutečnost, že opatření nedopadají na všechny skupiny obyvatel stejným způsobem, ale nesou s sebou nepříznivé efekty především pro slabší či ohrožené skupiny lidí – rodiče s dětmi, lidi vyššího věku či lidi s postižením.

Zkušenosti získané při realizaci koronavirových opatření by pak měly být využity pro zamyšlení při případných změnách *de lege ferenda* tak, aby právní úprava zákoníku práce (i případná opatření při dalších obdobných mimořádných událostech) zbytečně nezasahovala do smluvní vůle subjektů soukromého práva a současně byl v co nejširší možné míře zmírněn nepříznivý dopad takových událostí na nejvíce ohrožené skupiny osob.

KORONAVIRUS A OSOBY ZASTÍRAJÍCÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH

Mgr. Tereza Antlová¹

1. Úvod

Na jaře letošního roku zasáhla naši zemi a celý svět pandemie. Z čínského města Wu-chan se do světa rozšířil nový typ koronaviru označovaný jako SARS-COV-2, který způsobuje nemoc nazvanou COVID-19. Poprvé v historii naší země byl pro celé území České republiky vyhlášen nouzový stav. Jarní část epidemie jsme relativně zvládli. V současné době, na podzim roku 2020, však začínáme platit vysokou daň za léto bez roušek a pozdě přijatá opatření. A znovu celá země žije v nouzovém stavu. Dopady epidemie jsou nejen zdravotní, ekonomické a sociální, ale také právní. Třebaže na právní dopady se ve jménu „ochrany životů a zdraví“ často zapomíná.

Říká se, že v nouzi poznáš přítele. Lehce modifikované přísloví by mohlo znít – v případě krize poznáš kvalitu zákona. Současná situace ukazuje, že ač je podle Ústavy Česká republika právním státem, Ústava ani právo nic neznamenají, pokud je lid, tj. nositel státní moci, v domněnku, že je ohrožen jeho život a zdraví. Koronavirus již od jara omlouvá mnohé a současná epidemie poměrně tvrdým způsobem odhaluje, jak nízké je právní povědomí v České republice a jak málo osob zná svá práva a povinnosti.

V důsledku toho jsme již po několik měsíců svědky lidských příběhů, v nichž zaměstnanec dostává „okamžitou výpověď“², pro absurdnost situace s dovětkem „dohodou“ a nájemce ví, že sice teprve poprvé nedokáže řádně a včas zaplatit nájemné, přesto však již v podstatě žije na ulici, jelikož pronajímatel jej nechává okamžitě vystěhovat. Jedny ze základních principů a zásad práva – ignoratia iuris non excusat a právo každého brát se za vlastní štěstí a štěstí své rodiny², zůstávají zcela nepovšimnuty. Situaci dokresluje skutečnost, že řada lidí automaticky přeřadila do módu chování, ve kterém je jednání proti zákonným předpisům omluveno současnou krizí a část společnosti je přesvědčena, že v této době právo neplatí (nebo alespoň ne absolutně).

Vše výše uvedené se dotýká i oblasti pracovního práva. Značná část zaměstnavatelů je stále nucena ne-li zcela, tak alespoň částečně, omezovat svou činnost, což má za následek propouštění zaměstnanců, mnohdy i oním zcela mimoprávní rámec se nacházejícím způsobem „okamžité výpovědi dohodou“. Na tyto osoby však pracovní právo a jeho ochrana stále ještě explicitně dopadá, týká se jich nejen výpovědní doba, ale také ustanovení o překážkách na straně zaměstnavatele a zaměřeny jsou na ně pod-

¹ Doktorandka na Katedře pracovního práva a sociálního zabezpečení Právnické fakulty Masarykovy univerzity.

² Vyjádřena v ustanovení § 3 odst. 1 zákon ač. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále „občanský zákoník“).

půrné programy vlády (např. program Antivirus kompenzující zaměstnavatelům náklady na zaměstnance)³. Kromě kategorie jednoznačných zaměstnanců tu však máme i kategorii osob, které konají závislou práci mimo pracovněprávní vztah, resp. projevují naoko vůli uzavřít občanskoprávní smlouvu namísto smlouvy pracovní. Současná krize nám jednak odhaluje nedokonalost právní úpravy v této oblasti a zároveň dává příležitost se tomuto tématu opětovně věnovat.

Příspěvek se proto zaměří na stav, který je v laické veřejnosti znám jako „švarcsystém“ nebo též „zaměstnání na živnostník“, byť se jedná o pojmy neprávní a z pohledu práva nesmyslné. Nastíněny budou důvody, pro něž je tento způsob výkonu stále využíván a ve druhé části bude uvedeno, jak na tento stav nahlíží právo.

2. Tzv. „švarcsystém“

Jak již bylo zmíněno v úvodu, stav, kdy jedna osoba koná pro osobu druhou závislou práci, avšak nikoliv na základě pracovní smlouvy, jmenování či na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, nýbrž na základě některé z občanskoprávních smluv (např. smlouvy o dílo), bývá laicky označován jako „švarcsystém“. Osoba konající práci má pro svou činnost živnostenské oprávnění a je na první pohled osobou samostatně výdělečně činnou. Tímto se naoko dostáváme ze sféry pracovního práva, a tudíž na první pohled i mimo ochranu, kterou pracovněprávní normy poskytují, což má v dnešní době pro řadu osob fatální následky v podobě absence jakéhokoliv příjmu a nejistoty ohledně možnosti zajištění si základních prostředků pro obživu.

Typickým je tento způsob výkonu práce zejména ve stavebnictví (např. zedníci, malíři, svářeči), některých službách (např. kadeřníci, moderátoři) anebo také v rámci umělecké činnosti. U posledně zmíněné oblasti, byl nad to v poslední době podpořen výkon umělecké činnosti jakožto činnosti samostatné také rozhodnutím Nejvyššího soudu⁴ z letošního roku, který činnost výkonného umělce označil za činnost kreativní, postavenou částečně na improvizaci a odvíjející se od uchopení role či partu konkrétním umělcem. Na základě tohoto zhodnocení dospěl Nejvyšší soud k závěru, že propuštění tří sólistek opery z organizačních důvodů a následné přijetí „externistů“, tj. osob samostatně výdělečně činných na jejich místo, bylo v souladu se zákoníkem práce.⁵ Nejen tyto tři operní pěvkyně, ale také řada dalších umělců a „osob samostatně výdělečně činných“ se tak v současné době ocitla v nezáviděníhodné situaci. V situaci, kterou dle mého názoru přesně vystihuje název článku Saši Uhlové V krizi se ukazuje

³ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Antivirus – podpora zaměstnanosti. In: *MPSV.cz* [online]. © Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 25. 10. 2020]. Dostupné z <https://www.mpsv.cz/antivirus>

⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2020, sp. zn. 21 Cdo 2129/2019.

⁵ K názoru na rozhodnutí soudu viz ANTLOVÁ, Tereza. Umělecká činnost jako závislá práce? In: Michal Janovec, Jakub Pohl, Marika Zahradníčková, Jan Malý, Josef Šíp, Jan Ferfecký. *COFOLA 2020 - Sborník příspěvků mladých právníků, doktorandů a právních vědců*. 1. elektronické vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2020. s. 630–642 (s 640 a nás). ISBN 978-80-210-9670-7.

prokletí švarcsystému.⁶ Nejprve však zaměříme pozornost na důvody, pro něž je využíván.

2.1 Kouzlo „švarcsystému“

I z pozice pracovního práva si musíme připustit, že zastřený výkon závislé práce má své kouzlo nejen pro „zaměstnavatele“, ale také pro „zaměstnance“. Ono kouzlo spočívá především v oblasti ekonomické a je nutné si přiznat, že finanční aspekty jsou těmi, které jsou při rozhodování do značné míry nejvýznamnějšími a bohužel v některých případech i jedinými měřítky hodnocení. Z tohoto důvodu je pochopitelné, že zastřený výkon závislé práce je poměrně rozšířený, třebaže sankce dle zákona o zaměstnanosti⁷ jsou poměrně vysoké a mohou postihnout obě strany. Dalším motivem je snaha vyhnout se právní úpravě zákoníku práce, která stanoví zejména pro zaměstnavatele povinnosti, které jsou přísnější, než pokud by se jednalo o vztah uzavřený podle občanského zákoníku, který také nabízí stranám větší smluvní volnost než zákoník práce.⁸

Finanční výhodnost se nachází především v oblasti výpočtu daní a v částce povinných odvodů na sociální a zdravotní pojištění. V případě povinných odvodů leží snaha o zastření pracovněprávního vztahu především na zaměstnavateli, který je povinen hradit odvody za své zaměstnance, a to ve vyšší míře, než je povinen samotný zaměstnanec. Zastřením pracovněprávního vztahu se tak strany, zejména tedy strana v postavení zaměstnavatele, snaží tuto povinnosti obejít.

V případě placení daní nacházíme nejen na základě možnosti uplatnění tzv. paušálu větší výhodnost na straně osoby, která je v pozici zastřeného zaměstnance. V rámci daňové povinnosti totiž zaměstnanec odvádí v řadě případů více než osoba samostatně výdělečně činná. Rozdíl se nachází mezi výpočtem daně ze závislé činnosti a daně ze samostatné činnosti a spočívá v odlišném dílčím základě, ze kterého se daň určuje. Zatímco u zaměstnanců se dílčí základ daně vypočítává (prozatím) z tzv. superhrubé mzdy, u osob samostatně výdělečně činných se základ daně počítá z rozdílu mezi výnosy a náklady z činnosti. Daňové paušály, které mohou osoby samostatně výdělečně činné uplatnit, jim následně jejich daňový základ podstatně snižují. Toto zvýhodnění má kompenzovat administrativní zátěž, jež na osobu samostatně výdělečně činnou v souvislosti s její činností dopadá.

⁶ UHLOVÁ, Saša. V krizi se ukazuje prokletí švarcsystému. *A2LARM.cz* [online]. A2larm – online deník, © 2020 publikováno 26. 3. 2020 [cit. 25. 10. 2020]. Dostupné z https://a2larm.cz/2020/03/v-krizi-se-ukazuje-prokleti-svarcsystemu/?utm_source=www.seznam.cz&utm_medium=sekce-z-internetu&fbclid=IwAR0tAlK5-9kWSIL76SZVQUgiskWuDAYhKHJXkpNTu128Umdy2f4e5mlgur0

⁷ Viz ustanovení § 139 odst. 2 písm. c) a ustanovení § 140 odst. 4 písm. f) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále „zákon o zaměstnanosti“).

⁸ KRÁLOVÁ, Kateřina. Švarc systém. *Právní prostor* [online]. ATLAS CONSULTING spol. s r. o., © 2020, publikováno 6. 3. 2020 [cit. 5. 11. 2020]. ISSN 2336-4114. Dostupné z <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/svarc-system>

U „švarcsystému“ tak „zaměstnavatel“ ušetří na povinných odvodech pojistného a „zaměstnanec“ zase při platbě daní. Mimo to „zaměstnavatelé“ v některých případech mohou motivovat k výkonu práce v rámci „švarcsystému“ také prostřednictvím vyšší odměny za konanou práci, než jakou by poskytli v rámci pracovněprávního vztahu.

Z výše uvedeného vyplývá, že finanční motivaci pro zastření pracovněprávního vztahu mají obě strany, jak strana zaměstnavatele, tak strana zaměstnance. Na řadu zaměstnanců pak působí mimo ekonomických tlaků také řada sociálních, například v podobě potřeby zajistit obživu nejen své osoby, ale také osob blízkých, zejména pak dětí. Jelikož jsou však motivovány obě strany vztahu, je jeho prokazování a postihování ze strany kompetentních orgánů značně ztíženo. Pokud vztah mezi stranami bezproblémový, ani jedna z nich není motivována k tomu, aby s kontrolními orgány spolupracovala.

2.2 A jeho prokletí

Druhou stranu mince bychom v případě „švarcsystému“ mohli s mírnou nadsázkou nazvat hypotetickou nebo abstraktní. Zatímco finanční částku, kterou za práci mimo pracovněprávní vztah obdržíme, vidíme ihned, nad to opakovaně a můžeme si na ni sáhnout, nevýhody, které ze zastřeného pracovněprávního vztahu plynou jsou oproti tomu nejasné, neurčité a ve chvíli rozhodování i nepravděpodobné. Nikdo patrně nepočítá s tím, že by si při výkonu práce mohl přivodit zranění, že by mohly nastat potíže v podobě špatně provedené práce, neshod se zadavatelem práce, náhlá nepotřebnost pracovníka nebo celosvětová pandemie.

Z psychologického a terapeutického hlediska je neočekávání negativních událostí a stavů jistě chvályhodné, avšak z hlediska právního lze tento přístup označit minimálně za neprozíravý. Nejvýrazněji jsou nevýhody „švarcsystému“ obsaženy především v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti, možnosti výpovědi, náhradě majetkové a nemajetkové újmy⁹ a řadě dalších institutů, které zákoník práce obsahuje nejen pro ochranu zaměstnanců.

Porovnáme-li výhody a nevýhody „švarcsystému“, zjistíme, že nevýhody spočívají v oblasti práv, jejichž ochranu má zaměstnanec zaručenou zákoníkem práce. Tato práva však ve velké míře spočívají v nefinanční oblasti a pro rozhodování „zaměstnanec“ tak většinou mají menší váhu než finanční výhodnost „švarcsystému“, která je velkým motivačním faktorem, proč na výkon nelegální práce přistoupit. Riziko postihu výkonu nelegální práce a umožnění jejího výkonu se v běžném životě jeví jako minimální. V dnešní materialistické společnosti, finanční aspekt zcela jednoznačně převyšuje nevýhody „švarcsystému“ spočívající v neekonomické oblasti, jež je pro současného člověka neatraktivní.

⁹ Zejména v oblasti limitace náhrady škody způsobené neúmyslně zaměstnancem a objektivní odpovědnosti zaměstnavatele za škodu.

3. Pohledem práva

Jak již bylo zmíněno výše, pojem „švarcsystém“ není legálním pojmem, přesto však v právu nalezneme instituty, které v sobě „švarcsystém“ pojmově obsahují. Rozlišovat lze mezi soukromoprávním pojetím a pojetím veřejnoprávním. Soukromoprávní vymezení se dotýká oblasti právního jednání a jeho výkladu, veřejnoprávní vymezení slouží pro potřeby vztahů zaměstnanosti a veřejnoprávních důsledků.

3.1 Soukromoprávní vymezení

Soukromé právo je primárně vystaveno na principu autonomie vůle stran a klade důraz na dispozitivnost jednání.¹⁰ Zákoník práce však obsahuje řadu norem, od nichž se odchýlit nelze, tudíž kromě ustanovení § 2, v němž jsou stanoveny definiční znaky závislé práce a podmínky, za nich má být vykonávána, nalézáme v ustanovení § 3 pravidlo, podle kterého lze konat závislou práci výlučně v základním pracovněprávním vztahu, s výjimkou případů, kdy je upravena zvláštními právními předpisy. Za základní pracovněprávní vztah pak zákoník práce považuje pracovní poměr a vztah založený na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jelikož se jedná o ustanovení kogentní, musí zákon obsahovat nástroj pro posouzení situací, kdy kogentní norma není dodržena.

Z hlediska soukromého práva proto pod pojmem „švarcsystém“ myslíme zastírací (simulované) a zastřené (disimulované) právní jednání,¹¹ kdy se strany snaží svým jednáním zastřít jednání jiné. V tomto případě strany navenek uzavírají např. smlouvu o dílo či jinou občanskoprávní smlouvu a simulují mezi sebou občanskoprávní vztah, třebaže dle pojmových znaků se jedná o vztah pracovněprávní a po právu by tudíž měly uzavřít smlouvu pracovní, popř. některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Samotný zákoník práce pojem zastřené pracovněprávní vztah neobsahuje ani jej nijak neupravuje.¹² Obsahuje toliko některá ustanovení o právních jednání učiněných v pracovněprávních vztazích, avšak nenalezneme v něm ucelená pravidla, která by se týkala výkladu právního jednání. V souladu s principem subsidiarity je tudíž zapotřebí částečně aplikovat právní úpravu obsaženou v občanském zákoníku.

Občanský zákoník se zastřenému právnímu jednání věnuje v ustanovení § 555 odst. 2, kde stanoví, že: „*Má-li být určitým právním jednáním zastřeno jiné právní jednání, posoudí se podle jeho pravé povahy.*“ Tento odstavec navazuje a podporuje první

¹⁰ Viz ustanovení § 1 odst. 2 občanského zákoníku.

¹¹ ZUKLÍNOVÁ, Michaela. In: ŠVESTKA, Jiří; DVOŘÁK, Jan, FIALA, Josef a kol. Občanský zákoník. Komentář. Svazek I (§ 1 až 654). In: *ASPI.cz* [právní informační systém] Wolters Kluwer ČR, a. s. [cit. 5. 11. 2020]. ISBN978-80-7598-656-6.

¹² JOUZA, Ladislav. Zastřené pracovněprávní vztah a nelegální práce. In: *Bulletin advokacie* [online]. Česká advokátní komora, © 2020, publikováno 5. 2. 2018 [cit. 5. 11. 2020]. Dostupné z <http://www.bulletin-advokacie.cz/zastreny-pracovnepravni-vztah-a-nelegalni-prace>

odstavce daného ustanovení podle kterého se „[p]rávní jednání se posuzuje podle svého obsahu“. Na základě toho není relevantní, jak strany své jednání označí a za jaké je považují. Naplňuje-li totiž jejich jednání znaky závislé práce, vznikl mezi stranami pracovněprávní vztah, třebaže k tomu nesměřoval přímý, navenek uvedený, projev jejich vůle. Pracovněprávní vztah tak bude sice zastřený, avšak jednání stran bude posuzováno podle svého skutečného obsahu.¹³

Pro praxi má toto posouzení významné dopady. Jak již bylo řečeno, ustanovení § 2 zákoníku práce, které vymezuje závislou práci, je totiž ustanovením kogentním a nelze se od něj odchýlit. I v případě, kdy strany jednají simulovaně a uzavřou občanskoprávní smlouvu, nevymaňují se tím z působnosti zákoníku práce.¹⁴ Strany si však mnohdy neuvědomují, že i zastřený pracovněprávní vztah je stále pracovněprávním vztahem, a proto se normy zákoníku práce bezesbytku vztahují i na ně a dopadají v plném rozsahu i na jejich práva a povinnosti. Obě ze stran se jich také mohou domáhat, byť se tak s ohledem na nevědomost stran zpravidla neděje, což dokládá také současná koronavirová situace. I pokud by si však osoba pracující v rámci zastřeného pracovněprávního vztahu byla vědoma skutečnosti, že je fakticky zaměstnancem, v řadě případů by se musela se svým nárokem obrátit na soud. Z právního hlediska jednoznačné řešení, z laického, resp. lidského hlediska řešení náročné, nejisté a neefektivní.

Ve výše zmíněném článku V krizi se ukazuje prokletí švarcsystému je zmíněn příběh jedné ženy, která pracovala jako manažerka v kadeřnictví. Neměla však uzavřenou pracovní smlouvu, popř. některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, ale pracovala „na živnostňák“. Z pohledu právníka je zarážející citace této ženy, která byla v článku uvedena: „...takže teď jsem bez práce, ale včera jsem mluvila se šéfem a ten říkal, že nás v tom nenechají, že nám nějak pomůžou.“¹⁵ Z této věty, resp. z použití pojmu *šéf* a spojení jsem bez práce, lze usoudit, že daná žena s největší pravděpodobností konala ve skutečnosti závislou práci, avšak mimo pracovněprávní vztah. Pracovněprávní normy na ni tak dopadají, musela by se však nejprve o této skutečnosti vědět a následně se jejich účinnosti domáhat. K výše uvedenému příběhu lze dodat, že jedná-li se o příběh pravdivý a majitel kadeřnictví skutečně pomohl, jde o lepší variantu než v řadě jiných případů, kdy jsou osoby pracující v zastřeném pracovněprávním vztahu mezi prvními, s nimiž je ukončena pracovní spolupráce.

Posuzování právního vztahu podle jeho skutečného obsahu má dopady také ve vztahu k uváděným výhodám „švarcsystému“ spočívajícím v neplacení odvodů za zaměstnance a odlišném výpočtu daňových povinností. Bylo by mylné se domnívat,

¹³ JOUZA, Ladislav. Uplatňování nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. In: *CODE-XIS* [právní informační systém]. ATLAS CONSULTING spol. s r. o., © 2020, publikováno 1. 1. 2013 [cit. 12. 11. 2020]. ISSN 2464-5982.

¹⁴ ŠTEFKO, Martin. Výkon závislé práce. In: *Časopis pro právní vědu a praxi* [online]. Brno: Masarykova univerzita. Roč. 16, č. 4 (2008), [cit. 12. 11. 2020], s. 337-345 (s. 339). ISSN 1805-2789. Dostupné z <https://journals.muni.cz/cpvp/article/view/6641/6028>

¹⁵ UHLOVÁ, Saša. V krizi se ukazuje prokletí švarcsystému, op. cit.

že tyto povinnosti stranám nevznikají. Naopak, jsou-li kontrolními orgány zjištěny znaky závislé práce a vztah je prohlášen za pracovněprávní, vzniká povinnost doplatit částku odpovídající nezaplaceným odvodům včetně penále, finanční úřad je oprávněn dodatečně vyměřit daň z příjmů, přičemž hrozí také trestněprávní postih v podobě trestného činu zkrácení daně, poplatku a podobné povinné platby,¹⁶ a orgány inspekce práce mohou uložit oběma stranám pokutu.¹⁷

3.2 Veřejnoprávní vymezení

V rámci zjištění, co je pod pojmem „švarcsystém“ myšleno ve veřejnoprávní oblasti, je zapotřebí nahlédnout do ustanovení § 5 písm. e) bod 1 zákona o zaměstnanosti, které uvádí, že výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah je považován za nelegální práci.

Výše však bylo uvedeno, že závislou práci lze konat výhradně v základním pracovněprávním vztahu (není-li upravena zvláštními právními předpisy) a ve spojení s výkladem zastřenému právního jednání dle občanského zákoníku, se nabízí závěr, že závislá práce je vždy konána v pracovněprávním vztahu, buď přiznaném, nebo zastřeném. To podporuje také ustanovení § 20 zákoníku práce, které stanoví, že i v případě, že není dodržena požadovaná forma právního jednání, nelze se domáhat neplatnosti tohoto jednání, jedná-li se o jednání zakládající nebo měnící základní pracovněprávní vztah a bylo-li již započato s plněním. Třebaže tedy zákoník práce vyžaduje pro pracovní smlouvu i dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr písemnou formu, prostřednictvím ustanovení § 20 je tento požadavek zmírněn a pracovněprávní vztah může vzniknout i konkludentně. Z tohoto pohledu se ustanovení, resp. vymezení nelegální práce jeví jako nevhodně zvolené.

Tuto jistou rozpornost lze překlenout výkladem, že v případě zákona o zaměstnanosti se jedná o veřejnoprávní ustanovení, které je v souladu se zásadou vyjádřenou v ustanovení § 1 odst. 1 věta druhá občanského zákoníku¹⁸ nezávislé na soukromoprávním vymezení. Přesto se domnívám, že se zde projevuje jistá nekoherentnost právní terminologie, jelikož jak zastřeným pracovněprávním vztahem, tak výkonem nelegální práce je ve své podstatě myšleno totéž, přičemž se liší pouze legislativní následky.¹⁹

4. De lege ferenda

Návrhů de lege ferenda v rámci řešení „švarcsystému“ je řada. Legalizací tohoto typu „zaměstnávání“ počínaje, přes vytvoření „mezikategorie“ na pomezí zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné (tzv. osoba samostatně výdělečně činná ekono-

¹⁶ Viz ustanovení § 240 zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁷ JOUZA, Ladislav. Uplatňování nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, op. cit.

¹⁸ Ustanovení § 1 odst. 1 věta druhá občanského zákoníku: „Uplatňování soukromého práva je nezávislé na uplatňování práva veřejného.“

¹⁹ JOUZA, Ladislav. Zastřený pracovněprávní vztah a nelegální práce, op. cit.

micky závislá) jako je tomu například ve Španělsku, Itálii, Portugalsku a dalších nejen evropských zemích²⁰ až po zpřísnění postihů, které za nelegální práci hrozí.

Zatímco legalizace ve stávající podobě a zpřísnění sankcí jsou krajními, a ne zcela vhodnými možnostmi, vytvoření oné třetí kategorie se jeví jako poměrně rozumný kompromis, budeme-li chtít ponechat ekonomické výhody, které „švarcsystém“ přináší, avšak zároveň v sobě „mezikategorie“ zahrnuje i určitou minimální pracovněprávní a sociální ochranu pro osobu konající práci, která může dopadat zejména na oblast minimálního příjmu, vymezení délky práce, pracovních úrazů nebo také poskytovat jistoty v případě těhotenství, nemoci a důchodu.²¹

Jak již bylo uvedeno, tuto „mezikategorii“ zavedlo v roce 2007 například Španělsko. Za ekonomicky závislou osobu samostatně výdělečně činnou²² považuje takovou osobu, která osobně vykonává ekonomickou činnost pro fyzickou nebo právnickou osobu, na níž je hospodářsky závislá. Lze zde tudíž vysledovat určité znaky závislé práce. Příjmy od osoby, pro niž ekonomicky závislá osoba samostatně výdělečně činná koná práci, činí alespoň 75 % celkových příjmů.²³ Status ekonomicky závislé osoby samostatně výdělečně činné zaručuje této osobě právo na přerušování činnosti v rozsahu alespoň 18 dní (dovolená) a zároveň také dává právo na určení dob odpočinku v týdnu a o svátcích.

Značnou nevýhodou vytvoření „mezikategorie“ ovšem zůstává, že při nedostatečně precizním vymezení by tato kategorie problematiku „švarcsystému“ nevyřešila, nýbrž by zdvojnásobila sporné případy.²⁴ Zároveň by mohla vést ke zneužívání a řada osob, které jsou v současné době zaměstnanci, by mohla být „přesunuta“ do této „mezikategorie“. Ostatně i ve zmíněném Španělsku přineslo její zavedení nové problémy v po-

²⁰ ILO. Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects. In: *ILO.org* [online]. International Labour Office – Geneva: ILO, 2016, [cit. 12. 11. 2020], 374 s (s. 37 a násl.). ISBN 978-92-2-130386-2. Dostupné z https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf

²¹ Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Nové tendence v oblasti samostatné výdělečné činnosti: specifický případ ekonomicky závislé samostatné výdělečné činnosti (stanovisko z vlastní iniciativy). In: *EUR-lex* [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 13. 11. 2020]. Dostupné z <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010IE0639&from=CS>

²² V originále *trabajador autónomo económicamente dependiente*. Blíže viz Ley 20/2007, de 11 de julio 2007, del Estatuto del trabajo autónomo. In: *«BOE» núm. 166, de 12/07/2007*. Referencia BOE-A-2007-13409. [cit. 13. 11. 2020]. Dostupné z: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>

²³ Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Nové tendence v oblasti samostatné výdělečné činnosti: specifický případ ekonomicky závislé samostatné výdělečné činnosti (stanovisko z vlastní iniciativy), op. cit.

²⁴ PORUBAN, Andrej. *Medzi zamestnancom a samostatne zárobkovo činnou osobou*. In: *ACTA UNIVERSITATIS CAROLINAE – IURIDICA I* [online]. Praha: Univerzita Karlovy, 2019, [cit. 12. 11. 2020], s. 103 – 106 (s. 106). ISSN 2336-6478. Dostupné z https://www.prf.cuni.cz/sites/default/files/soubory/2019-09/Iurid_1_2019.pdf

době falešně samostatně výdělečně činných osob. Stejným by bylo vytvoření takové definice, která by byla natolik přesná a odlišná od definičních znaků závislé práce, že by nemohlo docházet k nejasnostem.²⁵

I přesto, že vytvoření „mezikategorie“ nelze považovat za nejhodnější řešení, domnívám se, že pokud nebudou úvahy o změně právní úpravy směřovat k zachování ekonomické výhodnosti „švarcsystému“, bude tento způsob „zaměstnávání“ stále časovým jevem. Na druhou stranu nelze opomenout ani pozici státu, jelikož daně jsou jedním z příjmů do státního rozpočtu a přispívají k fungování státu jako celku. Pokud na jedné straně osoby využívající „švarcsystém“ mají z tohoto jednání jednoznačné ekonomické výhody, na straně druhé se nachází stát, který je zde naopak v pozici toho, kdo trátí. Osoby samostatně výdělečně činné statisticky odvádí nižší částky jak v případě daní, tak v případě odvodů na zdravotní a sociální pojištění.²⁶

Z tohoto hlediska je pochopitelné, že stát ze své pozice nebude osoby, které se ve skutečnosti nacházejí v postavení zaměstnavatel – zaměstnanec, prostřednictvím pro ně výhodné právní úpravy motivovat anebo podporovat v zastírání tohoto postavení a v získávání tak dosud neoprávněných výhod. Přesto je nutné mít také na paměti, že pro řadu osob, které se obzvláště v této době ocitli v nejméně stabilní situaci, kterou doposud zažily, by změna právní úpravy byla z hlediska zaručení minimálního standardu ochrany značným přínosem. S nadsázkou tak lze říci, že v případě hledání odpovědi na problematiku „švarcsystému“ leží tato odpověď v otázce – ochrana osob nebo příjmů do státního rozpočtu?

Závěr

O problematice nelegální práce a zastřenému pracovněprávního vztahu se hovoří dlouhá léta, zároveň však absentuje jednoznačný krok, který by byl akceptovatelný jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance a omezil snahu stran zastírat pracovněprávní vztahy těmi občanskoprávními. Řešení mohou být různá, domnívám se však, že dokud se zaměstnávání podle zákoníku práce v určitých druzích povolání nebude finančně vyplácet, se se „švarcsystémem“ budeme potkávat i nadále.

Cílem příspěvku bylo stručně shrnout hlavní výhody a nevýhody „švarcsystému“, třebaže výhody jsou spíše domnělé, pokud budeme jednání stran posuzovat z hlediska práva včetně případných sankcí, a uvést krátkou úvahu o možném řešení. Současný epidemický stav přináší řadu omezení a negativ a čím dříve skončí, tím lépe se bude

²⁵ Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Nové tendence v oblasti samostatné výdělečné činnosti: specifický případ ekonomicky závislé samostatné výdělečné činnosti (stanovisko z vlastní iniciativy), op. cit.

²⁶ Např. MORÁVEK, D. Jak se to má opravdu s odvody OSVČ a zaměstnanců? Připravili jsme velké srovnání. In: *Podnikatel.cz [online]*. Internet Info, s.r.o., publikováno 28. 5. 2015 [cit. 13. 11. 2020]. ISSN 1802-8012. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/jak-se-to-ma-opravdu-s-odvodyosvc-a-zamestnancu-prippravili-jsme-velke-srovnani/>

dařit. Zároveň však poukazuje na situace, které dříve bývaly spíše hypotetické či se alespoň netýkaly většího množství osob zároveň, a proto byla řada problematických aspektů odbornou veřejností potlačována. Je-li pravda, že na každé situaci lze najít aspoň trochu dobrého, mohlo by to dobré spočívat v ukázání nedostatků právní úpravy. Zůstává však na nás, zdali toho dokážeme správně využít.

URČENÍ MÍSTA KONÁNÍ JAKO PODMÍNKA ODMĚŇOVÁNÍ PRACOVNÍ A SLUŽEBNÍ POKHOTOVOSTI

Mgr. Jakub Martinec¹

1. Úvod

Nenadálá epidemie onemocnění působeného tzv. novým koronavirem SARS-CoV-2, která se v průběhu jen několika málo týdnů roku 2020 rozvinula do podoby světové pandemie, postavila řadu klíčových společenských struktur před nelehký úkol šířící se infekci efektivně potlačovat. Ačkoliv se ve veřejném prostoru vedou spíše diskuze o řešení dopadu protiepidemických opatření na jednotlivá hospodářská odvětví a všechny úrovně vzdělávání, zůstává primárním cílem, od něhož se vše ostatní odvíjí, zastavit postup nemoci a epidemie jako takové.

Osoby, které se přímo či nepřímo podílejí na potlačování pandemie a na které nastala situace vznesla nevídané nároky, vykonávají závislou práci v různých režimech. Obzvláště jsou nyní v permanenci jednotlivé složky integrovaného záchranného systému: od hasičů distribuujících roušky, přes armádu stavicí polní nemocnici až po policisty dohlížející na zodpovědné dodržování vládních nařízení. Ať už se ale jednotlivci podílejí na boji s onemocněním covid-19 v první linii či v zázemí, ve svém pracovněprávním vztahu anebo v různých formách státně zaměstnaneckého služebního poměru, jedno je jisté: jejich exponovaná činnost zaslouží vedle společenského uznání a díky i spravedlivé peněžní ohodnocení.

Úměrně rostoucí potřebě rychle reagovat na měnící se situaci vzrůstá počet osob zapojených jak do přímého výkonu práce či služby, tak připravených zasáhnout v různých formách pohotovosti. Problematika odměňování služební pohotovosti se přitom v nedávné minulosti stala natolik spornou, že se k ní musel opakovaně vyslovit Nejvyšší správní soud i veřejný ochránce práv.

Jelikož otázky spojené s odměnami za vykonanou pohotovost jistě vyvstanou i nyní v době pandemie nebo nejpozději záhy po jejím skončení, pokusím se předkládaným příspěvkem připomenout, o co se vedly dřívější spory a jaký byl jejich výsledek. V příspěvku zároveň vysvětlím, jak ovlivňují závěry tehdejších kauz současnou právní situaci v odměňování pracovní a služební pohotovosti, a závěrem navrhnou řešení de lege ferenda, jakým by zákonodárce předešel případným budoucím sporům.

¹ Autor pracuje jako právník v Kanceláři veřejného ochránce práv a působí jako externí doktorand při Katedře pracovního práva a sociálního zabezpečení Právnické fakulty Masarykovy univerzity.

2. Právní úprava pohotovosti

Zákoník práce nazývá pracovní pohotovostí tu dobu, v níž je zaměstnanec připraven na jiném s ním dohodnutém místě, než jsou pracoviště zaměstnavatele, k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec zaměstnancova rozvrhu pracovních směn.² Za dobu pracovní pohotovosti náleží zaměstnanci odměna, jejíž přesnou výši zákoník práce nezakotvuje; pouze stanoví minimální výši odpovídající 10 % průměrného výdělku, které musí taková odměna nejméně dosahovat.³

Právní úprava výkonu služby v bezpečnostních složkách a armádě, které se tento příspěvek věnuje především, zakotvuje výkon pohotovosti a její odměňování samostatně a na zákoníku práce nezávisle. Služební poměry bezpečnostních sborů v širším slova smyslu zahrnují jednak služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů v užším slova smyslu, jednak služební poměr vojáků z povolání.⁴ Úpravu každé ze jmenovaných podskupin služebního poměru bezpečnostních složek obsahuje samostatný zákon, který služební pohotovost vymezuje následujícími kritérii.

Podle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů vykonává příslušník služební pohotovost mimo dobu služby na služebně určené služebním funkcionářem nebo mimo služebnu.⁵ Stejný zákon stanoví oproti zákoníku práce více kritérií určení výše odměny za pohotovost,⁶ a také se neomezuje na pouhé zakotvení minimální spodní hranice, pod kterou výše odměny nesmí klesnout, nýbrž stanoví přesnou výši odměny za jednu hodinu služební pohotovosti vykonané příslušníkem

² Ustanovení § 78 odst. 1 písm. h) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

³ Srov. ustanovení § 95 odst. 1 věty druhé a ustanovení § 140 zákoníku práce.

⁴ Toto dělení zahrnující služební poměr vojáků z povolání pod služební poměr bezpečnostních sborů obsahuje publikace HORECKÝ, J., MACHÁLEK, P. *Pracovní poměry při výkonu závislé práce ve veřejné správě*. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2017. S. 12. Dělení pravděpodobně vychází z toho, že Česká republika vytváří ozbrojené síly (tj. Armádu České republiky, Vojenskou kancelář prezidenta a Hradní stráž) k zajišťování své bezpečnosti – srov. ustanovení § 3 odstavců 1 a 2 zákona č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky, ve znění pozdějších předpisů. Pojem „bezpečnostní sbor“ je nicméně již v českém právním řádu obsazen pro označení jiných subjektů odlišných od ozbrojených sil a dalších útvarů, v nichž slouží vojáci z povolání. Citované dělení proto v příspěvku už dále neuvádím a služební orgány ani jiné součásti služebního zařazení vojáků z povolání také dále neoznačuji jako bezpečnostní sbory, nýbrž jako ozbrojené síly, kam je ostatně zahrnuje i znění článku 27 odst. 4 usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

⁵ Ustanovení § 62 odst. 2 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

⁶ Komentářová literatura rozeznává v textu zákona diferenciaci výše odměny za služební pohotovost v závislosti na míře omezení dispozice s osobním volnem příslušníka podle stupně jeho dosažitelnosti a podle toho, zda je služební pohotovost konána v den, který je dnem služby příslušníka nebo dnem jeho nepřetržitého odpočinku mezi jednotlivými směnami, nebo v den pracovního klidu. Viz TOMEK, P., FIALA, Z. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem, poznámkami a judikaturou*. 3. aktual. a rozš. vydání. Olomouc: ANAG 2019. S. 459.

tak, že tato výše odpovídá procentuální části přiznaného základního tarifu, osobního a zvláštního příplatku tohoto příslušníka.⁷

Rovněž v souladu se zákonem o vojácích z povolání vykonává voják služební pohotovost na stanoveném místě výkonu služby nebo na jiných místech, která určí nadřízený, a to mimo dobu služby. Voják má být připraven zahájit plnění služebních úkolů na určeném místě a v určeném čase.⁸ V současnosti je vykonávání služební pohotovosti do jisté míry zohledněno ve služebním tarifu vojáka;⁹ až tehdy, má-li voják nařízenou služební pohotovost ve vyšším rozsahu (zasahuje-li alespoň do 10, resp. 20 dnů v kalendářním měsíci), náleží mu odměna v podobě tzv. příplatku za služební pohotovost ve výši stanové zákonem v pevných částkách v korunách.¹⁰ Tato úprava odměňování služební pohotovosti vojáků z povolání je účinná ode dne 1. 7. 2015; zákon, který úpravu služebního poměru vojáků z povolání tímto způsobem novelizoval, k tomuto dni své účinnosti zároveň zrušil celý zákon o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, jímž se řídilo odměňování služební pohotovosti před uvedeným datem.¹¹

3. Problémy vzešlé z aplikace právní úpravy

Z výše nastíněného rozboru úpravy institutu pohotovosti v zákoníku práce a v předpisech toho typu služebního poměru, na něž zaměřuji tento příspěvek – tedy v bezpečnostních sborech a ozbrojených silách – vyplývá, že koncept odměňování vykonané pohotovosti se v rámci jednotlivých forem závislé práce podstatně odlišuje.

Přestože jsou ale jednotlivé konstrukce vzniku nároku na odměnu za pohotovost a na její výši rozdílné, jednotně platí, že koncepce takové odměny je vykompenzovat osobě povinné vykonat pohotovost omezení její dispozice s volným časem.¹² U řešení

⁷ Srov. ustanovení § 126 odstavců 1 a 2 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

⁸ Ustanovení § 30 odst. 2 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

⁹ Viz komentář k § 68f v SKORUŠA, L.; DANĚK, J. a kol. Zákon o vojácích z povolání: Komentář. In: *Nové ASPI* [on-line]. © 2020 Wolters Kluwer ČR, a. s. [cit. 2020-11-14]. ASPI ID: KO221_1999CZ.

¹⁰ Srov. ustanovení § 68f zákona o vojácích z povolání.

¹¹ Srov. čl. III bod 1. zákona č. 332/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Dále srov. ustanovení § 19 zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění účinném do dne 30. 6. 2015.

¹² BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. In: *Beck – online* [on-line]. Praha: C. H. Beck, 2020 [cit. 2020-11-15], ve výkladu k § 140 uvádí, že pracovní pohotovostí je vždy podstatným způsobem ovlivněna doba odpočinku zaměstnance, proto mu je zaměstnavatel povinen poskytovat finanční kompenzaci. TOMEK, P., FIALA, Z. *Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem, poznámkami a judikaturou*. 3. aktual. a rozš. vydání. Olomouc: ANAG 2019, v komentáři k § 126 na str. 459 hodnotí služební pohotovost jako zásah do osobního života příslušníka, přičemž odměna má tento zásah kompenzovat. Odstavec 35 odůvodnění rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 10. 2018, č. j. 4 As 225/2018-45, č. 6413/2018 Sb. NSS, www.nssoud.cz, vysvětluje, proč je voják konající služební pohotovost zásadním způsobem omezen ve způsobu trávení svého volného času.

pracovní pohotovosti podle zákoníku práce a služebních pohotovostí podle služebních zákonů (které nelze ztotožňovat s bojovou a mobilizační pohotovostí uplatňovanou při vyhlášení stavu ohrožení státu a stavu válečného!)¹³ je také shodná základní podmínka, že k tomu, aby odměna vůbec zákonným způsobem přináležela, musí se jednat o uložení typu povinnosti odpovídajícího kritériím pohotovosti.

3.1 Místo konání pohotovosti

Předmětem nedávných sporů z oblasti služební pohotovosti se překvapivě nestaly podrobné otázky spojené s výší odměny, ale zdánlivě samozřejmá věc, zda se v konkrétních případech vůbec jednalo o pohotovost. Sám služební orgán totiž zamítl žádost o odměnu se zdůvodněním, že příslušníkovi-žadateli nenařídil konkrétní místo konání pohotovosti, stanovil pouze tzv. reakční dobu, tj. časový úsek, během kterého se musí příslušník na zavolání stihnout dostavit k výkonu služby. Ačkoliv kritérium stanovení místa konání pohotovosti se objevuje jak v zákoníku práce,¹⁴ tak v obou řešených zákonech regulujících služební poměr, je zajímavé, že problém (ne)nařizování místa konání se v rozsahu, který dospěl až k tuzemským vysokým soudům, objevil pouze na úseku služebního poměru vojáků z povolání. Příčinou tohoto jevu byla skutečnost, že služební orgány byly zvyklé z doby účinnosti dřívější právní úpravy služebního poměru vojáků nařizovat tzv. dosažitelnost. Tou se rozuměla povinnost vojáka hlásit svému veliteli místo pobytu a být připraven se na stanovený signál a ve stanovené reakční době dostavit na určené místo.¹⁵ Za vykonání nařízené dosažitelnosti nenáležela odměna. Problém rozebíraný v tomto příspěvku nastal, když služební orgány začaly nařizovat dosažitelnost i po dni účinnosti stávajícího zákona o vojácích z povolání, který přitom zrušil citovanou dřívější úpravu dosažitelnosti bez náhrady.

3.2 Judikatura Nejvyššího správního soudu

Kasační stížnost upozorňující na nesprávné právní posouzení institutu služební pohotovosti řešil Nejvyšší správní soud poprvé roku 2012. Věc se týkala postupu Velitele vojenského útvaru 2802 Olomouc, který zamítl žádost o proplacení služební pohotovosti, neboť žadatel neměl stanovenou dosažitelnost do 120 minut, kterou služební orgány (byť bez zákonného podkladu) zpravidla odměňovaly. Nejvyšší správní soud tento postup odmítl, protože služební orgán zjevně vázal služební pohotovost na podmínku, která nemá oporu v zákoně; zároveň se ve svém kasačním rozsudku

¹³ Srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 4. 5. 2017, č. j. 4 As 84/2016 - 96, č. 1626/2017 Sb. NSS, www.nssoud.cz.

¹⁴ Podle ustanovení § 95 zákoníku práce může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat pracovní pohotovost jen tehdy, jestliže se o ni se zaměstnancem dohodne. V jejich dohodě je přitom nutné vymezit místo, kde bude zaměstnanec vykonávat pracovní pohotovost – viz komentář k § 95 v BĚLINA, M.; DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. In: *Beck – online* [on-line]. Praha: C. H. Beck, 2020 [cit. 2020-11-14].

¹⁵ Ustanovení § 11 odst. 2 věty druhé zákona č. 76/1959 Sb., o některých služebních poměrech vojáků, ve znění účinném do dne 30. 11. 1999.

vymezil proti názoru krajského soudu, podle kterého se nemohlo jednat o služební pohotovost, pokud nebylo stanoveno místo jejího konání. Nejvyšší správní soud vyslovil právě opačný názor, že případné neurčení místa konání služební pohotovosti nemůže být přičítáno k tíži žadatele.¹⁶ Pokud služební orgán v rozkaze nařizujícím pohotovost neurčí přesné místo, na němž se voják má zdržovat, neznamená to, že se nejedná o služební pohotovost dle § 30 zákona o vojácích z povolání. Služební orgán v daném případě neposoudil žádost z hledisek uvedených v zákoně, ale na základě kritérií, která nemají zákonný podklad, a případné naplnění zákonných kritérií blíže nezkoumal.

O právní názor z citovaného rozsudku pak Nejvyšší správní soud opíral svá rozhodnutí vynášená ve věcech, kdy služební orgán namísto nařízení místa konání služební pohotovosti stanovoval pouze dosažitelnost s určitou reakční dobou. Tak tomu bylo v případě velitele Velitelství Vojenské policie Stará Boleslav, který zamítl žádost vojáka o proplacení služebních pohotovostí za období nejméně tří let zpětně s tím, že služební orgán svými rozkazy ukládal pohotovost s povinností dostavit se do zaměstnání do 360 minut, nikoliv s určením přesného místa, kde se má voják během nařízené pohotovosti zdržovat – nebyly tak splněny všechny znaky služební pohotovosti ve smyslu zákona o vojácích z povolání. Nejvyšší správní soud však upozornil, že zákon o vojácích z povolání neobsahuje právní úpravu „dosažitelnosti“, které by se voják musel podrobit bez nároku na zvláštní odměnu. Vojákům z povolání přitom mimo zákonem předvídané typy výkonu služebních povinností nelze ukládat jejich zákonem neupravené alternativní formy dle volného uvážení služebních orgánů. Nařízená dosažitelnost, jejíž proplacení voják požadoval, byla tedy v materiálním smyslu služební pohotovostí ve smyslu zákona o vojácích z povolání.¹⁷ Nejvyšší správní soud se tak přiklonil k závěru veřejného ochránce práv v téže věci (voják se obrátil na ochránce předtím, než podal správní žalobu proti služebnímu rozhodnutí), že institut „dosažitelnosti“ přetrvávající v aplikační praxi služebních orgánů bez opory v zákoně slouží ve skutečnosti ke stejnému účelu jako služební pohotovost; takový způsob zajišťování pohotovostního systému bez hrazení odměn do něj zapojeným vojákům za služební pohotovost je nezákonný.

V dalším případě zamítnutí žádosti velitelem Velitelství Vojenské policie Stará Boleslav se Nejvyšší správní soud neodchýlil od směru judikatury, který nastavil svými citovanými rozsudky, a vrátil věc odvolacímu služebnímu orgánu se stejným odůvodněním, jako v předchozím rozsuzovaném případě, včetně opětovného ztotožnění soudu se závěry veřejného ochránce práv.¹⁸

¹⁶ Viz odstavce 30 a 31 odůvodnění rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 12. 12. 2012, č. j. 6 Ads 71/2012-47, č. 9264/2012 Sb. NSS, www.nssoud.cz.

¹⁷ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 26. 9. 2013, čj. 4 Ads 55/2013-59, č. 2952/2014 Sb. NSS, www.nssoud.cz.

¹⁸ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. 10. 2013, čj. 6 Ads 47/2013-41, č. 6220/2013 Sb. NSS, www.nssoud.cz.

3.3 Závěrečné stanovisko veřejného ochránce práv

Ještě předtím, než záležitost postupu velitele Velitelství Vojenské policie Stará Boleslav poprvé řešil Nejvyšší správní soud, se dvojice dotčených vojáků obrátila se zamítavými rozhodnutími prvoinstančního služebního orgánu a odvolacího služebního orgánu na veřejného ochránce práv. V podnětu uvedli, že k zajištění výkonu služby mimo dobu služby jim nebyla formálně nařizována služební pohotovost podle zákona o vojácích z povolání s určením místa jejího výkonu, nýbrž jim k tomu účelu byla nařizovaná dosažitelnost vymezená časovým určením doby 360 minut, během níž byli povinni se na zavolání dostavit na základnu. Protože je v konečném důsledku nařízením dosažitelnosti docíleno téhož výsledku jako v případě služební pohotovosti a pro vojáka takový rozkaz znamenal prakticky tatáž omezení po dobu mimo službu, žádali o doplacení odměny nejméně tři roky zpětně ve výši, jaká by odpovídala odsloužené služební pohotovosti v téže délce. Se žádostí neuspěli; služební orgán trval na tom, že místo konání služební pohotovosti musí být v rozkaze vymezeno jako místo pobytu nebo jiné prostorově určené místo.

Ochránce provedl rozsáhlé šetření podnětu obou vojáků, v jehož rámci od ministra obrany získal jeho vyjádření, text resortních předpisů dopadajících na danou věc a kopie celkem patnácti rozhodnutí o žádostech o proplacení služební pohotovosti. Ve zprávě o šetření vyslovil ochránce závěr, že dotčeným vojákům byla nařizována služební pohotovost ve smyslu § 30 zákona o vojácích z povolání. Služební orgány se přitom dopustily významného překročení zákonného rámce a porušení zásady legality, neplatí pro ně totiž zásada „co není zakázáno, je povoleno“, ale naopak. Voják z povolání může být v době svého volna omezován pouze způsobem, který stanoví zákon, jinak ne. Zákon o vojácích z povolání nezná jiné hotovostní systémy kromě služební pohotovosti a nepřipouští možnost limitovat vojáka jinak než místem jeho pobytu mimo vojenské objekty.

Veřejný ochránce práv vyslovil názor následně převzatý Nejvyšším správním soudem při rozhodování v téže věci (k tomu viz výše), že nesplnění zákonné povinnosti správního orgánu určit místo konání pohotovosti nemůže jít k tíži vojáka. Pokud voják byl připraven k výkonu další služby – ať už kdekoliv –, může důsledky takového protiprávního jednání nést jediné služební orgán, v žádném případě však voják sám v podobě nepřiznání odměny za služební pohotovost.¹⁹

Ministr obrany na zprávu o šetření odpověděl mj. tím, že nařízená reakční doba byla tak dlouhá, že nemohlo dojít k omezení v běžných aktivitách, do svobody vojáka zasáhla velmi omezeně. Nejednalo se tedy v řešených věcech o služební pohotovost, za kterou by náležela odměna.²⁰

¹⁹ Zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 7. 6. 2013, sp. zn. 7661/2012/VOP, dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3610>.

²⁰ Sdělení ministra obrany ke zprávě o šetření ze dne 10. 7. 2013, č. j. 203-14/2013-1140.

Veřejný ochránce práv se v závěrečném stanovisku vymezil vůči sdělení ministra obrany tak, že za dané právní situace považuje úvahy o tom, do jaké míry je nařízení dosažitelnosti způsobilé zasáhnout do soukromého života vojáka (do jeho práv) za druhořadé. Jakékoliv omezení vojáka mimo dobu služby, které nemá oporu v zákoně, je neakceptovatelné. Ochránce připustil, že s ohledem na současný stav komunikačních technologií a jejich spolehlivost se jeví jako možná nadbytečné omezovat vojáka místem jeho pobytu, kde má vykonat pohotovost, když relevantní je spíš faktor času. S ohledem na absenci potřebné opory v zákoně ale ochránce zatím nemůže plně přijmout trend, kdy se zcela opouští od nařízení místa výkonu pohotovosti a stanoví se jen reakční doba. V závěrečném stanovisku ochránce doporučil přijmout opatření k nápravě – přezkoumat odvolací rozhodnutí vydaná v řízení o jednotlivých žádostech.²¹

V navazujícím šetření pak ochránce sledoval, jak služební orgány rozhodují v řízeních o odměně za služební pohotovost, které musejí po odstranění odvolacích rozhodnutí v přezkumném řízení opět pravomocně ukončit.²² S ohledem na význam šetřené problematiky pro vojáky z povolání i pro další osoby, které vykonávají pohotovost v rámci svých právních vztahů závislé práce, seznámil ochránce se svými závěry veřejnost i prostřednictvím tiskové zprávy²³ a televizního vysílání.²⁴

3.4 Stanovisko generálního advokáta

Rozebíraná právní problematika určení místa konání jako kritéria nařízení služební pohotovosti je aktuální nejenom z důvodu současné nejisté pandemické situace, kdy je přirozeně potřeba držet vyšší počet osob ve stavu pohotovosti. Dobrý důvod, proč si připomenout tuzemské kauzy odměňování služební pohotovosti a právní názory vyslovené Nejvyšším správním soudem a veřejným ochráncem práv, vychází také ze skutečnosti, že Soudní dvůr Evropské unie nyní rozhoduje o předběžné otázce, zda doba pohotovosti, během níž je zaměstnanec povinen dostavit se v zásahovém obleku a svěřeným zásahovým vozem do dvaceti minut na místo určení, je pracovní dobou ve smyslu příslušné směrnice, ačkoliv zaměstnavatel neurčil zaměstnanci žádné místo konání pohotovosti.

V době zpracování tohoto příspěvku ještě Soudní dvůr Evropské unie o položené předběžné otázce nerozhodl. Nicméně již je k dispozici stanovisko, které ve věci vydal

²¹ Závěrečné stanovisko veřejného ochránce práv ze dne 20. 8. 2013, sp. zn. 7661/2012/VOP, dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3612>.

²² Šetření veřejného ochránce práv sp. zn. 5929/2014/VOP.

²³ Vojákům z povolání může být zpětně proplacena nařízená dosažitelnost. *Veřejný ochránce práv – ombudsman* [on-line]. Brno: © Kancelář veřejného ochránce práv [cit. 2020-11-14]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2013/vojakum-z-povolani-muze-byt-zpetne-proplacena-narizena-dosazitelnost/>.

²⁴ *Ochránce* [online]. © Česká televize 1996 – 2020 [cit. 2020-11-14]. Dostupné z: <https://www.ceskatelevize.cz/ivysilani/10363268581-ochrance/314281381960001/titulky>

generální advokát.²⁵ S ohledem na to, že ve svých argumentech řeší – stejně jako české správní soudy a veřejný ochránce práv – otázku neurčení místa pobytu během výkonu pohotovosti, a na to, že Soudní dvůr se zpravidla neodchyluje od návrhů generálních advokátů,²⁶ považuji za vhodné jeho závěry přiblížit.

Předmětem výkladu v rámci řízení o předběžné otázce se stal pojem „pracovní doba“ z článku 2 směrnice 2003/88/ES.²⁷ Soudní dvůr se již k této problematice několikrát vyjádřil, přičemž mj. dovedl, že do působnosti směrnice spadají i činnosti vykonávané zásahovými silami státního hasičského záchranného sboru,²⁸ což je i případ účastníka řízení před nyní předkládajícím soudem – správním soudem v Darmstadtu. Vnitrostátní soud se přesto obrátil na Soudní dvůr, protože jím projednávaná věc vykazuje zvláštnosti (neexistence povinnosti fyzické přítomnosti pracovníka na místě určeném zaměstnavatelem, krátká reakční doba na zavolání a některá dodatečná omezení daná zvláštnostmi práce) vyžadující opětovného přezkoumání dosud potvrzených zásad.

Jedna z předběžných otázek položených předkládajícím soudem zní, zda citovaný článek 2 směrnice 2003/88/ES má být vykládán v tom smyslu, že doba pracovní pohotovosti, během níž je pracovník povinen dostavit se v zásahovém obleku a zásahovým vozidlem do dvaceti minut na hranici města, kde se nachází jeho služebna, je pracovní dobou, ačkoliv zaměstnavatel neurčil pracovníkovi žádné místo, kde se má zdržovat, avšak pracovník je i přesto podstatně omezen ve výběru místa, kde se zdržuje, a možnostech věnovat se svým osobním a společenským zájmům.

Generální advokát vyvodil z dosavadní judikatury,²⁹ že pro to, aby doba strávená v pracovní pohotovosti byla pracovní dobou ve smyslu uvedené směrnice, je vyžadováno splnění tří podmínek: 1) aby byl pracovník přítomen na místě určeném zaměstnavatelem, 2) aby byl pracovník zaměstnavateli k dispozici pro účely reakce na zavolání a 3) aby reakční doba na zavolání byla zvláště omezená. K těmto daným kritériím připojil generální advokát vlastní názor, kterým naznačil hierarchii citovaných kritérií: určujícím faktorem pracovní pohotovosti coby pracovní doby je intenzita omezení vyplývajících z podřízenosti pracovníka pokynům zaměstnavatele. Pro zaměstnavatele je přitom nejdůležitější časový úsek, v němž se musí pracovník, ať už se nachází kdekoli, dostat na místo, které mu zaměstnavatel určil – rozhodujícím omezením vyplývají-

²⁵ Stanovisko generálního advokáta Giovannioho Pitruzzelly, přednesené dne 6. října 2020, Věc C-580/19 *Stadt Offenbach am Main*, curia.europa.eu.

²⁶ Generální advokáti Soudního dvora, jejichž devizou má být nezávislost, požívají značného vlivu na rozhodnutí Soudního dvora – srov. TICHÝ, L. a kol. *Evropské právo*. 5. přeprac. s dopl. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 143.

²⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

²⁸ Generální advokát odkázal na usnesení Evropského soudního dvora ze dne 14. července 2005 ve věci C 52/04 *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, curia.europa.eu.

²⁹ Generální advokát cituje z rozsudku ze dne 3. 10. 2000 ve věci C-303/98 *Simap* a z rozsudku ze dne 21. února 2018 ve věci C-518/15 *Matzak*.

cím z podřízení se pokynům zaměstnavatele je proto délka reakční doby na zavolání. Naopak uložení místa, kde je třeba trávit dobu pracovní pohotovosti, může hrát roli, jakožto známka uvedené intenzity podřízenosti pokynům zaměstnavatele, pouze v rámci celkového posouzení.

V odpovědi na položenou předběžnou otázku tedy generální advokát přisvědčil tomu, že i bez určení konkrétního místa pobytu může být doba pracovní pohotovosti vykonané hasičem kvalifikována jako pracovní doba, a sice tehdy, když skutková ověření provedená vnitrostátním soudem potvrdí existenci některých indicií, které společně s uloženou reakční dobou vedou k tomu, že pracovníkovi není zajištěn skutečný odpočinek.³⁰

Výklad ustanovení směrnice 2003/88/ES, jež bude obsahovat rozsudek o předběžné otázce vyneseny Soudním dvorem po seznámení se stanoviskem generálního advokáta, se stane závazným nejenom pro předkládající soud, ale pro všechny soudy.³¹ S ohledem na „český“ problém s proplácením vykonané pohotovosti však bude slabinou takového výkladu, že se s největší pravděpodobností bude pohybovat pouze v dichotomii pracovní doba – doba odpočinku: vykládaná směrnice totiž nezná pojem odměňované pracovní pohotovosti (byť generální advokát odkázal také na diskusi o možné „šedé zóně“ mezi pracovní dobou a odpočinkem).³² Ve svých úvahách navíc poměřuje mnohem kratší reakční dobu, než stanovovaly tuzemské služební orgány v předmětných kauzách. Přesto mám za to, že návrh generálního advokáta se pozitivně dotkne i české aplikační praxe, protože potvrzuje trend oslabování kritéria stanovení přesného místa, na němž se má pohotovost vykonat. Rovněž je významné, že tento obecný názor dopadne nejenom na oblast služebního poměru, ale i na běžný pracovní poměr, protože toho se týká směrnice 2003/88/ES především. Ostatně sám generální advokát používá ve stanovisku pracovníprávní terminologii,³³ byť posuzovaná věc se týká příslušníka hasičského záchranného sboru.

Závěr

Česká právní úprava jednotlivých forem výkonu závislé práce vždy výslovně zmiňuje kritérium místa konání pracovní či služební pohotovosti. Stav, kdy určení přesného místa pobytu při výkonu pohotovosti je nezbytnou podmínkou pro její následné odměnění, však v případech služebního poměru vojáků vedl k nepřípustným důsledkům, kdy služební orgán nařídil vojákům dosažitelnost s určenou reakční dobou, aby těm sa-

³⁰ Srov. bod 121. stanoviska generálního advokáta ve věci C-580/19 *Stadt Offenbach am Main*, curia.europa.eu.

³¹ Rozsudek je závazný nejen pro vnitrostátní soud, který se obrátil na Soudní dvůr, nýbrž pro veškeré soudy, které o předmětu předběžné otázky ve vnitrostátním řízení rozhodují. Viz TICHÝ, L. a kol. *Evropské právo*. 5. přeprac. s dopl. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 310.

³² Srov. poznámku č. 24 ve stanovisku generálního advokáta ve věci C-580/19, curia.europa.eu.

³³ V italském originále svého stanoviska užívá i v části vlastních závěrů pojmy *lavoratore* (tj. pracovník) a *datore di lavoro* (zaměstnavatel, dosl. poskytovatel práce).

mým vojákům, kteří rozkaz splnili, pro absenci určení místa konání nepřiznal odměnu za služební pohotovost. Příčinou tohoto nezákonného postupu zjevně bylo přetrvávající povědomí služebních orgánů o praxi nařizování neplacené dosažitelnosti, kterou umožňovala dřívější právní úprava služebního poměru vojáků, jež však už více jak dvě dekády neplatí. Důraz, který texty současných zákonů kladou na výslovné určení místa konání pohotovosti, vzbuzuje nebezpečí, že se obdobné spory o proplacení vykonané pohotovosti objeví i na úseku ostatních služebních a pracovních poměrů.

Vítám proto tendenci, kdy se stanovení přesného místa konání pohotovosti jako kritérium jejího odměňování relativizuje. Veřejný ochránce práv i generální advokát snesli racionální argumenty, proč už by v současnosti nebylo potřeba bezvýhradně lpět na určení místa konání. Tento trend je navíc vhodný i ve stávající situaci celoplošného rozšíření nového koronaviru, kdy příslušník či zaměstnanec s ohledem na nutnost respektovat karanténní opatření svých nejbližších a společně žijících osob nemůže často ani v krátkodobém horizontu určit, kde bude trávit čas mimo výkon práce či služby.

Prezentované názory ochránce a generálního advokáta, spolu s jednoznačným směrem judikatury správních soudů a prvními náznaky v odborné literatuře,³⁴ se dají zobecnit do závěru, že existuje společenská poptávka po tom, aby odměnitelná pohotovost vycházela z jiných kritérií, než je místo pobytu při jejím výkonu. Logickou reakcí na tento jev by byly patřičné legislativní změny. De lege ferenda si dovoluji doporučit, aby zákonodárce buď upravil stávající zákonné konstrukce pracovní a služební pohotovosti, anebo do právního řádu vrátil institut dosažitelnosti – v tomto případě by ovšem měl zakotvit i systém odpovídajícího odměňování dosažitelnosti. Zároveň jsem přesvědčený, že v oblasti služebního poměru vojáků z povolání, ve které se problémy s proplácením služební pohotovosti projeví nejvíc, je nyní ten pravý čas takové změny přijmout: jak ministr obrany už v minulosti ubezpečil ochránce, jeho resort připravuje návrh zcela nového zákona o službě vojáka, který má reagovat na profesionalizaci Armády České republiky, k níž došlo v mezidobí od přijetí stávajícího zákona o vojácích z povolání.³⁵

³⁴ Viz komentář Martina Svátka k § 68f v SKORUŠA, L.; DANĚK, J. a kol. Zákon o vojácích z povolání: Komentář. In: *Nové ASPI* [on-line]. © 2020 Wolters Kluwer ČR, a. s. [cit. 2020-11-15]. ASPI ID: KO221_1999CZ.

³⁵ Vyjádření ministra obrany ze dne 30. 10. 2017, č. j. MO 222658/2017-7542KM.

OPATŘENÍ PŘIJÍMANÁ SOUDY NĚKTERÝCH EVROPSKÝCH STÁTŮ V PRVNÍ VLNĚ PANDEMIE COVID-19 PŘI ŘEŠENÍ SPORŮ V PRACOVNĚPRÁVNÍ OBLASTI

*JUDr. Lubomír Ptáček, Ph.D.**

Evropská asociace pracovněprávních soudů (EALCJ) po první vlně pandemie Covid-19 prováděla průzkum ohledně praktických opatření přijatých soudy jednotlivých členských států EU a EEA v pracovněprávní oblasti. S jednotlivými výstupy se lze seznámit v tabulce pod textem, zabývající jednotlivými faktory provázejícími soudní jednání v první polovině roku 2020. Ze vzorku 7 států lze vypozařovat zásadní rozdíl, jakým státy common-law a Norsko přistupují k zásadě přímosti a ústnosti civilního řízení. Připouští se, aby dokazování bylo vedeno virtuálně, nepřímě, což je ovšem v rozporu se zásadami a přítomností u řady soudů kontinentálního systému práva. Hybridní cestu představuje Irsko, které kombinuje (ne)výhody obou přístupů a pro zjišťování skutkového stavu vyžaduje dokazování před soudcem. Na zjišťování skutkového stavu je přitom významné i jak se osoby vyjadřují nonverbálně, jak je jejich celkový projev hodnocen z bezprostředního pohledu soudce. Omezení zásady přímosti a ústnosti soudního řízení sebou nese zvýšená rizika pro spravedlivý proces a hrozí, že spravedlnost bude slepá, i když v jiném slova smyslu, než je obvykle míněno.

* Autor je předsedou senátu Nejvyššího soudu ČR a prezidentem Evropská asociace soudců pracovněprávních soudů (The European Association of Labour Court Judges); příspěvek vychází z opatření známých k 18. 9. 2020.

Země a justiční orgán	Soudní jednání po telefonu	Videokonference	Přímé jednání s účastníky, sociální odstup Preventivní opatření
<p>Anglie & Wales, Skotsko Pracovní soudy</p>	<p>Soudy extenzivně využívají case management jednotlivých případů s procesními stranami a zvýšený důraz je rovněž kladen na soudní mediaci. Obě opatření nepůsobí v praxi problém.</p>	<p>Opatření zahrnuje investice do jednotné video platformy (na základě aplikace Skype) s cílem dosažení plnohodnotných soudních jednání, tj. včetně přijetí závěrů o věrohodnosti svědka. Tento typ soudních jednání by neměl být omezen žádnými pravidly ani praxí (prakticky s výjimkou, že strany se aktivně nezapojí). Jsou předpokládána plně distanční slyšení i hybridní, tzn. se vzdálenou účastí jedné ze stran nebo svědka.</p> <p>Uvedené postupy jsou v souladu s jinými postupy v civilních řízeních uvnitř Spojeného království.</p>	<p>Po návratu k osobní přítomnosti na soudním jednání po 29. 6. 2020 je v jednacích síních vyžadována minimální vzdálenost 2 metrů mezi přítomnými osobami. Nevyžaduje se nošení plastických štítů v jednací síni. Rozhodnutí, zda soudce a osoby přítomné na řízení musí nosit roušku nebo si desinfikovat ruce se činí lokálně. Zaměstnanci ministerstva spravedlnosti budou vybaveni rouškou a rukavicemi. Od osob vstupujících do služebního poměru nebude vyžadováno složení přísahy na předpis nebo svaté knihy. Nejistota, zda bude důsledně vyžadováno nařizování jednání u účastníků, kteří mají silné obavy z ústního jednání.</p>
<p>Norský pracovní soud</p>	<p>Svědecké výpovědi při soudních jednáních jsou činěna prostřednictvím telefonu</p>	<p>Ústní jednání lze nahradit videokonferencí prostřednictvím Windows Teams za podmínky, že procesní strany využívají vlastní počítačové vybavení a je tak zajištěn přístup I svědkům a třetím osobám.</p> <p>Pracovní soud plánuje široké využití videokonferencí počínaje srpnem 2020.</p> <p>Mimo oblast pracovního práva byla přijata krizová legislativa umožňující široké použití videokonferencí a skutečně písemného řízení včetně elektronického podpisu.</p>	<p>Každá procesní strana může mít při ústním jednání dva zástupce, počítaje v to i právního zástupce. Veřejnost a media se jednání mohou účastnit jen se svolením soudu. V soudní síni se dodržují odstupy od 1 až 2 metrů; je zajištěno dodatečné čištění a poskytování ochranných pomůcek.</p>

<p>Amsterdam – civilní odvolací soud</p>	<p>Neužívá se ani se nepředpokládá širší využití do budoucna.</p>	<p>Občasné využití videokonference přes Skype I když ne tak často jako využití možnosti písemného řízení (které si strany mohou zvolit). Zpětně hodnoceno, byla řízení pomoci Skype hodnocena jako lepší řešení, než žádné (ústní) jednání. Panuje shoda, že ústní jednání se mají obnovit co nejdříve. Ačkoliv videokonference nejsou vyloučené, nepočítá se s jejich širším využitím do budoucna.</p>	<p>Počátkem června byla obnovena ústní jednání. Mezi soudci jsou instalovány průhledné fólie. Mezi účastníky navzájem I jejich zástupci se vyžaduje sociální odstup. Převyšuje-li zájem veřejnosti kapacitu soudní síně, je soudní jednání přenášeno prostřednictvím videa do jiné soudní síně.</p>
<p>Pracovní soudy v obvodu města Hamm (Dortmund, Porúří)</p>	<p>Nepoužívá se, není povoleno.</p>	<p>Přibližně po dobu 15 let byly vytvořeny podmínky pro videokonference v soudních síních, ale stěží byly využívány. Procesní strany o takový způsob soudního jednání neměly zájem, a proto v této oblasti nebylo investováno.</p> <p>Krizová legislativa ke konci roku 2020 předpokládá umožnění videokonferencí v řízeních, kde není rozumné trvat na osobní účasti přisedících, nebo jestliže o to procesní strany požádají. Dosud s touto praxí nejsou žádné zkušenosti.</p>	<p>V období od poloviny března do konce dubna 2020 probíhala soudní jednání pouze v naléhavých případech. Od května 2020 jsou soudy opět zcela otevřené. Vyžaduje se odstup 1,5 metru za všech okolností. Při předvolání k jednání se dbá na to, aby účastníci čekající na jednotlivá soudní jednání nepřicházeli do vzájemného styku. Je vynakládáno úsilí k dosažení co nejmenšího počtu přítomných osob v soudní síni. Není povinné nosit roušku.</p>
<p>Odvolací soud ve Vídni, Rakousko</p>	<p>Vyžaduje se změna soudního řádu, aby při poradě soudce s přisedícími mohl soudce zaslat přisedícím zajištěným způsobem návrh rozhodnutí.</p>	<p>Na počátku první vlny pandemie se někteří soudci pokoušeli vest videokonference např. prostřednictvím aplikace Zoom.</p> <p>Užití této aplikace však nebylo bezproblémové, protože ne všichni účastníci jím byli vybaveni. Technicky zdatní soudci volají po širším zapojení technologií. Většina soudců však očekává návrat k ústnímu soudnímu řízení.</p>	<p>Od května 2020 jsou upřednostňována soudní jednání v místnostech zaručujících sociální odstup alespoň 2 metry. Není-li to možné, vyžaduje se nošení roušek. Silný důraz na společenský odstup a dodržování hygienických pravidel.</p>

<p>Irský pracovní soud, Dublin, Irsko</p>	<p>Nepoužívá se.</p>	<p>Soudní síně se zavřely 16. 3. 2020 a od té doby se začalo pracovat na virtuálním soudním jednání prostřednictvím platformy používající Cisco Webex. Soudní jednání ve virtuální soudní síni probíhají od 2. 6. 2020.</p> <p>Soud nevedl řízení ve věcech, kde zjišťování skutkového stavu vyžadovalo svědecké výpovědi. Upřednostňovány byly věci, kde se jednalo o aplikaci práva, nebo kde byla na skutkových závěrech shoda účastníků. Do budoucna je zamýšleno vest kombinovaná soudní jednání - jak ve virtuální soudní síni, tak skutečné. Tradiční soudní síně jsou primárně určeny pro soudní jednání, kde je potřeba provádět dokazování výsledkem svědků.</p>	<p>Všechny soudní síně byly vybaveny tak, aby vyhovovaly standardům veřejného zdraví (Public Health Guidelines) a zvláště, aby v nich byl zajištěn sociální odstup. Poté byly otevřeny k 20. 6. 2020. Procesní strany se mohou účastnit jednání jen v počtu zaručujícím zachování povinného společenského odstup. Budou přijata taková technicko-stavební opatření, aby ani soudci při jednání nepřekročili povinný společenský odstup. Přítomnost veřejnosti na jednání je podstatně omezena.</p>
--	----------------------	--	--

<p>Nejvyšší soud, Řím, Itálie (s přihlédnutím k praxi nižších soudů)</p>	<p>Nepoužívá se.</p>	<p>Na základě zákona ze 17. 3. 2020 všechna trestní a civilní řízení byla přerušena do 15. 4. 2020. Následně došlo k prodloužení do 11. 5. 2020. Poté byl předseda každého soudu oprávněn použít takové místní prostředky k zajištění bezpečí soudních jednání, jaké měl aktuálně k dispozici. Zde jsou uvedeny některé způsoby:</p> <p>Automatizovaný systém využívaný při podávání opravných prostředků.</p> <p>Obdobný systém využívalo I státní zastupitelství.</p> <p>Zaměstnancům byl umožněn home-office.</p> <p>S výjimkou naléhavých případů byla civilní řízení přerušena do 30. 6. 2020. Rovněž po stejnou dobu i trestní řízení s výjimkou vazebních věcí.</p> <p>Odvolačí řízení a naléhavé věci byly organizovány prostřednictvím elektronické komunikace.</p> <p>Nepředpokládá se širší využití videokonferencí do budoucna.</p>	<p>Byla přijata některá preventivní opatření, např:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) měření tělesné teploty při vstupu do soudní budovy; (b) Dezinfekce veřejných prostor; (c) Společenský odstup; (d) Použití ochranného vybavení (brýle, roušky, rukavice); (e) Podrobné značení přístupu k jednotlivým místnostem v soudních budovách; (f) Gely a mýdla s obsahem alkoholu na čištění rukou.
---	----------------------	---	---

LITERATURA

1. ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012. Olomouc: ANAG, 2012.
2. ANDREW M. Q., KING, Elliot J., LEFKOWITZ, Arcady R., MUSHEGIAN, Michael J., ADAMS, Bas E., DUTILH, Alexander E., GORBALENYA, Balázs, HARRACH, Robert L., HARRISON, Sandra, JUNGLEN, Nick J., KNOWLES, Andrew M., KROPINSKI, Mart, KRUPOVIC, Jens H., KUHN et all. Changes to taxonomy and the International Code of Virus Classification and Nomenclature ratified by the International Committee on Taxonomy of Viruses. Archives of Virology volume . 2018, Sv. 163, pages 2601-2631.
3. ANTLOVÁ, Tereza. Umělecká činnost jako závislá práce? In: Michal Janovec, Jakub Pohl, Marika Zahradníčková, Jan Malý, Josef Šíp, Jan Ferfecký. COFOLA 2020 – Sborník příspěvků mladých právníků, doktorandů a právních vědců. 1. elektronické vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2020. s. 630-642 (s 640 a nás!). ISBN 978-80-210-9670-7.
4. ARISTOTELES. Nikomachova etika. Praha: Jan Leichter, 1937.
5. BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds): Pracovní právo v digitálnej dobe, Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Právnickej fakulty TU v Trnave, Praha, Leges, 2017.
6. BARANCOVÁ, Helena a kol. Pracovní právo v európskej perspektíve. Barancová, Helena (ed.). Plzeň: Aleš Čeněk, 2009.
7. BARNETT, Daniel. Flexible Furlough Scheme. In: Daniel Barnett [online]. 13.6.2020 [cit. 7.9.2020] Dostupné z: <https://www.danielbarnett.co.uk/site/blog/employment-blog/flexible-furlough-scheme-130620>.
8. BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. In: C. H. Beck – online [on-line]. Praha: C. H. Beck, 2020.
9. BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce: Komentář. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015.
10. BĚLINA, M., PICHRT, J. Nad návrhem nového zákoníku práce, Právní rozhledy, Praha, C.H. Beck, 2005, roč. 13, č. 11.
11. BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014.
12. BOUČKOVÁ, Pavla. Rovnost a sociální práva. Praha: Auditorium, 2009.
13. DOLOBÁČ, M. Technostres a ochrana duševného zdravia zamestnanca, In: BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds): Pracovní právo v digitálnej dobe, Praha, Leges, 2017, Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Právnickej fakulty TU v Trnave.

14. DVOŘÁK, Jan, ŠVESTKA, Jiří, ZUKLÍNOVÁ, Michaela a kol. Občanské právo hmotné. Díl první: Obecná část. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 47 a násl.
15. ELIÁŠ, Karel, ZUKLÍNOVÁ, Michaela. Principy a východiska nového kodexu soukromého práva. Praha: Linde, 2001.
16. FOŠUM, P. Princip posuzování a uznávání nemocí z povolání v České republice. *Časopis lékařů českých*. 332-336, 2019, 158.
17. GALVAS, M. a kol., Pracovní právo, Masarykova univerzita v Brně: Brno, 2001, str. 14.
18. GALVAS, Milan (ed.). Smluvní princip a jeho projevy v individuálním pracovním právu. Sborník příspěvků ze symposia Brno, 17. února 1994. Brno: Masarykova univerzita, 1994, s. 43.
19. GALVAS, Milan a kol. Liberalizace pracovního práva a její nástroje v současném období. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011.
20. GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. 2. vyd. Brno, Doplněk, 2004.
21. GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015.
22. GERLOCH, A: Teorie práva. 6. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013.
23. GORBALENYA, Alexander E., BAKER, Susan C. a BARIC, Ralph S., et al. Coronaviridae Study Group of the International Committee on Taxonomy of Viruses. *Nature Microbiology*. Springer Nature Limited, 2020, Sv. ISSN 2058-5276.
24. HORECKÝ, J., MACHÁLEK, P. Pracovní poměry při výkonu závislé práce ve veřejné správě. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2017. S. 12.
25. HORECKÝ, Jan, BLAŽEK, Michal. In SELUCKÁ, Markéta a kol. Covid-19 a soukromé právo. Otázky a odpovědi. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 37-38.
26. HRABCOVÁ, Dana (ed.). Pracovní právo 2015: Sladění rodinného a pracovního života. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2015.
27. HURDÍK, Jan a kol. Občanské právo hmotné: Obecná část. Absolutní majetková práva. 2. akt. vyd. Plzeň, Aleš Čeněk, 2014.
28. HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DANDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. Zákoník práce. Komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020.
29. HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu. Praha: Auditorium, 2009.
30. IVÁN, František. Pravda.sk. <https://spravy.pravda.sk/domace/clanok/567431-vladna-vyhlasaka-nectaci-aby-sa-mohli-kontrolovat-certifikaty/>. [Online] 31.10.2020.

- [Dátum: 10.11.2020.] <https://spravy.pravda.sk/domace/clanok/567431-vladna-vyhlaska-destaci-aby-sa-mohli-kontrolovat-certifikaty/>.
31. JAKUBKA, Jaroslav, SCHMIED, Zdeněk, TRYLČ, Ladislav. Zákoník práce 2012 (Převodní můstek k „velké“ novele zákoníku práce). 8. vyd. Olomouc: ANAG, 2012.
 32. Jie Cui, Fang Li, Zheng-Li Shi. Origin and evolution of pathogenic coronaviruses. [Online] 03 2019. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7097006/pdf/41579_2018_Article_118.pdf.
 33. JOUZA, L. Zastřený pracovněprávní vztah a nelegální práce. In: Bulletin advokacie [online]. Česká advokátní komora, © 2020, publikováno 5. 2. 2018.
 34. JOUZA, L. Uplatňování nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. In: CODEXIS [právní informační systém]. ATLAS CONSULTING spol. s. r. o., © 2020, publikováno 1. 1. 2013.
 35. KADLUBINEC, V.: Právní úprava telepráce v Polské republice, In: Sborník Příspěvků z mezinárodní vědecké konference: Pracovní právo 2015: Sladování pracovního a rodinného života. Brno, Právnická fakulta MU, 2016.
 36. KAHLE, B. Pracovní doba a odměňování, 1. část – Práce a mzda č. 8/2013.
 37. KNAPPOVÁ, Marta, ŠVESTKA Jiří a kol. Občanské právo hmotné. Svazek 1., 3. vyd. Praha: ASPI, 2002.
 38. KOLDINSKÁ, Kristina, TRÖSTER, Petr a kol. Právo sociálního zabezpečení. 7. vyd. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 66.
 39. KOLDINSKÁ, Kristýna. Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech. Praha: C. H. Beck, 2010.
 40. KRÁLOVÁ, Kateřina. Švarc systém. Právní prostor [online]. ATLAS CONSULTING spol. s. r. o., © 2020, publikováno 6. 3. 2020 [cit. 5. 11. 2020]. ISSN 2336-4114. Dostupné z <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/svarc-system>.
 41. KVASNICOVÁ, Jana, ŠAMÁNEK, Jiří a kol. Antidiskriminační zákon: komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2015.
 42. MALIŠOVÁ, Tereza. Glosa k rozsudku Nejvyššího soudu ohledně zákazu výpovědi v době dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Právní rozhledy, 2019, roč. 27, č. 18.
 43. MORÁVEK, D. Jak se to má opravdu s odvodou OSVČ a zaměstnanců? Připravili jsme velké srovnání. In: Podnikatel.cz [online]. Internet Info, s.r.o., publikováno 28. 5. 2015 [cit. 13. 11. 2020]. ISSN 1802-8012. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/jak-se-to-ma-opravdu-s-odvodyosvc-a-zamestnancu-pripavili-jsme-velke-srovnani/>.

44. MORÁVEK, J. K některým (nejen) problematickým otázkám dovolené po 1. lednu 2021. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck. sv. 2., 2021 – v tisku.
45. MORÁVEK, J. (ed.) Úvahy k budoucímu vývoji pracovněprávní úpravy – novela zákoníku práce a zaměstnávání cizinců, Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2019.
46. MORÁVEK, J. Novela zákoníku práce, anebo jak se to (ne)povedlo. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck. 2020. sv. 13-14, sv. 488-494.
47. MORÁVEK, J. Ochrana dat zaměstnanců: Stačí jen drobně seřídít stroj. In *Hospodářské noviny* dne 24. ledna 2018 s upřesněním ze dne 28. 1. 2018 dostupným na <https://pravnicaradce.ihned.cz/c1-66028040-ochrana-dat-zamestnancu-staci-drobne-seridit-stroj>.
48. MORÁVEK, J. Ochrana osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (nejen) se zaměřením na pracovněprávní vztahy. Praha: Wolters Kluwer. 2019. s. 420.
49. MORÁVEK, J. Povídání o českém pracovním právu v době koronaviru in *Societas et iurisprudentia*. 2020. ročník 8. číslo 3. str. 93-115.
50. MORÁVEK, J. Změna některých výchozích sociálních paradigmat a její reflexe v právní úpravě pracovněprávních vztahů a sociálního zabezpečení in *Právník*. Praha: Ústav státu a práva Akademie Věd České republiky, v.v.i. 2021 – v tisku.
51. OLŠOVSKÁ, Andrea (ed.). *Labor ipse voluptas: Pocta prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc.* Kraków: Spolok Slovákov v Polsku – Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2014.
52. PIECHOWICZOVÁ, Lucie; MADLEŇÁKOVÁ, Lucie (eds.). *Autonomie jednotlivce. Sborník odborných příspěvků z mezinárodní konference Omloucké debaty mladých právníků 2014*. Praha: Leges, 2014.
53. PICHRT, BĚLINA, MORÁVEK, TOMŠEJ. K některým specifickým otázkám překážek v práci v době koronaviru aneb je možné považovat pandemii za živelní událost ve smyslu pracovního práva? Dostupné na www.spolpracoc.cz .
54. PICHRT, J. Alternativní řešení pracovněprávních sporů – strašák současnosti či naděje budoucnosti? *Acta Universitatis Brunensis Iuridica*, č. 581.
55. PICHRT, J. Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích – minulost, současnost a budoucnost. *Právní rozhledy*, 2013, č. 21, s. 725.
56. PICHRT, J. Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích a polská inspirace. *Právní rozhledy*, 2015, č. 23–24.
57. PICHRT, J., ŠTEFKO, M., MORÁVEK, J. *Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*. Praha : Wolters Kluwer, 2016.

58. PORUBAN, Andrej. Medzi zamestnancom a samostatne zárobkovo činnou osobou. In: ACTA UNIVERSITATIS CAROLINAE – IURIDICA I [online]. Praha: Univerzita Karlovy, 2019, [cit. 12. 11. 2020], s. 103 – 106 (s. 106). ISSN 2336-6478. Dostupné z https://www.prf.cuni.cz/sites/default/files/soubory/2019-09/lurid_1_2019.pdf
59. RUDOLFOVÁ, Petra. aktualy.sk. Verejná ochrankyňa práv: Preukazovanie sa negatívnym testom nie je protiústavné. [Online] 04.11.2020. [Dátum: 09.11.2020.] <https://www.aktuality.sk/clanok/837244/verejna-ochrankyňa-prav-preukazovanie-sa-negativnym-testom-nie-je-protiustavne/>.
60. SAIF, L.J. Animal coronaviruses: what can they teach us about the severe acute respiratory syndrome? Ohio Agricultural Research & Development Center (OARDC), Ohio State University, Wooster, OH 44691, United States of America. [Online] 2004. <https://pdfs.semanticscholar.org/0a6d/2d51211b4ab745f0af000920a700cecbf820.pdf>.
61. SKORUŠA, L., DANĚK, J. a kol. Zákon o vojácích z povolání: Komentář. In: Nové ASPI [on-line]. © 2020 Wolters Kluwer ČR, a. s. [cit. 2020-11-14]. ASPI ID: KO221_1999CZ.
62. SKORUŠA, L., DANĚK, J. a kol. Zákon o vojácích z povolání: Komentář. In: Nové ASPI [on-line]. © 2020 Wolters Kluwer ČR, a. s.
63. STRÁNSKÝ, Jaroslav. Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví. Brno: Masarykova univerzita, 2014
64. SUFF, Rachel. Coronavirus (COVID-19) advice for UK employers. In: Chartered Institute of Personnel & Development [online]. 11.11.2020 [cit. 13.11.2020]. Dostupné z: <https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/emp-law/health-safety/coronavirus-factsheet>
65. ŠEJVL, Michal, AGHA, Petr, SOBEK, Tomáš, KOKEŠOVÁ, Jana, ČERNÝ, David. Vítězové a poražení: Právní a etické problémy současné koronakrizy. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2020, s. 23-27.
66. ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009
67. ŠTEFKO, Martin. Pracovní právo v kontextu občanského práva: Analýza limitů podpůrné působnosti občanského práva v pracovněprávních vztazích. Praha: Auditorium, 2012.
68. ŠTEFKO, Martin. Výkon závislé práce. In: *Časopis pro právní vědu a praxi* [online]. Brno: Masarykova univerzita. Roč. 16, č. 4 (2008), [cit. 12.11.2020], s. 337- 345

69. ŠVESTKA, Jiří, DVOŘÁK; Jan, FIALA, Josef a kol. Občanský zákoník. Komentář. Svazek I (§ 1 až 654). In: ASPI.cz [právní informační systém] Wolters Kluwer ČR, a. s. [cit. 5. 11. 2020]. ISBN978-80-7598-656-6.
70. TICHÝ, L. a kol. Evropské právo. 5. přeprac. s dopl. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014
71. TOMEK, P., FIALA, Z. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů s komentářem, poznámkami a judikaturou. 3. aktual. a rozš. vydání. Olomouc: ANAG 2019. S. 459.
72. TOMŠEJ, J., ŘEHOŘOVÁ, L., STONJEK, P. (eds.) Nad novelami zákoníku práce, Univerzita Karlova, Právnická fakulta, Praha 2020
73. TREĽOVÁ, S.: Výkon práce pomocou informačno-komunikačných technológií a syndróm vyhorenia, In: BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A (eds): Pracovné právo v digitálnej dobe, Praha Leges, 2017, Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Právnická fakulta TU v Trnave.
74. UHLOVÁ, Saša. V krizi se ukazuje prokletí švarcsystému. A2LARM.cz [online]. A2larm – online deník, © 2020 publikováno 26. 3. 2020 [cit. 25. 10. 2020]. Dostupné z https://a2larm.cz/2020/03/v-krizi-se-ukazuje-prokleti-svarcssystemu/?utm_source=www.seznam.cz&utm_medium=sekce-z-internetu&fbclid=IwAR-0tAlK5-9kWSIL76SZVQUgiskWuDyYhKHJXkpNTu128Umdy2f4e5mlgur0
75. VOJÁČEK, Ladislav, SCHELLE, Karel, TAUCHEN, Jaromír. Vývoj soukromého práva na území českých zemí. Brno: Masarykova univerzita, 2012. s. 810.
76. ŽUĽOVÁ, J.: Pracovné podmienky zamestnancov vykonávajúcich teleprácu, In: Právo, obchod a ekonomika, VII zborník príspevkov z vedeckého sympózia 11.–13. október 2017, Vysoké Tatry, UPJŠ Košice 2017.



Univerzita Karlova
Právnická fakulta
nám. Curieových 901/7
116 40 Praha 1

<https://www.prf.cuni.cz>



ISBN (e-kniha): 978-80-7630-008-8

