

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Tereza Burdová

Pracovní právo v době pandemie koronaviru

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: Prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 3. 2. 2023

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 196 417 znaků včetně mezer.

Tereza Burdová

V Praze dne 3. 2. 2023

Poděkování

Děkuji panu prof. JUDr. Janu Pichrtovi, Ph.D. za jeho odborné vedení, cenné rady a připomínky, kterými mi byl nápomocen při výběru tématu a psaní této diplomové práce. Děkuji také své rodině za veškerou podporu a pomoc v průběhu celého studia.

Obsah

| | |
|---|----|
| Úvod..... | 7 |
| 1 Uvedení do problematiky | 9 |
| 1.1 Pracovní závazek..... | 9 |
| 1.2 Závislá práce | 10 |
| 1.3 Pracovněprávní vztahy | 10 |
| 1.4 Právní úprava Slovenské republiky, Spolkové republiky Německo a Spojeného království Velké Británie a Severního Irska | 11 |
| 2 Koronavirus jako překážka v práci | 13 |
| 2.1 Základní charakteristika překážek v práci..... | 13 |
| 2.2 Překážky v práci na straně zaměstnance | 14 |
| 2.2.1 Dočasná pracovní neschopnost..... | 14 |
| 2.2.2 Karanténa | 15 |
| 2.2.3 Ošetřování, péče o dítě a dlouhodobá péče..... | 16 |
| 2.3 Překážky v práci na straně zaměstnavatele | 18 |
| 2.3.1 Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy..... | 18 |
| 2.3.2 Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele..... | 20 |
| 2.3.3 Částečná nezaměstnanost..... | 22 |
| 2.4 Příspěvky v době částečné nezaměstnanosti | 23 |
| 2.5 Srovnání příspěvků v době částečné nezaměstnanosti ve vybraných státech..... | 25 |
| 2.5.1 Slovenská republika..... | 25 |
| 2.5.2 Spolková republika Německo | 27 |
| 2.5.3 Spojené království Velké Británie a Severního Irska | 28 |
| 2.6 Zhodnocení..... | 30 |
| 3 Nařizování dovolené v době pandemie koronaviru | 32 |
| 3.1 Hromadné čerpání dovolené..... | 33 |
| 3.2 Srovnání dovolené v době pandemie ve vybraných státech..... | 34 |
| 3.2.1 Slovenská republika | 34 |
| 3.2.2 Spolková republika Německo | 35 |
| 3.2.3 Spojené království Velké Británie a Severního Irska | 36 |
| 3.3 Zhodnocení..... | 37 |
| 4 Práce z domova v době pandemie koronaviru..... | 39 |
| 4.1 Právní úprava práce z domova v zákoníku práce | 40 |
| 4.1.1 Dohoda o výkonu práce z domova..... | 41 |
| 4.1.2 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci z domova..... | 42 |
| 4.1.3 Náhrada nákladů vzniklých při práci z domova..... | 43 |
| 4.2 Novelizace zákoníku práce..... | 44 |
| 4.3 Srovnání práce z domova v době pandemie ve vybraných státech | 47 |
| 4.3.1 Slovenská republika | 47 |
| 4.3.2 Spolková republika Německo | 48 |
| 4.3.3 Spojené království Velké Británie a Severního Irska | 50 |
| 4.4 Zhodnocení..... | 51 |

| | | |
|-------|--|----|
| 5 | Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v době pandemie koronaviru | 53 |
| 5.1 | Vstup na pracoviště a testování zaměstnanců | 53 |
| 5.2 | Pracovnílékařské prohlídky | 55 |
| 5.3 | Odmítnutí výkonu práce z důvodu ohrožení života nebo zdraví..... | 57 |
| 5.4 | Covid-19 jako nemoc z povolání či pracovní úraz..... | 58 |
| 5.4.1 | Postup uznávání nemocí z povolání..... | 59 |
| 5.4.2 | Důsledky uznání nemoci covid-19 jako nemoci z povolání | 62 |
| 5.5 | Srovnání BOZP v době pandemie ve vybraných státech | 63 |
| 5.5.1 | Slovenská republika | 63 |
| 5.5.2 | Spolková republika Německo | 64 |
| 5.5.3 | Spojené království Velké Británie a Severního Irska | 66 |
| 5.6 | Zhodnocení..... | 68 |
| 6 | Skončení pracovního poměru v době pandemie koronaviru | 70 |
| 6.1 | Možnosti skončení pracovního poměru se zaměstnancem v době pandemie..... | 70 |
| 6.1.1 | Ochranné doby | 72 |
| 6.2 | Srovnání skončení pracovního poměru v době pandemie ve vybraných státech | 73 |
| 6.2.1 | Slovenská republika | 73 |
| 6.2.2 | Spolková republika Německo | 74 |
| 6.2.3 | Spojené království Velké Británie a Severního Irska | 75 |
| 6.3 | Zhodnocení..... | 77 |
| | Závěr..... | 78 |
| | Seznam zkratk | 80 |
| | Seznam použitých zdrojů | 82 |
| 1 | Monografie | 82 |
| 2 | Odborné články..... | 83 |
| 3 | Právní předpisy | 86 |
| 4 | Judikatura..... | 88 |
| 5 | Internetové zdroje | 88 |
| 6 | Ostatní zdroje..... | 93 |
| | Abstrakt | 96 |
| | Klíčová slova..... | 96 |
| | Abstract | 97 |
| | Keywords | 97 |

Úvod

Tématem této práce je vliv pandemie koronaviru na pracovní právo. V roce 2020 se do České republiky dostala pandemie nového typu koronaviru, který způsobuje nemoc covid-19 a v jejím důsledku došlo i k nejrozsáhlejšímu a nejdelšímu nouzovému stavu v historii České republiky. Tato pandemie měla vliv nejen na celou řadu aspektů našich životů, ale i na pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Přestože autorka této diplomové práce věří, že největší vlny pandemie má naše země již za sebou, k uvolnění koronavirových opatření dochází v některých státech jen opatrně a není vyloučeno, že v budoucnu budeme čelit dalšímu rozšíření nákazy. Autorka proto považuje otázky řešené v této práci za stále aktuální a je toho názoru, že pracovněprávní úprava by měla být připravena reagovat na krizové situace a výjimečné události, které však nemusí být spojeny přímo s pandemií. Autorka pokládá za nezbytné zaměřit se na jednotlivé otázky jak z pohledu zaměstnanců, tak z pohledu zaměstnavatelů.

Hlavním cílem této práce je analýza, nakolik je současná právní úprava schopna reagovat na proměnlivé situace a zhodnocení přijatých či navrhovaných změn právních předpisů; v této souvislosti je vhodné porovnat také postup zvolený jinými zeměmi. Účelem diplomové práce proto nemůže být pouhý popis vlivu pandemie na pracovní právo České republiky, ale i jeho srovnání s vlivem na právní řády jiných států. Pro porovnání byla vybrána právní úprava Slovenské republiky, Spolkové republiky Německo a Spojeného království Velké Británie a Severního Irska, které budou předmětem komparace v jednotlivých kapitolách diplomové práce. Autorka téma posuzuje také z pohledu relevantní judikatury. Na základě provedené analýzy představuje vlastní názor na danou problematiku a zamýšlí se, zda by měl zákonodárce přistoupit k novele právních předpisů. Naopak v případě, že ke změnám právní úpravy došlo, hodnotí tuto změnu i z pohledu zkušeností z praxe.

Tato diplomová práce zohledňuje právní stav od 1. března 2020 do 31. prosince 2022 a je členěna do šesti kapitol. První kapitola začíná vymezením pojmů a stručným shrnutím pracovněprávní úpravy vybraných zemí, další kapitoly se věnují důležitým pracovněprávním tématům v kontextu pandemie koronaviru. Po obecném úvodu se autorka zabývá posouzením jednotlivých překážek v práci souvisejících s pandemií koronaviru na straně zaměstnance i zaměstnavatele, na což navazují příspěvky v době částečné nezaměstnanosti. Poté autorka přechází k možnostem nařizování dovolené a zkoumá vliv pandemie na právní úpravu dovolené. Dalším tématem je práce z domova, neboť to byla právě pandemie koronaviru, která odstartovala vzestup různých forem flexibilní práce, kdy se do popředí dostává také nutnost sladění pracovního

a osobního života zaměstnanců. Pátá kapitola je věnována bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, která je stěžejní pro výkon práce nejen v době pandemie. Nakonec se autorka zaměřila na oblast skončení pracovního poměru.

1 Uvedení do problematiky

V této kapitole se autorka zabývá vymezením základních pojmů, které jsou důležité pro porozumění diplomové práci jako celku a podává obecný výklad pracovněprávní úpravy v daných zemích.

1.1 Pracovní závazek

Pracovní závazek je základem obsahu pracovního poměru. Pro pracovní závazek platí, stejně jako pro závazky obecně, obecná ustanovení občanského zákoníku o závazcích, které stanovují, že „ze závazku má věřitel vůči dlužníku právo na určité plnění jako na pohledávku a dlužník má povinnost toto právo splněním dluhu uspokojit“.¹ Pracovní závazek tedy zavazuje dvě strany smlouvy, zaměstnance a zaměstnavatele, přičemž u pracovního závazku toto pojmenování subjektů závazku nahrazuje obecné označení „věřitel“ a „dlužník“, který používá občanský zákoník pro závazky obecně.² Vzhledem k tomu, že s pracovním závazkem dochází ke vzniku mnoha práv a povinností na straně zaměstnavatele i zaměstnance, je zaměstnavatel i zaměstnanec zároveň věřitelem i dlužníkem.³

Vznikem pracovního závazku dochází ke vzniku celé řady práv a povinností, které jsou jeho obsahem. Od počátku pracovního závazku má zaměstnavatel povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem. Zaměstnanec má povinnost konat práci podle pracovní smlouvy, konat ji dle pokynů zaměstnavatele, osobně, v rozvržené týdenní pracovní době a zavazuje se dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.⁴ Těmito povinnostem zároveň odpovídá i právo zaměstnavatele požadovat po zaměstnanci

¹ Viz § 1721 občanského zákoníku

² Vztah mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce je řešen jednak v § 2401 občanského zákoníku a v § 4 zákoníku práce, který stanoví subsidiární použití občanského zákoníku pro případ, že zákoník práce určitou věc přímo neupravuje. Subsidiární použití občanského zákoníku je ovšem limitováno v situaci, kdy by určitá ustanovení občanského zákoníku byla přímo v rozporu se zásadami stanovenými v zákoníku práce, a tedy nebylo by je možné použít.

³ Jedná se tedy o závazek tzv. dvoustraně zavazující, který k určitému plnění zavazuje obě strany smlouvy. Viz ŠVESTKA, Jiří, Jan DVORÁK a kol. Občanské právo hmotné. 2, Díl třetí: závazkové právo. 5., jubilejní a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009, 550 s. ISBN 978-80-7357-466-6, s. 89.

⁴ Srov. § 38 odst. 1 zákoníku práce. Výčet uvedený v tomto ustanovení však není vyčerpávající, neboť další povinnosti zaměstnanců jsou dále konkretizovány v § 301 an. zákoníku práce, případně mohou být stanoveny na základě zákona vnitřním předpisem nebo kolektivní smlouvou.

výkon práce a plnění jeho povinností a právo zaměstnance požadovat po zaměstnavateli za vykonanou práci odměnu.

1.2 Závislá práce

Předmětem pracovního závazku je výkon závislé práce. Zákoník práce vymezuje závislou práci pomocí následujících znaků:

1. „práce je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,
2. práce je vykonávána jménem zaměstnavatele,
3. podle pokynů zaměstnavatele,
4. zaměstnanec vykonává práci pro zaměstnavatele osobně,
5. závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“⁵

Závislá práce může být vykonávána pouze v základním pracovněprávním vztahu, tedy v pracovním poměru nebo v právních vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.^{6,7} Právní jednání, které může vést k založení pracovněprávního vztahu, se posuzuje podle jeho pravé povahy, nikoliv podle toho, jak je právní jednání označeno navenek. Ačkoliv strany mohou „na oko“ uzavřít například smlouvu o dílo či smlouvu o poskytování služeb, je důležitá pravá povaha právního jednání, tj. zda směřuje k založení pracovněprávního vztahu.⁸

1.3 Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy můžeme dělit na individuální a kolektivní. Zákoník práce je definuje jednak jako vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, tedy individuální pracovněprávní vztahy, a jednak jako právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem práce, tedy kolektivní pracovněprávní vztahy.⁹ Tato definice

⁵ Srov. § 2 odst. 1, odst. 2 zákoníku práce

⁶ Tamtéž, § 3

⁷ Kromě zákoníku práce upravují závislou práci také zvláštní právní předpisy, například zákon o státní službě a zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

⁸ Viz § 555 odst. 1, odst. 2 občanského zákoníku

⁹ Zákoník práce ovšem neuvádí definici, které kolektivní vztahy nesouvisí s výkonem práce, a zároveň upravuje též některé právní vztahy před vznikem individuálních pracovněprávních vztahů a některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o

je však příliš úzká, a proto lze uvést též definici, že „*pracovněprávní vztahy jsou právní (právem upravené) vztahy mezi subjekty – osobami účastnicími se pracovního procesu v extenzivním slova smyslu, jejichž obsahem jsou vzájemná práva a povinnosti těchto osob.*“¹⁰

1.4 Právní úprava Slovenské republiky, Spolkové republiky Německo a Spojeného království Velké Británie a Severního Irska

Základním slovenským pracovněprávním předpisem je slovenský zákoník práce, který byl v červnu 2001 přijat Národní radou Slovenské republiky s účinností od 1. dubna 2002. Dalšími právními předpisy slovenského pracovního práva (pro oblast soukromé sféry) jsou zejména slovenský zákon o kolektivním vyjednávání, zákon o službách zaměstnanosti, zákon o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci či zákon o minimální mzdě.¹¹

Ze slovenských právních předpisů je patrná blízkost právní úpravy s právem České republiky. Slovenský zákoník práce nahradil starý zákoník práce z roku 1965, který byl společným kodexem Československé socialistické republiky a který byl na Slovensku po roce 1989 několikrát novelizován.¹² Slovenský zákoník práce je strukturou i obsahem do jisté míry podobný českému zákoníku práce, a to jak z důvodu společné právní historie a jazykové a kulturní blízkosti, tak i v důsledku členství obou zemí v Evropské unii, která se dlouhodobě snaží o sblížení právních řádů jednotlivých členských zemí prostřednictvím nařízení, směrnic a dalších právních předpisů. V pojetí některých pracovněprávních institutů, jako je například příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,¹³ v právní úpravě dovolené nebo skončení pracovního poměru, přesto můžeme vidět větší či menší odlišnosti.

Právní řád Spolkové republiky Německo je založen na kontinentální právní kultuře, jeho jádro tedy nalezneme v právních předpisech. Kromě právní úpravy platné pro celé Německo mají jednotlivé spolkové země také vlastní legislativu. Lze říci, že právní úprava německého pracovního práva je značně roztržštěná; na rozdíl od České republiky a Slovenska totiž Německo nemá zákoník práce, tedy pracovněprávní kodifikaci, která by upravovala otázky pracovního práva na jednom místě. Základní právní úpravu nalezneme v Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) –

nemocenském pojištění a některé sankce za jeho porušení, které ovšem neoznačuje výslovně jako „vztahy pracovněprávní“.

¹⁰ Viz PICHRT, Jan. Kapitola 1 [Pojem pracovněprávní vztahy]. In: *Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání.* Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s, s. 57

¹¹ *Obdobně OLŠOVSKÁ, Andrea. Pracovní pomer.* 1.vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 978-80-7552-946-6., s. 16.

¹² Tamtéž, s. 14

¹³ Přestože autorka dále v této práci používá pojem „částečná nezaměstnanost, je třeba upozornit, že zákoník práce od přijetí novely zákona o zaměstnanosti o kurzarbeitu již pojem nepoužívá. Zákon o zaměstnanosti totiž hovoří o „částečné zaměstnanosti“.

německém občanském zákoníku, který zakotvuje základní povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, uzavírání pracovní smlouvy, zkušební dobu a zmiňuje také skončení pracovního poměru. Dalšími zákony z oblasti pracovního práva jsou například zákon na ochranu před propuštěním Kündigungsschutzgesetz (KSchG), zákon o minimální dovolené pro zaměstnance Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) či antidiskriminační zákon Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Mezery v právní úpravě jsou doplňovány judikaturou německých soudů, zejména pak rozhodnutími Spolkového pracovního soudu, jenž projednává případy z vyšších zemských pracovních soudů, které jsou odvolacími soudy proti rozhodnutím nižších zemských pracovních soudů jednotlivých spolkových zemí.

Také německé pracovní právo je ovlivněno právem Evropské unie. Podobnosti české a německé právní úpravy najdeme zejména tam, kde znění zákona vychází z evropských směrnic nebo u institutů, které byly do českého práva přejaty. Právě německá právní úprava *kurzarbeitu* byla pro zákonodárce inspirací při zavádění příspěvku v době částečné práce do českého právního řádu.

Právní systém Spojeného království vychází z angloamerické právní kultury neboli systému *common law*. Patrné je nicméně také působení právní kultury kontinentální, což můžeme vidět na tvorbě kodexů, jako je například *Employment Rights Act 1996*, *Employment Protection Act 1975* nebo *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992*.

V britské právní úpravě si lze všimnout také vlivu evropského práva, zejména v oblastech, kde regulace vychází z evropských směrnic a nařízení. Přestože v roce 2020 došlo k završení procesu vystoupení Spojeného království z Evropské unie, zákon *European Union (Withdrawal) Act 2018* nechal všechny evropské předpisy nadále v platnosti. Je třeba upozornit také na rozdílnou aplikaci právní úpravy v jednotlivých zemích Spojeného království – Anglii, Skotsku, Walesu a Severním Irsku.

Významnou roli v systému *common law* hraje soudní judikatura; v oblasti pracovního práva jsou příslušné Pracovní tribunály a Odvolací pracovní tribunál, které mají působnost ve všech zemích Spojeného království kromě Severního Irsku. Podporu a poradenské služby zaměstnancům i zaměstnavatelům poskytují také nezávislé instituce – Poradenská, smírčí a rozhodčí služba (ACAS) nebo Komise pro rovnost a lidská práva (EHRC).

2 Koronavirus jako překážka v práci

Předmětem této kapitoly diplomové práce je popsat jednotlivé překážky v práci, které souvisely s pandemií koronaviru. Autorka se zamýšlí, která z překážek v práci podle zákoníku práce by se mohla na celosvětovou pandemii aplikovat a porovnává názory státních úřadů i odborné veřejnosti.

Vzhledem k tomu, že zákoník práce neobsahuje problematiku překážky v práci v případě celorepublikové pandemie, nebylo od počátku jasné, kam přesně tuto překážku v práci zařadit a zda se v některých případech vůbec jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele či zaměstnance. Otázka, na čí straně závazku překážka v práci nastane, je přitom důležitá zejména pro určení, jaká výše náhrady zaměstnanci při překážce v práci náleží.¹⁴

2.1 Základní charakteristika překážek v práci

O překážky v práci se jedná, pokud zaměstnanec z nějakého důvodu nemůže konat práci nebo zaměstnavatel nemůže zaměstnanci práci přidělovat. Překážky v práci lze členit dle nejrůznějších kritérií, přičemž dvě hlavní klasifikace dělí překážky na překážky placené a neplacené, nebo na překážky na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele.¹⁵ Druhé z uvedených členění používá v souladu se zákoníkem práce i autorka ve své diplomové práci.

Překážka v práci může trvat různě dlouhou dobu, například jen několik minut nebo dní, výjimečná však není ani velmi dlouhá doba trvání překážky. Nastane-li překážka v práci, jejím následkem je suspenze pracovního závazku, tedy že zaměstnanec není povinen konat pro zaměstnavatele práci a zaměstnavatel zaměstnanci práci nepřiděluje, nevyplácí mu tak ani mzdu či plat.¹⁶ Při překážkách v práci dochází k suspenzi pracovního závazku, tedy k přerušení plnění určitých povinností z tohoto závazku vyplývajících¹⁷ a je potlačen princip *pacta sunt*

¹⁴ V praxi se lze setkat i s překážkami v práci na obou stranách. Příkladem takové překážky může být například situace, kdy zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost konat dosavadní práci vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, ale zaměstnavatel jej nemůže převést na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

¹⁵ Obdobně PICHRT, Jan. Kapitola 2 [Druhy (třídění) překážek v práci]. In: Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s, s. 260

¹⁶ Srov. VRAJÍK, Michal. § 191 [Výčet zvláštních důvodů]. In: Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M., Odrobinová, V., Brůha, D. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2020., marg. č. 3

¹⁷ Naopak viz NOVOTNÁ, E., TOMEŠ, I. *K problémům suspenze pracovní smlouvy*. Právník, 1967, č. 8, str. 729. Podle autorů tohoto článku lze tento stav označovat zjednodušeně jako „suspenzi pracovní smlouvy“, přičemž tato suspenze se nedotkne pracovněprávních vztahů sekundární povahy, jako jsou například vztahy odpovědnostní. Autorka práce však s tímto termínem nesouhlasí, neboť dochází k suspenzi pouze části pracovního závazku, přičemž k suspenzi některých závazků vyplývajících z pracovní smlouvy, například povinnosti mlčenlivosti, vůbec nedochází. Dojde naopak ke vzniku nových povinností, jako je například povinnost omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci.

servanda, kdy nejsou dodrženy závazky z pracovní smlouvy.¹⁸ Na rozdíl od občanského práva, kdy by v případě nemožnosti plnění došlo k zániku závazku, v pracovním právu závazek nezaniká.¹⁹ Tato skutečnost vyplývá z nutnosti ochrany zaměstnance jako slabší strany; významnou roli hraje také poměrně častý výskyt překážek v práci v průběhu trvání pracovního poměru. V případě překážky v práci je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci a jedná se o nepřítomnost omluvenou, podobně jako například při čerpání dovolené.²⁰

Před obdobím pandemie se zaměstnavatelé setkávali zejména s dočasnou pracovní neschopností na straně zaměstnance, na straně zaměstnavatele mohlo dojít například k prostoji. V době pandemie se naopak objevily překážky v práci, se kterými se do té doby obě strany setkávaly jen zřídka.

2.2 Překážky v práci na straně zaměstnance

Z hlediska systematiky zákoníku práce můžeme překážky v práci na straně zaměstnance na tzv. důležité osobní překážky a překážky z důvodu obecného zájmu. Mezi překážky z důvodu obecného zájmu patří například výkon veřejné funkce, výkon občanské povinnosti nebo například pracovní volno související s akcí pro děti a mládež. Tuto druhou skupinu překážek v práci autorka dále nespécifikuje, neboť se nedotýkají tématu diplomové práce.

Důležité osobní překážky v širším smyslu pak zákoník práce dělí na důležité osobní překážky v užším smyslu (§ 191 až 198 zákoníku práce) a tzv. jiné důležité osobní překážky (§ 199 zákoníku práce). Pro účely této diplomové práce se autorka práce zaměřila na dočasnou pracovní neschopnost, karanténu a ošetřování a péči o dítě nebo jinou fyzickou osobu.

2.2.1 Dočasná pracovní neschopnost

Definici dočasné pracovní neschopnosti nalezneme v § 55 zákona o nemocenském pojištění. Rozumí se jí stav, který pro poruchu zdraví nebo jiné důvody uvedené v zákoně o nemocenském pojištění neumožňuje pojištěnci vykonávat dosavadní pojištěnou činnost nebo plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání podle zvláštního právního předpisu. S dočasnou pracovní neschopností se obě strany pracovního závazku hojně setkávali již před dobou pandemie, nebyla pro ně tedy ničím novým. Pro zaměstnavatele není rozhodné, zda zaměstnanec onemocní nemocí

¹⁸ Obdobně MORÁVEK, Jakub. Kapitola 18 [Překážky v práci – základní charakteristika (smysl a účel institutu)]. In: Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 789 s., s. 388

¹⁹ Srov. § 2006 občanského zákoníku

²⁰ Srov. VRAJÍK, Michal. § 191 [Výčet zvláštních důvodů]. In: Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M., OdRobinová, V., Brůha, D. a kol., c.d., marg. č. 4

covid-19 nebo například chřipkou, nebo zda dojde k jeho pracovní neschopnosti z jiného důvodu. Zaměstnanec je povinen dočasnou pracovní neschopnost oznámit zaměstnavateli a zaměstnavatel je povinen omluvit jeho nepřítomnost v práci po dobu dočasné pracovní neschopnosti. Zaměstnanci je poskytována náhrada mzdy ve výši 60 % redukováného průměrného výdělku²¹ a od 15. dne pracovní neschopnosti je zaměstnanci vyplácena dávka ze systému nemocenského pojištění.

2.2.2 Karanténa

Zatímco dočasná pracovní neschopnost byla zaměstnancům a zaměstnavatelům velmi dobře známá, s karanténou jsme se před dobou pandemie koronaviru příliš nesetkávali; nařizovala se výjimečně například v souvislosti se žloutenkou²² nebo spalničkami.²³ S příchodem pandemie covid-19 se naopak do karantény dostalo velké množství zaměstnanců – například od března 2020 do konce ledna 2021 bylo zaměstnancům z důvodu karantény vydáno 421 293 neschopenek.²⁴

Karanténou se podle zákona o ochraně veřejného zdraví rozumí „*oddělení zdravé fyzické osoby, která byla během inkubační doby ve styku s infekčním onemocněním nebo pobývala v ohnisku nákazy, od ostatních fyzických osob a lékařské vyšetřování takové fyzické osoby s cílem zabránit přenosu infekčního onemocnění v období, kdy by se toto onemocnění mohlo šířit*“.²⁵ Zákon o ochraně veřejného zdraví definuje také pojem izolace, a to jako „*oddělení fyzické osoby, která onemocněla infekční nemocí nebo jeví příznaky tohoto onemocnění, od ostatních fyzických osob*.“ Pro účely zákoníku práce se karanténou rozumějí též izolace a mimořádná opatření při epidemii, kterými byla na území určité obce „*uvalena karanténa*“ a mají tedy podle tohoto zákona stejné důsledky.²⁶

Karanténu může standardně nařídit jen orgán ochrany veřejného zdraví, tedy krajská hygienická stanice,²⁷ avšak podle mimořádného opatření ministerstva zdravotnictví mohl

²¹ Viz § 192 odst. 2 věta druhá zákoníku práce

²² HAVLÍČKOVÁ, Iva. *Kvůli žloutence na škole platí karanténa*. Moravskoslezský deník.cz [online]. Praha: VLTAVA LABE MEDIA, 2010 [cit. 2022-01-08]. Dostupné z: https://moravskoslezsky.denik.cz/zpravy_region/kvuli-zloutence-na-skole-plati-karantena20101026.html

²³ ŘÍHOVÁ, Věra. *Za nedodržení spalničkové karantény hrozí postihy. Jde o porušení zákona*. Český rozhlas [online]. Praha: Český rozhlas, 2019, 10. dubna 2019 [cit. 2022-01-08]. Dostupné z: <https://pardubice.rozhlas.cz/zanedodrzeni-spalnickove-karanteny-hrozi-postihy-jde-o-poruseni-zakona-7891971>

²⁴ *Údaje MPSV: Do karantény za 11 měsíců epidemie šlo 421.300 lidí*. České noviny [online]. Praha: Česká tisková kancelář, 2021, 2. 2. 2021 [cit. 2022-01-08]. Dostupné z: <https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/udaje-mpsv-do-karanteny-za-11-mesicu-epidemie-slo-421-300-lidi/1990795>

²⁵ Viz § 7 písm. a) zákona o ochraně veřejného zdraví

²⁶ Viz § 347 odst. 4 zákoníku práce a § 167 zákona o nemocenském pojištění

²⁷ Viz § 82 odst. 2 písm. w) zákona o ochraně veřejného zdraví

o karanténě rozhodnout též praktický lékař.²⁸ Na základě rozhodnutí o karanténě je pak pacientovi vystaveno potvrzení o dočasné pracovní neschopnosti. Délka karantény související s možnou nákazou nemocí covid-19 se v průběhu pandemie měnila, z původních 14 dní se zkracovala na 10²⁹ i 5 dní.³⁰ Zaměstnanci náleží v prvních 14 dnech karantény náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku, od 15. dne je mu opět vyplácena dávka ze systému nemocenského pojištění. Vznikne-li zaměstnanci nárok na výplatu dávky nemocenského pojištění z důvodu dočasné pracovní neschopnosti v době, kdy zaměstnanci byla nařízena karanténa, nedochází k souběhu těchto dávek – nejprve je zaměstnanci vyplácena dávka z důvodu karantény a po jejím ukončení nastupuje výplata dávky z důvodu dočasné pracovní neschopnosti.³¹

Zaměstnavatel nemůže karanténu zaměstnance obejít nařízením dovolené zaměstnanci. Jednostranně nařídit zaměstnanci dovolenou je totiž možné jen nejméně 14 dní předem, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne na kratší době,³² zaměstnanec by tedy s nařízením dovolené v průběhu karantény musel souhlasit. Pokud zaměstnanec již dovolenou čerpá a byla-li mu v jejím průběhu nařízena karanténa, dovolená se karanténou nepřerušuje.³³

Zaměstnanec, jemuž byla nařízena karanténa, není v tzv. ochranné době a lze mu dát výpověď bez omezení. Jedinou výjimkou je zrušení pracovního poměru ve zkušební době, kdy zaměstnanci nesmí být dána výpověď v době prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény.

Je třeba poznamenat, že pokud to povaha vykonávané práce umožňuje, mohou se strany pracovního poměru i přes nařízenou karanténu dohodnout na výkonu práce z domova; v takovém případě zaměstnanec vykonává práci a náleží mu mzda či plat. Tato praxe byla během pandemie velmi využívána.

2.2.3 Ošetřování, péče o dítě a dlouhodobá péče

Důvodem nepřítomnosti zaměstnance v práci během pandemie mohlo být nejen onemocnění či karanténa zaměstnance samotného, ale nutnost péče o jinou osobu, například o nemocné dítě. Zaměstnavatel je podle § 191 zákoníku práce povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci (kromě dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény) také z důvodů:

²⁸ Viz např. Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 8. března. 2020, č. j. MZDR 10386/2020-1/MIN/KAN

²⁹ Viz Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 24. srpna 2020, č. j. MZDR 15757/2020-32/MIN/KAN

³⁰ Viz Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 5. ledna 2022, č. j. MZDR 461/2022-1/MIN/KAN

³¹ Viz § 48 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění

³² Viz § 217 odst. 1 zákoníku práce

³³ Tamtéž, § 219 odst. 1 a contrario

1. ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiné fyzické osoby v případech stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění,
2. péče o dítě mladší než 10 let v případech stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění,
3. péče o dítě mladší 10 let namísto fyzické osoby, která o dítě jinak pečuje.

Podle § 39 zákona o nemocenském pojištění, na něž § 191 zákoníku práce odkazuje, se jedná o 3 hlavní důvody omluvené nepřítomnosti v práci. Prvním případem je situace, kdy zaměstnanec nemůže konat práci z důvodu ošetřování dítěte mladšího 10 let, pokud toto dítě onemocnělo nebo utrpělo úraz, nebo ošetřování jiné fyzické osoby nebo ženy, která porodila. Druhým případem je péče o dítě mladší 10 let z důvodu uzavření školského zařízení, karantény dítěte indispozice fyzické osoby, která o toto dítě pečuje.

V případě, že zaměstnanec nevykonává práci z výše uvedených důvodů, má nárok na dávku ze systému nemocenského pojištění, tzv. ošetřovné.³⁴ Tato dávka byla zavedena z důvodu podpory vnitrodinné solidarity³⁵ a nárok na ni mají pouze zaměstnanci v pracovním poměru. Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci bez ohledu na to, zda je zaměstnanci dávka vyplácena, popřípadě zda mu nárok na dávku vůbec vznikl.³⁶

V průběhu pandemie došlo k zákazu osobní přítomnosti žáků a studentů na základním, středním a vyšším odborném vzdělávání ve školách a školských zařízeních podle školského zákona.³⁷ Zákonodárce reagoval přijetím zákona č. 133/2020 Sb., o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020, ve znění pozdějších předpisů (zákon č. 133/2020 Sb.), který rozšířil nárok na ošetřovné na rodiče dětí až do 13 let nebo nezaopatřených dětí v alespoň I. stupni závislosti (lehká závislost).³⁸ V této souvislosti je třeba upozornit, že jelikož § 191 zákoníku práce nebyl tímto zákonem nijak dotčen,

³⁴ Ošetřovné zaměstnanci náleží po dobu 9 dnů, resp. 16 dnů, jedná-li se o osamělého zaměstnance, který má v trvalé péči aspoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku. Výše ošetřovného činí 60 % denního vyměřovacího základu. Po vyčerpání ošetřovného již zaměstnanci žádná dávka nenáleží.

³⁵ Viz KOLDINSKÁ, Kristina. IV. Dávky nemocenského pojištění. In: *Koldinská, K., Tröster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 7., podstatně přepracované vydání.* Praha: C. H. Beck, 2018, 289 s., marg. č. 767

³⁶ PICHRT, Jan. § 191 [Výčet]. In: *Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2019. 1508 s, s. 797

³⁷ Např. usnesení vlády č. 491 ze dne 30. dubna 2020 zveřejněné ve Sbírce zákonů pod č. 220/2020 Sb. v návaznosti na usnesení vlády č. 194 ze dne 12. března 2020 zveřejněné ve Sbírce zákonů pod č. 69/2020 Sb.

³⁸ Tento zákon pak také v době od 1. dubna 2020 do 1. června 2020 zvýšil ošetřovné na 80 % denního vyměřovacího základu a zavedl nárok na tuto dávku i pro zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr; zároveň prodloužil podpůrní dobu u ošetřovného o dobu, po kterou trvalo uzavření zařízení nebo školy z důvodu mimořádného opatření při epidemii, nejdéle však do 30. června 2020.

nejde v případě takto rozšířeného ošetřování o důležitou osobní překážku podle tohoto ustanovení, nýbrž o jinou důležitou osobní překážku podle § 199 odst. 1 zákoníku práce.³⁹

Poslední důležitou osobní překážkou v práci, kterou se autorka v diplomové práci zabývá, je poskytování dlouhodobé péče za podmínek § 41 a až 41c zákona o nemocenském pojištění, tedy kdy zaměstnanec pečuje o člena rodiny, který byl nejméně po dobu 4 kalendářních dnů po sobě jdoucích hospitalizován a u něhož ošetřující lékař rozhodl, že zdravotní stav ošetřovaného potřebuje celodenní péči. Překážka v práci podle § 191a zákoníku práce se od ostatních důležitých osobních překážek liší tím, že zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance, jen nebrání-li tomu vážné provozní důvody.⁴⁰ Hmotné zabezpečení zaměstnance je opět zajištěno dávkou nemocenského pojištění, tzv. dlouhodobým ošetřovným.⁴¹ Tato překážka v práci bude aplikována zejména v případech, kdy zaměstnanec nevykává práci pro zaměstnavatele po delší dobu, tedy například při péči o osoby po těžkém průběhu nemoci covid-19.

2.3 Překážky v práci na straně zaměstnavatele

Mezi překážky na straně zaměstnavatele, které zákoník práce výslovně vyjmenovává, patří prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí (§ 207 zákoníku práce) a jiné překážky na straně zaměstnavatele (§ 208 až 210 zákoníku práce). Zaměstnanci v případě překážek v práci na straně zaměstnavatele vždy náleží náhrada mzdy nebo platu; zákoník práce uvádí minimální výši náhrady, nevylučuje tedy, aby zaměstnavatel vyplácel i náhradu vyšší.

2.3.1 Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy

Ustanovení § 207 zákoníku práce upravuje překážku v práci způsobenou a) prostojem, nebo b) nepříznivými povětrnostními vlivy a nebyl-li zaměstnanec převeden na jinou práci. O prostoj se jedná tehdy, jestliže zaměstnanec nepracuje pro přechodnou závadu způsobenou:

1. poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil
2. v dodávce surovin nebo pohonné síly

³⁹ Viz VRAJÍK, Michal. § 191 [Výčet zvláštních důvodů]. In: *Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M., Odrobinová, V., Brůha, D. a kol.*, c.d., marg. č. 23

⁴⁰ Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 17. prosince 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003 uvádí, že vážné provozní důvody se jedná, pokud „by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) zaměstnavatele.“ Viz VRAJÍK, Michal. § 191a [Vážné provozní důvody]. In: *Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M., Odrobinová, V., Brůha, D. a kol.*, c.d., marg. č. 6

⁴¹ Délka podpůrní doby je maximálně 90 kalendářních dnů a výše dlouhodobého ošetřovného činí 60 % denního vyměřovacího základu za kalendářní den. Viz § 41e odst. 1, § 41f zákona o nemocenském pojištění

3. chybnými pracovními podklady
4. nebo jinými provozními příčinami.⁴²

Zaměstnanci z důvodu prostoje náleží náhrada mzdy nebo platu ve výši 80 % průměrného výdělku. Pandemii zcela určitě nelze považovat za poruchu na strojním zařízení, chybu v dodávce surovin nebo chybné pracovní podklady. Otázkou je, zda by za určitých okolností bylo možné překážku v podobě pandemie podřadit pod tzv. jiné obdobné příčiny uvedené v § 207 písm. a) zákoníku práce. Ve srovnání se starým zákoníkem práce zákonodárce vypustil slovo „podobnými“. Důvodová zpráva k zákoníku práce se v § 207 vyjadřuje v tom smyslu, že úprava starého zákoníku práce se „osvědčila a není důvod ji měnit.“ I za současného stavu je tedy k těmto „jiným příčinám“ nutno přistupovat tak, že by měly druhově odpovídat předchozím popsaným překážkám.⁴³ Podle odborné literatury lze za takovou jinou překážku považovat například výpadek internetu, ten totiž není poruchou strojního zařízení, surovinou ani pohonnou silou.⁴⁴

Překážka v práci podle ustanovení § 207 písm. b) zákoníku práce vzniká v důsledku přerušení práce způsobené:

1. nepříznivými povětrnostními vlivy nebo
2. živelní událostí.

Zaměstnanci z uvedeného důvodu přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku. Toto ustanovení míří hlavně na vichřice, požáry nebo povodně, které jsou u nás poměrně časté a velkým tématem se tak stala otázka, zda by pod živelní událost bylo možné podřadit také pandemii koronaviru. Autoři článku z katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze se na jejím počátku klonili k názoru, že by pandemie mohla mít znaky tzv. „nezadržitelné virové záplavy“ a jakožto projev přírodních sil má značné zničující účinky; mohla by tak do jisté míry odpovídat definici živelní události.⁴⁵ Shodně se vyjadřuje i Š. Ciprýn v časopise Právní prostor a dodává, že zákoník práce ani jiné zákony pojem živelní událost nedefinují. Autor však upozorňuje, že zaměstnavatel, který

⁴² Viz § 207 písm. a) zákoníku práce

⁴³ Srov. MORÁVEK, Jakub. § 207 [Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy]. In: PICHRT, Jan. Zákoník práce ; Zákon o kolektivním vyjednávání. Praha: Wolters Kluwer, 2017, xxxv, 1157 stran ; 19 cm. ISBN 978-80-7552-609-0., s. 615

⁴⁴ Srov. Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁴⁵ Srov. PICHRT, Jan, BĚLINA, Miroslav, MORÁVEK, Jakub, TOMŠEJ, Jakub. *K některým specifickým otázkám překážek v práci v době koronaviru aneb je možné považovat pandemii za živelní událost ve smyslu pracovního práva?* Epravo.cz [online]. Praha: EPRAVO.CZ, 2020, 20. 3. 2020 [cit. 2021-12-03]. 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>

v důsledku tohoto postupu nahradí zaměstnancům méně než 100 % jejich průměrného výdělku „podstupuje riziko, že jeho postup bude orgány veřejné moci označen za nesprávný“.⁴⁶

Proti uvedenému článku autorů z Právnické fakulty se obratem vymezila část odborné veřejnosti, která tento názor nesdílela a poměrně ostře jej kritizovala s tím, že ustanovení § 207 písm. b) zákoníku práce se vztahuje na povodně, orkány a jiné přírodní živly, a je tedy nutno se držet výkladu jiné překážky na straně zaměstnavatele.⁴⁷ Negativní postoj k článku autorů z katedry pracovního práva reflektuje i aktualizovaná komentářová literatura, která epidemii infekčního onemocnění raději bez další úvahy řadí mezi jiné překážky na straně zaměstnavatele. K tématu uvádí, že pokud by rozšíření nemoci covid-19 naplňovalo znaky živelní události, bylo by v budoucnu možné označit takto i například epidemii chřipky, pokud by dosáhla rozsahu pandemie.⁴⁸ Podle názoru dalších autorů lze navíc využít institutu částečné nezaměstnanosti.⁴⁹

2.3.2 Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele

Jiné překážky na straně zaměstnavatele jsou upraveny v § 208 až 210 zákoníku práce; jedná se o případy, kdy zaměstnanec nemůže konat práci z jiných důvodů, než je prostoj a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Pod tyto překážky zákoník práce řadí jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele v užším smyslu (§ 208 zákoníku práce), částečnou nezaměstnanost (§ 209 zákoníku práce) a dobu strávenou na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů (§ 210 zákoníku práce; toto ustanovení není předmětem následujícího výkladu).

Po uzavření provozů na základě usnesení vlády⁵⁰ vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) krátké prohlášení, kde veškeré překážky v práci související s pandemií automaticky podřadilo mezi jiné překážky na straně zaměstnavatele.⁵¹ Tohoto výkladu se držel i pozdější text

⁴⁶ Viz CIPRÝN, Štěpán. *Náhrada mzdy zaměstnancům podle méně používaných norem zákoníku práce*. Právní prostor [online]. Ostrava: ATLAS CONSULTING, 2020, 26. 3. 2020 [cit. 2021-12-03]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/nahrada-mzdy-zamestnancum-podle-mene-pouzivanych-norem-pracovniho-zakoniku>

⁴⁷ *Překážky v práci v době koronaviru – přehledně a prakticky*. BOROVEC LEGAL [online]. Praha: BOROVEC LEGAL, 2020, 23. 3. 2020 [cit. 2021-12-03]. Dostupné z: <https://www.boroveclegal.cz/prekazky-v-praci-v-dobe-koronaviru-prehledne-a-prakticky/>

⁴⁸ Srov. KOŠNAR, Michael (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., 848 s., s 425

⁴⁹ Shodně HORECKÝ, Jan, BLAŽEK, Michal. *Překážky v práci a jejich odměňování*. In: *Selucká, M. a kol. Covid-19 a soukromé právo. Otázky a odpovědi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, 103 s., s. 30

⁵⁰ Viz Usnesení vlády České republiky č. 199 o přijetí krizového opatření ze dne 12. března 2020, zveřejněné ve Sbírce zákonů pod č. 72/2020 Sb.

⁵¹ Viz *Zaměstnanec nevykonává práci, protože došlo k uzavření pracoviště*. www.mpsv.cz [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020 [cit. 2021-04-12]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/Zam%C4%9Bstnanec+nevykon%C3%A1v%C3%A1pr%C>

mimořádného opatření Ministerstva zdravotnictví, vztahující se na případy, kdy zaměstnanec otestovaný na pracovišti antigenním testem vyjde pozitivní test na přítomnost koronaviru. V době vydání mimořádného opatření musel zaměstnanec absolvovat konfirmační test PCR, který je přesnější. Tato doba mezi pozitivním výsledkem antigenního testu se podle mimořádného opatření „považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce“.⁵²

MPSV se k překážkám v práci vyjádřilo i v tzv. Pracovníprávním desateru boje s koronavirem, kde rozdělilo jednotlivé situace do deseti případů podle jednotlivých ustanovení zákoníku práce.⁵³ O prostoj se podle ministerstva jednalo pouze u nepřidělování práce zaměstnancům v důsledku výpadku vstupů. Překážku v práci z důvodu nepřítomnosti (většiny) ostatních zaměstnanců (např. z důvodu karantény), dočasného uzavření nebo omezení provozu při mimořádných opatřeních, či v důsledku omezení poptávky po poskytovaných službách nebo omezení odbytu výrobků považuje ministerstvo za jinou překážku ve smyslu § 208 zákoníku práce. V posledních dvou jmenovaných případech se může jednat také o překážku v práci podle § 209 zákoníku práce (částečnou nezaměstnanost). MPSV na tomto výkladu setrvalo po celou dobu pandemie koronaviru.

Automatické zařazení pandemie pod jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele vnímá autorka práce jako přinejmenším problematické. Na začátku pandemie, kdy nebylo jasné, jakým způsobem budou zaměstnavatelé muset uzavření provozu zvládnout, bylo spoléháno na „bohatého zaměstnavatele“, který v době ekonomické expanze našetřil a nyní má dost prostředků na to, aby unesl náklady na odměny zaměstnanců, aniž by mu náleželo protiplnění v podobě práce zaměstnanců. Na začátku pandemie přitom ještě nebyly připraveny podpůrné programy, především program Antivirus a další, které by zaměstnavatelům v těžké situaci pomohly. Je ale nutné dodat, že podpora z programu Antivirus byla nakonec vyplácena bez ohledu na to, jak zaměstnavatel překážku v práci posoudil.⁵⁴

3%A1ci+proto%C5%BEE+do%C5%A1lo+k+uzav%C5%99en%C3%AD+pracovi%C5%A1t%C4%9B+nebo+omezen%C3%AD+jeho+provozu.pdf/

⁵² Podle názoru autorky práce je toto zařazení chybné a bylo by na místě uvažovat spíše o jiné důležité osobní překážce podle § 199 odst. 2 zákoníku práce. Podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, náleží zaměstnanci pracovní volno v případě vyšetření nebo ošetření, a zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, tedy ve stejné výši jako při jiné překážce v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce. Viz Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 13. prosince 2021 č. j.: MZDR 42085/2021-3/MIN/KAN

⁵³ Viz *Pracovníprávní desatero boje s koronavirem*. www.mpsv.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020 [cit. 2021-06]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Desatero_tabulka.pdf/

⁵⁴ Manuál uvádí: „Případně chybné stanovení překážky v práci však není porušením dohody o poskytnutí příspěvku a nemá návaznost na jeho případné vrácení.“ Viz MPSV. Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“ - Manuál pro zaměstnavatele. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf, s.7.

Ani ustanovení mimořádného opatření, podle kterého je doba čekání na výsledek testu považována za jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele, do logiky zákoníku práce příliš nezapadá. Je třeba si položit otázku, proč by namísto překážky v práci na straně zaměstnance, který je (nebo může být) nemocný, a nemůže z důvodů na své straně vykonávat práci, mělo jít o překážku v práci na straně zaměstnavatele a proč zaměstnavatel opět nese náklady za nepřítomnost zaměstnance na pracovišti „ze svého“. Překážky v práci související s pandemií koronaviru dostaly příléhavé označení „překážka v práci na straně státu“,⁵⁵ s čímž autorka práce souhlasí.

2.3.3 Částečná nezaměstnanost

O jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele jde rovněž v případě, kdy zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci v celém rozsahu týdenní pracovní doby, a to z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách.⁵⁶ Toto ustanovení bylo zaměstnavateli v minulosti využíváno zejména v době ekonomické krize v roce 2008 a nyní bylo opět využíváno v souvislosti se vládními opatřeními, kterými bylo zaměstnavatelům zakázáno poskytování vybraných služeb.

Nezáleží přitom, jestli zaměstnanec chodí do práce každý týden a pracuje jenom jeden den v týdnu, nebo zda chodí do práce například jen každý třetí týden v měsíci. Zákoník práce rovněž neuvádí, v jakém minimální rozsahu musí být zaměstnanci práce přidělována, naopak stačí, že důvodem částečné nezaměstnanosti je právě omezení odbytu výrobků nebo poptávky po službách a toto omezení je toliko dočasné.⁵⁷

Částečná nezaměstnanost se může vztahovat buď na všechny zaměstnance, na některé skupiny zaměstnanců nebo na jednotlivce. Při výběru ale zaměstnavatel nesmí postupovat diskriminačně a měl by tedy být schopen dostatečně situaci zdůvodnit.⁵⁸

Zaměstnavatel vyplácí v případě částečné nezaměstnanosti zaměstnancům náhradu ve výši průměrného výdělku; vnitřní předpis nebo dohoda s odborovou organizací může stanovit i nižší

⁵⁵ Srov. PICHRT, Jan. Koronavirus – překážka v práci na straně státu?. In: PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK. Pracovní právo a sociální zabezpečení v době koronaviru [online]. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, ediční středisko, 2020, 153 s. ISBN 978-80-7630-008-8. Dostupné z: https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/125408/PP_KORONA_ebook.pdf?sequence=1&isAllowed=y

⁵⁶ Viz § 209 odst. 1 zákoníku práce

⁵⁷ VRAJÍK, Michal. § 209 [Částečná nezaměstnanost]. In: Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M., OdRobinová, V., Brůha, D. a kol. c.d., marg. č. 2.

⁵⁸ Q&A: Částečná nezaměstnanost. BOROVEC LEGAL [online]. Praha: BOROVEC LEGAL, 2020, 22. 4. 2020 [cit. 2021-12-04]. Dostupné z: <https://www.boroveclegal.cz/qa-castečna-nezaměstnanost/>

náhradu mzdy, nejméně však 60 % průměrného výdělku.⁵⁹ Podle komentářové literatury je rovněž možné, aby zaměstnavatel sjednal nebo ve vnitřním předpise stanovil i různou výši odměny pro jednotlivé skupiny zaměstnanců při dodržení zásady rovného zacházení. Podle názoru autorky práce je však tato situace v praxi velmi problematická a zdůvodnění takového nastavení bude pro zaměstnavatele obtížné.

Vzhledem k tomu, že zmiňované ustanovení chrání zaměstnance a zaměstnavatele především před nutností propuštění, lze v dohodě s odborovou organizací zakotvit např. ujednání, že zaměstnavatel po dobu částečné nezaměstnanosti, po kterou poskytuje zaměstnancům sníženou náhradu mzdy, nerozváže se zaměstnanci pracovní poměr podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce s tím, že takové porušení dohody je sjednáno jako důvod pro její ukončení bez výpovědní doby.⁶⁰

2.4 Příspěvky v době částečné nezaměstnanosti

Do konce června 2021 mohl Úřad práce poskytovat příspěvek zaměstnavateli, kterému nastala překážka v práci v podobě částečné nezaměstnanosti z důvodu přerušení práce způsobeného živelní událostí nebo z důvodu omezení odbytu výrobků nebo poptávky po službách.⁶¹ Jednalo se o jakousi českou podobu německého kurzarbeitu, která však byla novelou s účinností od 1. července 2021 zrušena. Podle této úpravy mohl zaměstnavatel, s předchozím souhlasem vlády, uzavřít dohodu s Úřadem práce. Podstatou dohody bylo, že zaměstnavatel nemohl zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu nejméně 20 % stanovené týdenní pracovní doby a za tuto dobu zaměstnanci mohl poskytovat náhradu mzdy nejméně ve výši 70 % průměrného výdělku. V dohodě se zaměstnavatel také zavázal, že v předmětné době nerozváže s dotčenými zaměstnanci pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.⁶²

Výše příspěvku, který zaměstnavateli náležel, činila pouze 20 % průměrného výdělku zaměstnance, přičemž maximální výše poskytnutého příspěvku činila 0,125násobek průměrné mzdy v národním hospodářství⁶³ za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího

⁵⁹ Viz § 209 odst. 2 zákoníku práce

⁶⁰ Srov. VRAJÍK, Michal. § 209 [Částečná nezaměstnanost]. In: Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M., OdRobinová, V., Brůha, D. a kol., c.d., marg. č. 5, 6

⁶¹ Viz § 115 zákona o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 327/2017 Sb., účinném ke dni 30. 6. 2021. Tato právní úprava byla v reakci na hospodářskou krizi z roku 2008, po dlouhých diskusích přijata v roce 2015, tedy v době, kdy byla hospodářská krize již minulostí. Viz např. PICHRT, Jan. § 209 [Částečná nezaměstnanost]. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. 1508 s, s. 863, marg. č. 12

⁶² Shodně PICHRT, Jan. V. Aktivní politika zaměstnanosti. In: Koldinská, K., Tröster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 7., podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, 289 s., s. 240, marg. č. 1343.

⁶³ Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí vyhláší MPSV sdělením ve Sbírce zákonů na základě údajů Českého statistického úřadu.

kalendářnímu roku, ve kterém byla dohoda o poskytnutí příspěvku uzavřena. Z tohoto důvodu se autorka domnívá, že tato právní úprava neměla příliš možnost uspět, tím spíše v podmínkách koronavirové krize, kdy se ukázala jako velmi nedostačující a byla nahrazena různými příspěvky a podporami ze strany státu, aby nakonec byla úplně zrušena.

Za účelem udržení úrovně zaměstnanosti zavedla novela zákona o zaměstnanosti od 1. července 2021 institut příspěvku v době částečné práce podle § 120a zákona o zaměstnanosti, v česku označovaný jako „kurzarbeit“. Tento příspěvek je vyplácen za zaměstnance, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru po dobu nejméně 3 měsíců. Podmínka, podle které měl být pracovní poměr současně uzavřen na dobu neurčitou, byla z původního návrhu v legislativním procesu vypuštěna.⁶⁴

Příspěvek může být poskytován pouze zaměstnavatelům v soukromém sektoru, a to po dobu stanovenou nařízením vlády, nejvýše však 12 měsíců s tím, že poprvé může být doba poskytování stanovena nejdéle na 6 měsíců s případným opakovaným prodloužením maximálně o 3 měsíce.

Poskytování příspěvku je možné poté, co tak stanoví vláda nařízením po projednání v Radě hospodářské a sociální dohody v případě, že je ekonomika České republiky nebo její odvětví závažným způsobem ohroženo.⁶⁵ Přestože poskytování příspěvku v době částečné práce bylo přijato v souvislosti s pandemií covid-19, kurzarbeit může být vládou tímto způsobem „aktivován“ i z důvodu jiných mimořádných situací, pokud jsou způsobené zásahem vyšší moci, například přírodními pohromami.⁶⁶ V nařízení vlády, kterým se aktivuje poskytování příspěvku v době částečné práce, může vláda stanovit poskytování příspěvku i na část území České republiky, na konkrétní odvětví ekonomiky nebo jen na určitý okruh zaměstnavatelů.⁶⁷

Výše příspěvku za dobu, kdy zaměstnavatel zaměstnanci nepřiděluje práci, činí 80 % náhrady mzdy, kterou zaměstnavatel zaměstnanci vyplatil, včetně pojistného. Příspěvek v době částečné práce poskytuje zaměstnavateli Úřad práce na základě oznámení zaměstnavatele. Maximální výše příspěvku je omezena 1,5násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém zaměstnavatel oznámení Úřadu práce podal.⁶⁸

⁶⁴ Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Dostupné online na: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=1025&CT1=0>

⁶⁵ Viz § 120b odst. 1 zákona o zaměstnanosti

⁶⁶ S aktivací kurzarbeitu počítá například návrh nařízení vlády o poskytování příspěvku v době částečné práce pro případ omezení nebo přerušení dodávek plynu. Dostupné z: <https://www.odok.cz/portal/veklep/material/ALBSCL3KMB0Q/>

⁶⁷ Viz § 120b odst. 2, odst. 3 zákona o zaměstnanosti

⁶⁸ Tamtéž, § 120d odst. 1, 2

Před tím, než zaměstnavatel podá oznámení Úřadu práce, je povinen zaměstnancům oznámit, že nastala překážka v práci, za kterou bude příspěvek poskytován. Účelem poskytování příspěvku je především udržení pracovních míst. V oznámení tedy musí zaměstnavatel prohlásit, že se zaměstnancem, za nějž příspěvek čerpá, nerozváže pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce,⁶⁹ a to po dobu poskytování příspěvku a dále po dobu, která odpovídá polovině kalendářních měsíců, za které byl příspěvek poskytován. Podmínkou také je, aby zaměstnavatel nevyplatil oprávněným osobám mimořádné podíly na zisku nebo jim neposkytl jiné mimořádné plnění a zaváže se, že tak neučiní v době následujících 12 kalendářních měsíců po měsíci, ve kterém bude poskytování příspěvku ukončeno.⁷⁰

Zaměstnavatel podává Úřadu práce pouhé oznámení, nemusí tedy o příspěvek žádat a Úřad práce nebude následně vydávat o poskytnutí příspěvku rozhodnutí. Forma oznámení představuje menší administrativní zátěž, neboť v době částečné práce bude pravděpodobně o příspěvek žádat velké množství zaměstnavatelů.⁷¹

2.5 Srovnání příspěvků v době částečné nezaměstnanosti ve vybraných státech

Předmětem následujícího výkladu je srovnání právní úpravy částečné nezaměstnanosti a příspěvků v době částečné práce u vybraných zemí. Autorka se věnuje srovnání této problematiky, neboť částečná nezaměstnanost a možnost podpory ze strany státu byly podle jejího názoru v jednotlivých státech zásadními tématy. Namísto stručného srovnání překážek v práci jako celku se proto autorka práce soustředí na detailnější porovnání této části právní úpravy.

2.5.1 Slovenská republika

Slovensko se na rozdíl od České republiky vydalo cestou zvláštního zákona o podpoře zkrácené práce, který je účinný od 1. ledna 2022 a vztahuje se na zaměstnance v pracovním poměru a profesionální sportovce. Tento zákon stanovuje podmínky zkrácené práce na celém území Slovenska v době trvání „*vnějšího faktoru, jehož vlivem došlo k omezení činnosti zaměstnavatele*“. Vnějším faktorem se rozumí faktor, který má dočasný charakter, zaměstnavatel ho nemohl ovlivnit a který má negativní vliv na přidělování práce zaměstnanci – například

⁶⁹ Propuštění zaměstnance z tzv. „organizačních důvodů“ – tj. ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část nebo stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele.

⁷⁰ Viz § 120e odst. 2 písm. g) zákona o zaměstnanosti

⁷¹ Shodně DANDOVÁ, Eva. *Několik poznámek ke kurzarbeitu*. Bezpečnost a hygiena práce [online]. Praha: Wolters Kluwer, 2021, 2021(7-8), 6-9 [cit. 2021-12-18]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/nekolik-poznamek-ke-kurzarbeitu>

mimořádná situace, výjimečný nebo nouzový stav, mimořádná událost nebo okolnost způsobená vyšší mocí. Zákon též vyjmenovává stavy, které se za vnější faktor nepovažují: válečný stav, sezónnost vykonávané činnosti, restrukturalizace, plánovaná odstávka či rekonstrukce.⁷² Na rozdíl od českého příspěvku v době částečné práce může být na Slovensku poskytován maximálně 6 měsíců za období 24 kalendářních měsíců; vláda však může z důvodu vnějšího faktoru stanovit i delší období poskytování podpory.⁷³

Zajímavostí je, že slovenské financování zkrácené práce je umožněno novým pojištěním na financování podpory v době zkrácené práce,⁷⁴ o které se zaměstnavateli snižuje pojistné na pojištění v nezaměstnanosti.⁷⁵ Zaměstnavateli bude poskytnuto 60 % průměrného hodinového výdělku zaměstnance v kalendářním měsíci, za který se podpora poskytuje.⁷⁶ Zaměstnanci pak bude zaměstnavatel poskytovat 80 % jeho průměrného výdělku.⁷⁷

Zaměstnavatel může zkrácenou práci využít, pokud nemůže zaměstnanci přidělovat práci alespoň v rozsahu 10 % týdenní pracovní doby, pracovní poměr zaměstnance trvá ke dni podání žádosti o poskytnutí podpory nejméně jeden měsíc, zaměstnanec má vyčerpanou dovolenou za předchozí kalendářní rok, zaměstnavatel jej nemůže přeřadit na jinou práci v rámci dohodnutého druhu práce a zároveň není zaměstnanci poskytována podpora podle jiného právního předpisu.⁷⁸ Rozsah týdenní pracovní doby, ve které nelze zaměstnancům přidělovat práci, je oproti české právní úpravě, která stanovuje nejméně 20 %, výrazně menší.

Pracovní místo, na které byl zaměstnavateli příspěvek přiznán, je zaměstnavatel povinen zachovat po dobu dalších dvou měsíců po měsíci, za nějž byla podpora poskytnuta.⁷⁹ Slovenský zákonodárce tedy určil tuto dobu fixně, což je opět odlišné od českého zákona, podle něhož doba zachování pracovního místa odpovídá nejméně polovině kalendářních měsíců, za něž je příspěvek poskytován.

⁷² Viz § 2 písm. c) zákona o podpoře zkrácené práce

⁷³ Tamtéž, § 7 odst. 1, odst. 2

⁷⁴ Viz § 136 zákona o sociálním pojištění. Ačkoliv původní návrh slovenského *kurzarbeitu* počítal s vytvořením zvláštního fondu udržení zaměstnanců, které by bylo vytvořeno z části pojistného v nezaměstnanosti, který je na Slovensku dlouhodobě přebytečný. V průběhu legislativního procesu však došlo ke změně a vytvoření nového pojištění na financování podpory v době zkrácené práce. Viz MINČIČ, Vladimír. *Kurzarbeit – riešenie dopadov pandémie COVID-19?* [online] In: Janovec, M., Malý, J., Šíp, J., Pohl, J., Zahradníčková, M. (eds.) COFOLA 2021 – část 1. Sborník příspěvků mladých právníků, doktorandů a právních vědců. 1., elektronické vydání, 2021. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-8627-2 (online; pdf), s. 146. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/cofola/2021/cofola2021-1.pdf>

⁷⁵ Viz MAJDÚCH, Oliver. *Vzniká nová forma podpory pre zamestnávateľov, tzv. kurzarbeit*. SCHIN & MAJDÚCH advokáti [online]. Bratislava: SCHIN & MAJDÚCH legal, 2021 [cit. 2021-12-18]. Dostupné z: <https://www.smlegal.sk/sk/aktualne/clanok/vznika-nova-forma-podpory-pre-zamestnavatelov-tzv-kurzarbeit>

⁷⁶ Viz § 5 odst. 1 zákona o podpoře zkrácené práce

⁷⁷ Viz § 142 odst. 5 slovenského zákoníku práce

⁷⁸ Viz § 5 odst. 2 zákona o podpoře zkrácené práce

⁷⁹ Tamtéž, § 8

Podmínkou poskytnutí příspěvku v době zkrácené práce je skutečnost, že zaměstnavatel za poslední dva roky před podáním žádosti neporušil zákaz nelegálního zaměstnávání a odvedl pojistné na důchodové pojištění a sociální zabezpečení; přičemž toto pojištění trvalo nejméně 24 měsíců před měsícem, kdy zaměstnavatel žádá o podporu.⁸⁰ Z toho vyplývá, že zaměstnavatelé, kteří existují méně než 2 roky, pravděpodobně na podporu nemají nárok a mohou být z podpory vyloučeni.⁸¹ Zaměstnavatel může o poskytnutí podpory požádat pouze po dohodě s odborovou organizací, a pokud u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, po dohodě se zaměstnancem. Pokud se zaměstnavatel se zástupci zaměstnanců nebo s jednotlivými zaměstnanci nedohodne, může spor rozhodnout rozhodce, který souhlas nahradí.⁸² Autorka považuje toto nastavení poněkud komplikované, zvláště u zaměstnavatelů, u nichž nepůsobí odborová organizace. Lze si těžko představit administrativní zátěž zaměstnavatele se stovkami nebo tisíci zaměstnanci, pokud bude muset uzavírat dohodu s každým zaměstnaným zvláště a v případě jejich nesouhlasu řešit případ u rozhodce.

2.5.2 Spolková republika Německo

V Německu je kurzarbeit součástí dávek v nezaměstnanosti; to znamená, že zaměstnavatelé mohou o tento příspěvek žádat i v případě, že nedojde k žádné mimořádné události nebo vnějšímu faktoru, jako je tomu na Slovensku. Pro splnění nároku stačí, aby u zaměstnavatele došlo k tzv. „podstatnému výpadku práce“ neboli prostoji, který spočívá v hospodářských důvodech. Může se jednat o mimořádnou událost (například pandemie koronaviru, nepříznivé povětrnostní podmínky nebo povodeň), ale i důvody týkající se čistě jednoho konkrétního zaměstnavatele (například absence vstupů či snížení odbytu výrobků).⁸³ Zaměstnavatel splní podmínky nároku, pokud je výpadkem práce postižena minimálně jedna třetina zaměstnanců; tato hranice byla v době pandemie koronaviru snížena na 10 %.⁸⁴

O tom, že zaměstnavatel žádá o kurzarbeit, je nutné předem informovat buď jednotlivé zaměstnance a uzavřít s nimi dohodu, nebo sjednat vnitropodnikovou dohodu mezi

⁸⁰ Tamtéž § 3 odst. 1 písm. a), písm. b)

⁸¹ Viz SENEŠI, Norbert. *Trvalý kurzarbeit (podpora v čase skrátenej práce) od roku 2022*. Podnikajte.sk [online]. Považská Bystrica: Podnikajte.sk, 2021, 12. 5. 2021 [cit. 2021-12-18]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/trvaly-kurzarbeit-podpora-skratena-praca-2022>

⁸² Viz § 3 odst. 1 písm. d) zákona o podpoře zkrácené práce, § 142a slovenského zákoníku práce

⁸³ Viz BRAUN, Arthur. *Kurzarbeit jako švindl: z Německa jsme si vzali jen něco*. Hospodářské noviny [online]. Praha: Ecnomia, 2020, 2. 10. 2020 [cit. 2022-01-08]. Dostupné z: <https://archiv.hn.cz/c1-66824380-kurzarbeit-jako-svindl-z-nemecka-jsme-si-vzali-jen-neco>

⁸⁴ BERNSTORF, Anna. *Kurzarbeit: Co by měli vědět zaměstnanci z Česka a Polska, kteří pracují v Německu*. DGB BEZIRK SACHSEN [online]. Berlín: Deutscher Gewerkschaftsbund, 2020, 23. 3. 2020 [cit. 2022-01-08]. Dostupné z: https://sachsen.dgb.de/themen_1/++co++ce453434-6d07-11ea-b9ef-52540088cada

zaměstnavatelem a radou zaměstnanců. Zaměstnancům náleží v době kurzarbeitu podpora v nezaměstnanosti až do výše 60 % čisté mzdy, v případě zaměstnanců, kteří mají alespoň 1 dítě, pak 67 % čisté mzdy.⁸⁵ V době pandemie došlo v Německu k navýšení náhrady pro zaměstnance, jejichž mzda klesla nejméně o polovinu, od 4. měsíce na 70 % čisté mzdy, resp. 77 % pro zaměstnance s dítětem, a od 7. měsíce na 80 %, resp. 87 % pro zaměstnance s dítětem. Maximální délka podpory činí v Německu standardně 12 měsíců, v době pandemie byla prodloužena na 24 měsíců.⁸⁶

V Německu na rozdíl od České republiky nedochází k aktivaci kurzarbeitu vládou, nicméně dojde k němu již ve chvíli, kdy zaměstnavatel splní podmínky nároku. Toto nastavení je dle názoru autorky praktičtější, neboť zaměstnavatel nemusí čekat na „aktivaci shora“. Rozhodnutí o udělení příspěvku pak spadá do kompetence místní pobočky Spolkového úřadu práce, který je schopen posoudit podmínky u konkrétního zaměstnavatele.⁸⁷ Při absenci dohody s radou zaměstnanců považuje autorka práce za nepraktické, že zaměstnavatel má povinnost uzavřít dohodu s každým jednotlivým zaměstnancem. Tuto dohodu je nicméně možné nahradit prohlášením v pracovní smlouvě, v důsledku čehož tento poměrně administrativně náročný krok odpadá.

Srovnáme-li českou a německou právní úpravu, spatřujeme, že český zákonodárce se při přijímání zákona pokusil o kombinaci německé regulace a vlastního návrhu. Vzhledem k tomu, že kurzarbeit ještě nebyl v Česku aktivován, nelze momentálně říci, která z úprav by byla pro naše podmínky vhodnější; bude však zajímavé sledovat, zda bude kurzarbeit v Česku dobře fungovat a zda bude využíván ve stejné míře jako v Německu.

2.5.3 Spojené království Velké Británie a Severního Irska

Ve Spojeném království byl přijat speciální zákon o koronaviru (the Coronavirus Act 2020), který upravuje nejrůznější aspekty spojené s pandemií, jako například omluvenou nepřítomnost zaměstnanci v práci z důvodu dobrovolnické práce, dočasné uzavření školských zařízení, ochranu veřejného zdraví a další. Na základě tohoto zákona pak britské ministerstvo financí vydávalo předpisy, ve kterých byla stanovena podrobná pravidla čerpání tzv. Coronavirus Job Retention Scheme („schéma udržení zaměstnání“), v němž byl zaveden zvláštní druh

⁸⁵ Viz § 105 SGB

⁸⁶ *Kurzarbeit v Evropě v době COVID-19*. ÚNRR – Úřad Národní rozpočtové rady [online]. Praha: Úřad národní rozpočtové rady, 2020 [cit. 2022-01-08]. Dostupné z: <https://unrr.cz/wp-content/uploads/2020/09/Informa%C4%8Dn%C3%AD-studie-Kurzarbeit-v-Evrop%C4%9B-v-dob%C4%9B-Covid-19.pdf>

⁸⁷ BRAUN, Arthur., c.d.

omluvené nepřítomnosti v práci, tzv. Furlough Leave, později též Flexible Furlough Leave („volno v době částečné práce“).⁸⁸ Program Coronavirus Job Retention Scheme byl ve Spojeném království opakovaně prodlužován; posledním měsícem, kdy bylo možné jej využít, bylo září 2021.⁸⁹

Díky tomuto programu mohl zaměstnavatel, při splnění určitých podmínek, uzavřít se zaměstnanci (případně též s odborovou organizací) dohodu,⁹⁰ ve které se zavázal, že omluví nepřítomnost zaměstnance v práci a po tuto dobu mu bude poskytována tzv. Furlough Pay („náhrada mzdy v době částečné práce“) ve výši 80 % výdělku zaměstnance, maximálně však do výše 2 500 liber měsíčně. Na uzavření dohody o poskytnutí Furlough Leave neměl zaměstnanec žádný nárok a záleželo pouze na rozhodnutí zaměstnavatele, kterým zaměstnancům bude dohoda nabídnuta.⁹¹

Zaměstnavateli byla náhrada mzdy nebo její část proplácena ze strany státu, přičemž výše státního příspěvku se v jednotlivých měsících měnila. Státem bylo zaměstnanci propláceno 60 %, 70 % nebo 80 % výdělku zaměstnance (v některých obdobích tedy zaměstnavatelům byla proplácena plná výše náhrady mzdy, v jiných měsících byla vyžadována spoluúčast zaměstnavatele). Právní úprava nevyklučovala, aby zaměstnavatel vyplácel zaměstnancům náhradu vyšší, v takovém případě však byla maximální výše příspěvku ze strany státu zachována a zaměstnavatel nesl tyto vyšší náklady na náhradu mzdy ze svého.⁹²

Zaměstnanci, kteří Furlough Leave čerpali, nesměli pro svého zaměstnavatele, případně zaměstnavatele ekonomicky propojeného, vykonávat práci, která by pro tyto zaměstnavatele znamenala ekonomický příjem, mohli se nicméně věnovat vzdělání, které jim zaměstnavatel nařídil.⁹³ Možnost vykonávat práci pro jiného zaměstnavatele v průběhu čerpání Furlough Leave

⁸⁸ Tzv. Flexible Furlough Leave bylo možné sjednat od 1. července 2020. Viz COWELL, Barbora. Pracovní právo Velké Británie v době pandemie aneb keep calm and carry on (zachovejte klid a vytrvejte). In: PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK. Pracovní právo a sociální zabezpečení v době koronaviru [online]. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, ediční středisko, 2020, 153 s. ISBN 978-80-7630-008-8. s. 32. Dostupné z: https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/125408/PP_KORONA_ebook.pdf?sequence=1&isAllowed=y

⁸⁹ Guidance: Check if you can claim for your employees' wages through the Coronavirus Job Retention Scheme. GOV.UK [online]. London: Government Digital Service, 2020 [cit. 2022-05-07]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/guidance/claim-for-wages-through-the-coronavirus-job-retention-scheme>

⁹⁰ Jedním z předpokladů bylo nepříznivé zasažení činnosti zaměstnavatele koronavirovou pandemií. Podmínky programu celkově však byly podle některých stanoveny velmi složité a byly v různých obdobích stanovovány odlišně. Viz COWELL, c.d., s. 33, 34

⁹¹ Tamtéž

⁹² Viz FULTON, Lioner. Job retention schemes in Europe United Kingdom. In: DRAHOKOUPIL, Jan a Torsten MÜLLER. Job retention schemes in Europe: A lifeline during the Covid-19 pandemic [online]. Brusel: ETUI aisbl, 2021 [cit. 2022-05-08]. ISSN: 1994-4454. Dostupné z: https://www.etui.org/sites/default/files/2021-11/Job%20retention%20schemes%20in%20Europe%20-%20UK_2021.pdf

⁹³ Viz COWELL, c.d., s. 33

nebyla právními předpisy nijak omezena; zaměstnavatel, který Furlough Leave poskytoval, ale mohl výkon jiné činnosti omezit, byl-li k tomu oprávněn například na základě smlouvy.⁹⁴

Podle B. Cowell navíc hrozila možnost, že bude-li zaměstnanec využívat Furlough Leave a vykonávat další vedlejší činnost, nebude příjem z této vedlejší činnosti danit. Zaměstnanci, kteří vykonávali práci pro svého zaměstnavatele v plném rozsahu, mohli být oproti těm, kteří čerpali Furlough Leave, znevýhodněni, neboť případný výkon práce nebyl při výpočtu Furlough Pay nijak zohledněn. Zaměstnanci tedy náležela stejná náhrada mzdy, ať již docházelo k výkonu vedlejší činnosti či nikoliv. I pokud zaměstnanec žádnou další výdělečnou činnost nevykonával, ušetřil zaměstnanec náklady na cestu do zaměstnání. Může tak docházet k případům, kdy čerpání Furlough Leave a další výkon práce může být pro zaměstnance ekonomicky výrazně výhodnější, s čímž autorka práce souhlasí. Autorka je toho názoru, že nedostatečná motivace zaměstnance k výkonu práce v původním rozsahu je jedním z problematických bodů Furlough Leave.

I odborná literatura uvádí, že Furlough Leave bylo jedním z nejvýznamnějších opatření ve Spojeném království,⁹⁵ program dle autorky přesto vykazoval určité slabiny. Hlavní nedostatky spatřuje autorka zejména v nevýhodnosti z hlediska zaměstnanců, kteří tento program nevyužili, nezohlednění jiné výdělečné činnosti a také složitost a komplikovanost tohoto programu.

2.6 Zhodnocení

Lze konstatovat, že koronavirus může být překážkou v práci jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele. Na straně zaměstnance může jít o dočasnou pracovní neschopnost, karanténu, ošetřování, péči nebo dlouhodobou péči o dítě či jinou fyzickou osobu. Když vlivem pandemie stát rozšířil nárok některých osob na dávky ošetřovného, jednalo se o jinou důležitou osobní překážku v práci podle § 199 zákoníku práce.

Podřazení pandemie koronaviru pod některou z překážek v práci na straně zaměstnavatele bylo předmětem velkých diskusí. Autorka je toho názoru, že k celostátní pandemii jako k živelní události je třeba přistupovat spíše opatrně. Chápe však, že stanovisko členů katedry pracovního práva bylo vydáno na samotném začátku pandemie se snahou ulehčit zaměstnavatelům už tak nákladné náhrady mzdy. Většina autorů se nakonec přiklonila k posouzení pandemie jako jiné překážce na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce; větší finanční náročnost tohoto řešení byla kompenzována díky programu Antivirus, kterým stát částečně přispěl na náhrady mezd zaměstnancům. I přes podporu ze strany státu museli někteří zaměstnavatelé svoji činnost ukončit.

⁹⁴ Tamtéž. s. 35

⁹⁵ Shodně PITT, Gwyneth a Sandhya DREW. *Pitt's employment law*. Twelfth edition. London: Sweet and Maxwell, 2022, lxiv, 536. ISBN 978-0-414-10445-7

Ačkoliv celostátní pandemie není v § 207 zákoníku práce vyjmenována, lze si jen těžko představit, že by zákonodárce pamatoval na všechny možné či nemožné přírodní jevy, v jejichž důsledku budou zaměstnavatelé nuceni zavřít své provozovny a zaměstnance poslat „na překážky“. S ohledem na délku pandemie by tedy bylo spíše vhodné, aby zákonodárce přistoupil k novele zákoníku práce, která by dopad celosvětové pandemie na pracovní právo vyřešila.

Během pandemie byla velmi využívána také částečná nezaměstnanost a do zákona o zaměstnanosti byl zakotven nový příspěvek v době částečné práce. Zatímco v Německu již systém kurzarbeit funguje delší dobu, Slovensko i Spojené království musely přijmout novou právní úpravu. Při srovnání uvedených zemí můžeme vidět, že Německo má v podpoře částečné práce největší zkušenost, poskytnutí nebrání zbytečné administrativní překážky a podpora je celkově nastavena velice dobře. Slovensko a Spojené království podmínily poskytnutí podpory splněním řady podmínek, za což byly kritizovány také podpůrné programy fungující v tuzemsku. Přesto autorka soudí, že Česko i ostatní státy se se situací vypořádaly a pro případ, že by přišla další obdobná situace, jsou připraveny mechanismy pomoci.

3 Nařizování dovolené v době pandemie koronaviru

V této kapitole diplomové práce se autorka věnuje možnostem nařizování dovolené v době pandemie a hodnotí, zda nařízení dovolené mohlo být jedním z řešení problémů, které pandemie přinesla. Autorka dále zkoumá, zda a za jakých podmínek může zaměstnavatel přistoupit k hromadnému čerpání dovolené a posuzuje vliv pandemie koronaviru na tuto oblast právní úpravy.

Dovolenou můžeme definovat jako „*dlouhotrvající pracovní volno, po jehož dobu je zaměstnanec přiměřeně finančně zabezpečen zaměstnavatelem a během něhož dochází k přechodnému utlumení základního pracovního závazku*“.⁹⁶ Podobně jako u překážek v práci tak dochází k dočasné suspenzi pracovního závazku.

Ačkoliv se ve veřejném prostoru často používá spojení „zaměstnanec si vezme dovolenou“, právo určit čerpání dovolené má podle zákona primárně zaměstnavatel, který určuje nástup a konec dovolené, nestanoví-li zákon jinak. Zaměstnavatel sestavuje písemný rozvrh čerpání dovolené, přičemž je povinen přihlížet k provozním důvodům a oprávněným zájmům zaměstnance. Čerpá-li zaměstnanec dovolenou v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny v celku, aby tak byla naplněna zotavovací funkce dovolené. Tato funkce však může být v některých případech upozaděna.

Základní výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce, u zaměstnanců ve veřejném sektoru činí 5 týdnů a u pedagogických pracovníků 8 týdnů.⁹⁷

Dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen zaměstnanci oznámit písemně, a to alespoň 14 dní předem, nedohodne-li se se zaměstnancem na kratší době.⁹⁸ V době pandemie, kdy se situace často měnila ze dne na den, nemuselo být nařizování dovolené vždy efektivním řešením problémů zaměstnavatele, neboť uvedená 14denní lhůta neposkytuje příliš mnoho prostoru pro flexibilitu. Dovolená jednou z možností krátkodobého překlenutí nejisté doby, zejména pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodli na kratší době nařizování dovolené. Zaměstnavatel musí při určování dbát také na to, aby zaměstnanci zbýval dostatek nevyčerpané dovolené – pokud totiž zaměstnanec dovolenou vyčerpal, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci

⁹⁶ Srov. MORÁVEK, Jakub. Kapitola 15 [Dovolená]. In: *Pichrt, J. a kol. Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 789 s., s. 328, marg. č. 1. Dovolená nemusí být vždy „dlouhotrvajícím“ pracovním volnem, se souhlasem zaměstnance totiž může zaměstnavatel nařídít zaměstnanci dovolenou i v kratším časovém úseku. Takové čerpání dovolené však výrazně omezuje jednu ze základních funkcí dovolené, tedy čas na zotavení zaměstnance. Tamtéž, s. 340-341, marg. č. 71

⁹⁷ Viz § 212 odst. 1, 2, 3 zákoníku práce

⁹⁸ Tamtéž, § 217

přidělovat práci, v opačném případě jde o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce.

Zaměstnavatel je při nařizování dovolené dále omezen zákonem. Byl-li zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, poskytuje-li dlouhodobou péči nebo ošetřuje-li člena rodiny, dovolená, kterou mu zaměstnavatel nařídil, se mu podle § 219 odst. 1 zákoníku práce přerušuje. Jak již bylo zmíněno v kapitole 2.2.2, odlišná situace nastává, byla-li zaměstnanci v průběhu čerpání dovolené nařízena karanténa; na rozdíl od dočasné pracovní neschopnosti se dovolená karanténou nepřerušuje. Chce-li zaměstnavatel nařídít zaměstnanci dovolenou v průběhu trvání karantény, může tak učinit pouze se souhlasem tohoto zaměstnance.

Lze uzavřít, že nařízené dovolené může být jedním z řešení, jak může zaměstnavatel reagovat například na omezení poptávky po svých výrobcích nebo službách. Právní úprava dovolené nebyla v době pandemie nijak měněna, strany pracovního závazku se musely pohybovat v mezích existujících právních pravidel.

3.1 Hromadné čerpání dovolené

Za podmínek stanovených zákoníkem práce může zaměstnavatel určit čerpání dovolené též hromadně všem zaměstnancům nebo určité skupině zaměstnanců.

U hromadného čerpání dovolené je kladen důraz na zájmy zaměstnavatele oproti oprávněným zájmům zaměstnance. Podle § 220 zákoníku práce může zaměstnavatel určit hromadné čerpání dovolené jen jestliže je to z provozních důvodů nezbytné (tyto provozní důvody mohou být naplněny typicky při odstávce určitého technického zařízení),⁹⁹ a to po předchozí dohodě s odborovou organizací a se souhlasem rady zaměstnanců. Působí-li u zaměstnavatele oba tito zástupci zaměstnanců současně, musí se zaměstnavatel dohodnout s odborovou organizací a vyžádat si souhlas rady zaměstnanců.¹⁰⁰ V opačném případě může zaměstnavatel o hromadném čerpání dovolené rozhodnout sám. Hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů 4 týdny, a i v tomto případě platí povinnost písemného oznámení zaměstnancům nejméně 14 dnů předem.

Přestože hromadné čerpání dovolené není ani v době pandemie vyloučeno, musí zaměstnavatel dodržet podmínky dané zákoníkem práce. Provozními důvody se rozumí pouze

⁹⁹ Těmito provozními důvody naopak není například nedostatek surovin, malé množství zakázek apod.; tyto důvody zmiňuje zákoník práce u překážek v práci na straně zaměstnavatele podle § 207-209 zákoníku práce. Shodně BOGNÁROVÁ, Věra. § 220 [Podmínky hromadného čerpání dovolené]. In: *Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2019. 1508 s., s. 901, marg. č. 1

¹⁰⁰ Viz MORÁVEK, Jakub. Kapitola 15 [Dovolená]. In: *Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 1. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2021, 789 s., s. 344, marg. č. 85

důvody spočívající v provozu zaměstnavatele, například nepřítomnost ostatních zaměstnanců v důsledku nařízených karantén, plánované přerušení výroby, nedostatek zákazníků a podobně. Zaměstnavatel by měl tyto provozní důvody pečlivě posoudit, a zvážit, zda může v konkrétní situaci přistoupit k tomuto řešení, neboť jiné důvody či výjimky zákon nezná.

3.2 Srovnání dovolené v době pandemie ve vybraných státech

Autorka práce se zaměřuje na srovnání dovolené ve vybraných státech zejména v kontextu možnosti nařízení dovolené a zabývá se zhodnocením vlivu pandemie na právní úpravu tohoto institutu v jednotlivých zemích.

3.2.1 Slovenská republika

Základní výměra dovolené činí na Slovensku stejně jako v České republice nejméně 4 týdny v kalendářním roce. Slovenská právní úprava navíc zvýhodňuje zaměstnance starší 33 let a zaměstnance, kteří trvale pečují o dítě – dovolená těchto zaměstnanců musí činit nejméně 5 týdnů.¹⁰¹ Zaměstnavatel je povinen oznámit zaměstnanci čerpání dovolené alespoň 14 dní předem, nedohodne-li se se zaměstnancem na kratší době; slovenský zákoník práce však nestanovuje povinnost učinit toto oznámení písemně.

Slovenský zákonodárce, vědom si nutnosti větší flexibility v době pandemie, přijal již 2. dubna 2020, tedy na samotném začátku pandemie, novelu,¹⁰² kterou došlo ke vložení nové jedenácté části do slovenského zákoníku práce. Do nového § 250b slovenského zákoníku práce byla tímto zakotvena zvláštní ustanovení aplikovatelná v čase mimořádné situace, nouzového nebo výjimečného stavu a po dobu následujících dvou měsíců od jejich odvolání. Novela stanoví odchylky u několika institutů slovenského zákoníku práce, které mají přednost před obecnou právní úpravou a v případě další takové situace umožňuje slovenský zákoník práce jejich opětovnou aktivaci.¹⁰³

Autorka je toho názoru, že 14denní lhůta pro nařízení dovolené je pro dobu pandemie poměrně dlouhá a toto řešení tak nemusí být v těchto rychle se měnících časech příliš využíváno.

¹⁰¹ § 103 odst. 1, odst. 2 slovenského zákoníku práce

¹⁰² Zákon č. 66/2020 Z.z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňajú niektoré zákony

¹⁰³ Shodně viz BARANCOVÁ, Helena. *Pracovní právo Slovenskej republiky v čase pandémie COVIDU-19*. In: PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK. *Pracovní právo a sociální zabezpečení v době koronaviru* [online]. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, ediční středisko, 2020, 153 s. ISBN 978-80-7630-008-8. s. 14. Dostupné z: https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/125408/PP_KORONA_ebook.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Slovenská novela se dotkla i tohoto tématu a zkrátila v době mimořádné situace anebo výjimečného stavu a po dobu dvou měsíců po jejich odvolání lhůtu pro oznámení čerpání dovolené zaměstnanci ze 14 na 7 dní.¹⁰⁴ Díky tomuto zkrácení tak může zaměstnavatel nařizovat dovolenou flexibilněji a reagovat tak na situaci způsobenou nejen pandemií koronaviru.

Stejně jako v České republice může slovenský zaměstnavatel po dohodě se zástupci zaměstnanců určit hromadné čerpání dovolené, je-li to nezbytné z provozních důvodů; to nesmí být určeno na více než 2 týdny, u uměleckých souborů 4 týdny. V případě vážných provozních důvodů může zaměstnavatel určit hromadné čerpání dovolené i na 3 týdny, tak dlouhé čerpání musí být zaměstnancům oznámeno šest měsíců předem. V uměleckých souborech z povolání nesmí být hromadné čerpání určeno na více než 4 týdny; v divadle a v jiném uměleckém zařízení, jejímž předmětem činnosti je interpretování hudebního díla, lze hromadně nařídít dovolenou v celé výměře. Můžeme tudíž vidět, že hromadné čerpání dovolené lze v době pandemie za splnění podmínek využít i na Slovensku.

3.2.2 Spolková republika Německo

Právní úprava dovolené v Německu je zakotvena zejména v zákoně o minimální dovolené pro zaměstnance (BUrlG). Podle tohoto zákona činí výměra dovolené nejméně 24 dní v kalendářním roce. Je však třeba zároveň upozornit, že tato výměra vychází ze šestidenního pracovního týdne a pracovními dny ve smyslu § 3 BUrlG se rozumí dny mimo neděle a státní svátky. V případě standardního pětidenního pracovního týdne činí výměra dovolené 20 dní.¹⁰⁵

První podmínkou vzniku práva zaměstnance na dovolenou je, že zaměstnanec odpracoval u zaměstnavatele alespoň 1 měsíc a zaměstnanci tak vznikne právo na poměrnou část dovolené.¹⁰⁶ Druhou podmínkou je splnění tzv. čekací doby, která je většinou šestiměsíční. Po uplynutí této doby má zaměstnanec právo na celou výměru dovolené.¹⁰⁷

Přestože v Německu nástup na dovolenou určuje zaměstnavatel, § 7 BUrlG výslovně stanoví, že při určování nástupu na dovolenou je třeba přihlížet k žádostem zaměstnance. Zaměstnavatel musí brát v úvahu provozní důvody, nebo pokud ve stejné době žádá o dovolenou i jiný zaměstnanec, jehož zájmy jsou ze sociálního pohledu významnější. Německá úprava tedy více než ta česká akcentuje právo zaměstnance plánovat si dovolenou podle své potřeby, neboť zaměstnanec o dovolenou primárně žádá. Naopak přísněji je koncipováno čerpání dovolené

¹⁰⁴ § 250b odst. 4 slovenského zákoníku práce

¹⁰⁵ Viz KIRCHNER, Jens, Pascal R. KREMP a Michael MAGOTSCH, ed. *Key Aspects of German Employment and Labour Law*. Berlín: Springer Science & Business Media, 2010. ISBN 978-642-00677-7, 343 s., s.85

¹⁰⁶ Viz § 5 BUrlG.

¹⁰⁷ Tamtéž, § 4

v několika částech; pokud činí zbytek dovolené alespoň 12 dní, měl by ji zaměstnanec vyčerpat najednou. Z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel může zaměstnanci dovolenou nařídit i z důvodů souvisejících s pandemií koronaviru, a to i bez souhlasu zaměstnance. Tyto důvody však musí vycházet z provozu zaměstnavatele a zaměstnavatel musí být schopen důvody řádně prokázat.

Zaměstnanec musí zásadně vyčerpat dovolenou v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo. Část dovolené může být převedena do následujícího kalendářního roku pouze z naléhavých provozních důvodů nebo naléhavých důvodů na straně zaměstnance; takto převedenou dovolenou musí zaměstnanec vyčerpat do konce března následujícího roku, jinak mu právo na dovolenou zanikne.¹⁰⁸ Odborná literatura uvádí, že příkladem naléhavých provozních důvodů může být výrazně vyšší pracovní vytížení zaměstnanců nebo nedostatek pracovních sil z důvodu nemoci nebo karantény velké části zaměstnanců. Naopak naléhavým důvodem na straně zaměstnance může být dočasná pracovní neschopnost, pro kterou nemůže dovolenou vyčerpat.¹⁰⁹ Lze uzavřít, že byť samotná pandemie koronaviru tyto důvody nezakládá, může být ale jejich příčinou.

Vlivem koronaviru na dovolenou se zabýval Spolkový pracovní soud v případě zaměstnankyně, které byla z důvodu pandemie zkrácena pracovní doba, přičemž v několika měsících zaměstnankyně dokonce neodpracovala jediný den. Zaměstnankyně napadla přepočten nároku a domáhala se plné dovolené, Spolkový pracovní soud však potvrdil, že pracovní dny, ve kterých zaměstnankyně nekonala práci, se s ohledem na výpočet dovolené nezohledňují.¹¹⁰

3.2.3 Spojené království Velké Británie a Severního Irska

Právní úprava dovolené ve Spojeném království vychází z evropské Směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby, která byla později nahrazena Směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby. Tyto směrnice byly zakotveny v The Working Time Regulations 1998 („nařízení o pracovní době“), které zahrnují celkem 43 nařízení platných pro celé území Spojeného království mimo Severního Irska. Nařízení 13 a 13A stanoví, že zaměstnanci náleží dovolená v rozsahu 5,6násobku jeho pracovního týdne, což

¹⁰⁸ Tamtéž, § 7 odst. 3

¹⁰⁹ Srov. LINCK, Rüdiger. § 104 [Urlaub]. In: SCHAUB, Günter, Martina AHRENDT, Ulrich KOCH, Rüdiger LINCK, Jürgen TREBER a Hinrich VOGELSANG. Arbeitsrechts-Handbuch: systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis. 19., neu bearbeitete Auflage. München: C.H. Beck, 2021, 3042 s., ISBN 978-3-406-77000-5, s.1180, marg. č. 89

¹¹⁰ Viz Rozsudek Spolkového pracovního soudu ze dne 30. listopadu 2021, sp. zn. 9 AZR 225/21

platí i pro zaměstnance s kratší pracovní dobou.¹¹¹ U zaměstnanců, kteří pracují na plný úvazek, to znamená, že tito zaměstnanci mají nárok na minimálně 28 dní dovolené. Dnes již neplatné ustanovení nařízení 13 Working Time Regulations 1998, podle něhož právo zaměstnance na dovolenou vznikalo až po 13 týdnech trvání pracovního poměru, bylo v důsledku rozhodnutí Soudního dvora Evropské Unie ve věci BECTU zrušeno.¹¹²

Zaměstnavatel může zaměstnanci čerpání dovolené i nařídit, musí ale zaměstnance o této skutečnosti předem informovat ve lhůtě, která činí dvojnásobek délky nařizené dovolené.¹¹³ Část dovolené si zaměstnanec může převést také do dalšího roku, maximálně však 8 dní dovolené.¹¹⁴ V březnu 2020 došlo v důsledku pandemie covid-19 ke změně 13. nařízení a zakotvení odst. 10 až 13, které upravují případy, kdy byla dovolená zaměstnance „zasažena koronavirem“. Pokud zaměstnanec nemohl vyčerpat dovolenou nebo její část, na kterou měl podle tohoto nařízení nárok, je oprávněn ji převést do dalších dvou let.

Zaměstnavatel může zaměstnanci zamítnout žádost o dovolenou pouze z důvodů uvedených v nařízení č. 15 odst. 2 – tedy pokud k tomu má zaměstnavatel „dobrý důvod“. Mezi příklady uvádí stránky britské vlády například nutnost přítomnosti na pracovišti v důsledku nedostatku zaměstnanců, nebo jedná-li se o zaměstnance zásadního významu, jako například zaměstnance ve zdravotnictví, ale i prodavače v supermarketu.

3.3 Zhodnocení

Z podaného výkladu lze uzavřít, že nařízení dovolené může být pro zaměstnavatele východiskem, jak se s výjimečnou situací způsobenou pandemií koronaviru vypořádat. Zaměstnavatel může nařídit dovolenou buď jednotlivým zaměstnancům, nebo určit hromadné čerpání dovolené z provozních důvodů, které mohou nastat i z důvodů způsobených pandemií koronaviru. Zaměstnavatel však musí počítat s omezením zákoníku práce, a pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne jinak, je povinen dodržet 14denní lhůtu pro nařizování dovolené. Toto řešení tak není možné vždy využít, neboť lze předpokládat, že zaměstnanec nebude s kratší dobou nařízení dovolené pokaždé souhlasit. Autorka práce soudí, že zákonodárce by se mohl inspirovat slovenskou novelou, která by umožnila flexibilnější nařizování dovolené za mimořádných situací.

¹¹¹ Viz The Working Time Regulations 1998, Regulation 13 and 13A

¹¹² Viz rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 26. června 2001, sp. zn. C-173/99 – BECTU

¹¹³ Pokud tedy zaměstnavatel nařizuje zaměstnanci dovolenou například v délce trvání 7 dnů, je povinen jej o této skutečnosti předem informovat, a to nejméně ve lhůtě 14 dní. Viz The Littler Mendelson guide to international employment and labor law. Fourth edition. United States: Littler Mendelson, [2015]. ISBN 978-1-6328-0395-5

¹¹⁴ Viz The Working Time Regulations 1998, Regulation 13A odst. 7

Ve všech vybraných zemích může zaměstnavatel dovolenou zaměstnanci bez jeho souhlasu nařídit, v Německu však zákon akcentuje čerpání dovolené na základě žádosti zaměstnance. Zatímco v Česku ani v Německu vlivem pandemie nedošlo ke změnám právní úpravy dovolené, na Slovensku a ve Spojeném království byla přijata novela právních předpisů – na Slovensku může zaměstnavatel v době mimořádné situace nařídit zaměstnanci dovolenou v kratší lhůtě 7 dnů, ve Spojeném království bylo možné dovolenou, kterou zaměstnanec nemohl z důvodu koronaviru vyčerpat, převést do dalších dvou let.

4 Práce z domova v době pandemie koronaviru

Závislá práce je vykonávána na pracovišti zaměstnavatele, případně na jiném dohodnutém místě. Za pomoci dnešních moderních technologií může být tímto místem prakticky jakékoliv místo, kde je možné se připojit k internetu a kde povaha vykonávané práce tento výkon umožňuje. Zatímco před pandemií koronaviru byla práce z domova považována spíše za benefit, v době pandemie došlo k velkému rozmachu. Mnoho zaměstnavatelů i zaměstnanců se rozhodlo práci z domova využívat i nadále.

Práce z domova je distančním způsobem výkonu práce (výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele). Můžeme ji označit též anglickým názvem home office, homeworking, teleworking a další; žádný z těchto pojmů není v českém právním řádu definován, a proto bývají používány ve shodném významu, přestože v zahraničních úpravách mezi nimi někdy bývá rozlišováno.¹¹⁵ Přestože se nejčastěji skutečně jedná o výkon práce z domova (místa bydliště) zaměstnance, není vyloučeno, aby výkon práce probíhal i z jiného místa, například chaty, kavárny nebo pláže; přílehavějším pojmem by tedy byl termín „práce mimo pracoviště zaměstnavatele“. Autorka práce však dále používá pouze pojem „práce z domova“, z důvodu častějšího používání v českém veřejném prostoru a obdobného významu uvedených pojmů.

Asi nejčastějším místem výkonu práce z domova bylo právě bydliště zaměstnance. Využívat práci z domova zaměstnavatelům doporučila i vláda^{116,117} a během pandemie ji alespoň částečně umožňovalo 60 % zaměstnavatelů.¹¹⁸ V zákoníku práce je přitom práce z domova řešena pouze sporadicky, a přestože v minulosti již bylo předloženo několik novel, žádná nakonec nebyla schválena. Poslední návrh byl předložen na podzim roku 2022.

¹¹⁵ Domácí práci a telepráci rozlišuje například slovenský zákoník práce.

¹¹⁶ Viz např. usnesení vlády České republiky ze dne 26. října 2020 č. 1102 o přijetí krizového opatření, zveřejněné ve Sbírce zákonů pod č. 431/2020 Sb. Přestože usnesení obsahuje výslovnou textaci: „*Vláda (...) nařizuje zaměstnavatelům využívat práci na dálku, pokud ji zaměstnanci mohou vzhledem k charakteru práce a provozním podmínkám vykonávat v místě bydliště*“, je třeba ji podle autorky práce vnímat pouze jako doporučení pro zaměstnavatele, aby se zaměstnanci uzavírali dohody o výkonu práce z domova. Shodně GORČÍK, Jiří. *Home Office a usnesení vlády ČR ze dne 26.10.2020 č. 1102 o přijetí krizového opatření*. Právní prostor [online]. Ostrava: ATLAS CONSULTING, 2020, 2.11.2020 [cit. 2022-06-17]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/home-office-usneseni-vlady-cr-ze-dne-26102020-c-1102-o-prijeti-krizoveho-opatreni>

¹¹⁷ Naopak za nařízení v pravém slova smyslu vnímá ustanovení Tereza Antlová. Viz ANTLOVÁ, Tereza. *Opatření proti koronaviru v zaměstnání* [online]. In: Janovec, M., Malý, J., Šíp, J. Pohl, J., Zahradníčková, M. (eds.) COFOLA 2021 – část 1. Sborník příspěvků mladých právníků, doktorandů a právních vědců. 1., elektronické vydání, 2021. Brno : Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-8627-2 (online ; pdf), s. 14. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/cofola/2021/cofola2021-1.pdf>

¹¹⁸ Viz *Využívání informačních a komunikačních technologií v podnikatelském sektoru* [online]. www.czso.cz. Praha: Český statistický úřad, 2022. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/142848198/06200521.pdf/0691a722-5531-4c5f-851c-98bc271db8f1?version=1.1>

4.1 Právní úprava práce z domova v zákoníku práce

Část právní úpravy práce z domova najdeme v § 317 zákoníku práce, který upravuje režim tzv. domácích zaměstnanců.¹¹⁹ Tito zaměstnanci vykonávají práci z domova za dohodnutých podmínek a sami si rozvrhují pracovní dobu; na tyto zaměstnance se neuplatní některá ustanovení zákoníku práce, například úprava prostoje nebo práce přesčas.

Neznamená to však, že práce z domova je automaticky vykonávána podle § 317 zákoníku práce. Toto nastavení, kdy si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám, je pouze jedním z možných režimů práce z domova¹²⁰ a je vhodné zejména pro profese, u kterých již samotná povaha práce předpokládá, že zaměstnanec bude vykonávat práci na jiném dohodnutém místě, popřípadě na více různých místech – typickým příkladem mohou být obchodní zástupci. V praxi se však lze častěji setkat se situacemi, kdy zaměstnanci sice pracují na místě jiném než na pracovišti zaměstnavatele, ale v pracovní době, kterou jim rozvrhuje zaměstnavatel. Pro tyto zaměstnance není možné úpravu podle § 317 zákoníku práce využít a výluky jím stanovené se na ně neuplatní.¹²¹ Názor některých autorů, že pokud zaměstnanec pracuje z domova, automaticky pracuje za podmínek § 317 zákoníku práce, je tedy podle autorky práce chybný a jednotlivé režimy je důležité odlišit.^{122,123}

Přestože zaměstnanec a zaměstnavatel se v duchu zásady „co není zákonem zakázáno, je dovoleno“¹²⁴, mohou na výkonu práce z domova domluvit, chybí v českém právním řádu ucelená právní úprava, která by alespoň rámcově, upravila nejdůležitější aspekty práce z domova. Těmi jsou zejména oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP), možnost vstupu

¹¹⁹ Znění § 317 zákoníku práce bylo převzato z § 267 starého zákoníku práce. Na rozdíl od tohoto ustanovení však § 317 zákoníku práce přímo nezmiňuje, že zaměstnanec vykonává práci pro zaměstnavatele „doma.“

¹²⁰ Dominik Brůha označuje tyto režimy jako „plnohodnotný a neplnohodnotný home office“. Viz BRŮHA, Dominik. *Lesk a bída home office*. In: Pichrt, J. Koldinská, K. Morávek, J. (eds.) *Obrana pracovního práva. The Defence of Labour Law*. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2020, 601 s, s. 166-168

¹²¹ Shodně VALENTOVÁ, Klára. § 317 [Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele]. In: *Valentová, K., Procházková, J., Janšová, M., Odrobinová, V., Brůha, D. a kol., c.d., marg. č. 4.*

¹²² Naopak viz Metodika řízení práce prováděné formou home office. vubp.cz [online]. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2017 [cit. 2022-05-20]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni_prace_provadene_formou_home_office.pdf, s. 3. nebo STRACHOŇOVÁ DREXLEROVÁ, Jana. *Home office jako nový normál a uzavírání dohod se zaměstnanci*. Personální a sociálně právní kartotéka [online]. Praha: Wolters Kluwer, 2021, 24(7-8), 2-7 [cit. 2022-05-20]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/home-office-jako-novy-normal-uzavirani-dohod-se-zamestnanci>

¹²³ Shodně viz ZAPLETAL, Roman. *Pandemické otazníky v souvislosti s homeoffice* [online]. In: Janovec, M., Malý, J., Šíp, J. Pohl, J., Zahradníčková, M. (eds.) *COFOLA 2021 – část 1. Sborník příspěvků mladých právníků, doktorandů a právních vědců*. 1., elektronické vydání, 2021. Brno : Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-8627-2 (online ; pdf), s. 239-251. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/cofola/2021/cofola2021-1.pdf>

¹²⁴ Viz čl. 2 odst. 4 Ústavy, čl. 2 odst. 3 LZPS

zaměstnavatele do místa výkonu práce z domova daného zaměstnance či náhrada nákladů vznikajících zaměstnanci při práci z domova.

4.1.1 Dohoda o výkonu práce z domova

V kontextu současné právní úpravy není možné zaměstnanci práci z domova jednostranně nařídit, a to ani za výjimečných situací, jako je pandemie infekčního onemocnění; jedinou možností tak zůstává dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zákoník práce možnost sjednání dohody o práci z domova výslovně nestanoví a nepředepisuje ani žádnou formu takové dohody; ačkoliv tedy nemusí být uzavřena písemně, lze s ohledem na právní jistotu písemnou formu důrazně doporučit. Za určitých předpokladů, zejména nachází-li se místo výkonu práce z domova mimo sjednané místo výkonu práce v pracovní smlouvě (například je-li místo výkonu práce je v pracovní smlouvě sjednáno jako přesná adresa pracoviště zaměstnavatele), je třeba dohodu uzavřít v písemné formě.¹²⁵ V současnosti navrhovaná novela pak již výslovně uvádí povinnost uzavřít dohodu v písemné a zmiňuje i možnost nařízení práce z domova ve stanovených případech.

Některé aspekty práce z domova nemusí být obsaženy přímo v dohodě, mohou být řešeny také vnitřním předpisem, na nějž dohoda odkazuje. Přímo v dohodě by mělo být obsaženo zejména výslovné ujednání možnosti výkonu práce z domova; strany si mohou také ujednat, za jakých podmínek může zaměstnavatel po zaměstnanci výkon práce z domova jednostranně požadovat.¹²⁶ V dohodě je třeba se zaměstnancem sjednat též místo výkonu práce z domova. Takovým místem může být jak bydliště zaměstnance, tak jiné místo, případně i více míst, z hlediska požadavků BOZP je však vhodné sjednat spíše méně těchto míst a vymezit je co nejkonkrétněji.¹²⁷ Ačkoliv není vyloučeno, aby se místo výkonu práce z domova nacházelo mimo území České republiky, z důvodu možné aplikace právního řádu jiného státu a daňových dopadů, se autorka práce ve své praxi setkává spíše s tím, že tato možnost je zaměstnavatelem vyloučena.

Možnost výkonu práce z domova může být stanovena s různou mírou flexibility. Lze se setkat s volnou možností jejího využití, přes nutnost oznámit jej vedoucímu zaměstnanci až přes

¹²⁵ Dohoda o výkonu práce z domova pak bude zároveň dohodou o změně místa výkonu práce. Shodně MORÁVEK, Jakub. Kapitola 25 [Distanční formy výkonu práce]. In: *Pichrt, J. a kol. Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 789 s., s. 550, marg. č. 44

¹²⁶ I za těchto okolností je splněna podmínka, že práci z domova nesmí zaměstnavatel zaměstnanci jednostranně nařídit, neboť byla se zaměstnancem uzavřena dohoda, ve které zaměstnanec s touto možností souhlasí.

¹²⁷ Shodně MORÁVEK, Jakub. Kapitola 25 [Distanční formy výkonu práce]. In: *Pichrt, J. a kol. Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 789 s., s. 550, marg. č. 44

nutnost schválení každé jednotlivé práce z domova.¹²⁸ Zaměstnavatel a zaměstnanec si v dohodě mohou rovněž sjednat, za jakých podmínek může být zaměstnanec povolán na pracoviště zaměstnavatele, například z provozních důvodů, neuspokojivých pracovních výsledků a další.

Ačkoliv má práce z domova mnoho výhod, může se pojit také s rizikem, že zaměstnanec nebude plnit zadané úkoly stejně kvalitně či efektivně a zaměstnavatel zároveň nemá možnost bezprostředně kontrolovat. Z těchto důvodů vnímá autorka práce jako vhodné sjednat způsob a rozsah kontroly buď přímo v dohodě, nebo jej stanovit vnitřním předpisem. Používá-li zaměstnanec ke své práci počítač, může zaměstnavatel sledovat aktivitu zaměstnance na online platformě (tedy zda je zaměstnanec „aktivní“); je však třeba mít na paměti, že zaměstnanec nemusí vždy vykonávat práci přímo na počítači, ale může se věnovat například studiu vytištěných materiálů. Nelze proto automaticky předpokládat, že zaměstnanec nekoná práci, pokud „nesvíí zeleně“. Kontrola musí probíhat přiměřeně a do soukromí zaměstnance by mělo zasahováno co možná nejméně. Touto problematikou se blíže zabýval i Úřad pro ochranu osobních údajů,¹²⁹ i Nejvyšší soud, který se k ní vyjádřil poměrně shovívavě.¹³⁰ V neposlední řadě je třeba upozornit na to, že zaměstnavatel nesmí zaměstnance kontrolovat bez toho, aniž by jej o této skutečnosti předem informoval.¹³¹ Podle navrhované novely zákoníku práce pak bude třeba způsob kontroly zadávané práce v dohodě sjednat výslovně.

4.1.2 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci z domova

Velmi důležitou problematikou spojenou s prací z domova je otázka BOZP a pracovních úrazů. Řada zaměstnavatelů se v počátcích pandemie snažila rychle přejít výkon práce z domova, aniž by měla základní povědomí o tom, jaké povinnosti v oblasti BOZP jim zákon ukládá a jak BOZP při práci z domova funguje.

Je třeba říci, zákonná úprava se vztahuje v plném rozsahu i na výkon práce z domova a zaměstnavatelé ukládá tytéž povinnosti, jako kdyby zaměstnanec pracoval na pracovišti

¹²⁸ Obdobně viz Czech Employment Lawyers Association. *Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office – I. část* [online]. www.epravo.cz. Dostupné z <https://www.epravo.cz/top/clanky/stanovisko-czela-k-pravnim-otazkam-institutu-home-office-1-cast-112929.html>

¹²⁹ Podmínku přiměřenosti kontroly zaměstnavatel podle Úřadu splňuje, pokud sleduje domény stránek, které zaměstnanec navštěvuje. Jako naopak nepřiměřené shledává úřad sledování zaměstnance pomocí webové kamery, programy umožňující logovat úderý kláves či ukládat snímky obrazovky počítače. Viz Úřad pro ochranu osobních údajů. *Zaměstnavatelé. Sekce: Často kladené dotazy* [online]. www.uouu.cz. Dostupné z: <https://www.uouu.cz/zamestnavatele/ds-5057/archiv=0&p1=2623>

¹³⁰ Podle nejvyššího soudu má zaměstnavatel právo kontrolovat, zda stránky, které zaměstnanec v pracovní době sleduje, souvisí s výkonem práce. Viz Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011

¹³¹ Viz Czech Employment Lawyers Association. *Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office – 8. část* [online]. www.epravo.cz. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/stanovisko-czela-k-pravnim-otazkam-institutu-home-office-8-cast-112936.html>

zaměstnavatele; dodržení všech požadavků je však pro zaměstnavatele v praxi téměř nesplnitelné.¹³² Vzniká tak zásadní problém, kdy je zaměstnavatel povinen zajistit BOZP i v místě výkonu práce z domova, ale bez souhlasu zaměstnance nemůže vstupovat na místo výkonu práce z domova za účelem kontroly jeho pracovního místa či šetření pracovního úrazu, zejména proto, že obydlí zaměstnance je ústavně chráněno.¹³³ Vstup do místa výkonu práce z domova za účelem prošetření pracovních úrazů musí zaměstnanec zaměstnavateli výslovně umožnit, měl by být tedy sjednán v dohodě. Pokud taková dohoda se zaměstnancem uzavřena nebyla, není zaměstnavatel (ani jiné osoby, například zástupce pojišťovny) oprávněn vstoupit do místa výkonu práce z domova. Tento problém by mohla řešit právě v současnosti předložená novela zákoníku práce, o níž se autorka zmiňuje níže.

4.1.3 Náhrada nákladů vzniklých při práci z domova

Závislá práce je podle § 2 zákoníku práce vykonávána na náklady zaměstnavatele, přičemž vzniknou-li zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce výdaje, je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnanci jejich náhradu. Z toho vyplývá, že pokud tedy zaměstnanec pracuje z jiného místa než z pracoviště zaměstnavatele, vznikají mu náklady, které by měly být zaměstnavatelem nahrazeny; tyto náklady zahrnují zejména spotřebu elektrické energie a dalších služeb, internet a jiné náklady (např. spotřeba papíru, náplně do tiskárny a podobně).

Zaměstnanci by měla být poskytována náhrada ve výši skutečně vynaložených nákladů; prokázání skutečných nákladů, které zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce z domova vznikly, však může být velmi obtížné.¹³⁴ Ani náhrada stanovená fixní částkou není kvůli daňovým dopadům správným řešením; v případě, že by zaměstnanci byla poskytována náhrada vyšší, představovala by zdanitelný příjem zaměstnance, naopak náhrada nižší by znamenala dluh zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Lze si ale jen těžko představit, že zaměstnavatelé se stovkami či tisíci zaměstnanci mohou zkoumat náklady vynaložené každým jednotlivým zaměstnancem. Řešením této situace by mohla být paušalizace nákladů, s ohledem na stanovisko Generálního

¹³² Shodně viz Czech Employment Lawyers Association. *Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office – 4. část* [online]. www.epravo.cz. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/stanovisko-czela-k-pravnim-otazkam-institutu-home-office-4-cast-112932.html>

¹³³ Zejm. z důvodu konfliktu s právem na ochranou soukromí a principem nedotknutelnosti obydlí podle čl. 7 a čl. 12 LZPS. Podle čl. 12 LZPS mohou být zásahy do nedotknutelnosti obydlí stanoveny pouze zákonem, právo zaměstnavatele na kontrolu pracovního místa bez souhlasu zaměstnance by tedy muselo být stanoveno zákonem. Shodně viz TOMŠEJ, Jakub. *Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. In: PICHRT, J. MORÁVEK, J. (eds.) *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5, s. 150

¹³⁴ Například bydlí-li zaměstnanec v nájemním bytě, který sdílí s několika dalšími lidmi, kteří navíc do tohoto bytu dojíždí nepravidelně, může se spotřeba energie v jednotlivých měsících výrazně lišit. V takové situaci lze jen těžko určit, k jakému navýšení spotřeby energie v důsledku práce z domova došlo.

finančního ředitelství ze dne 20. listopadu 2019¹³⁵ je ale vyloučeno poskytování paušální náhrady v daňově výhodném režimu, zaměstnavatelé tedy stojí před obtížnou situací, zda a jak náhradu nákladů zaměstnancům poskytovat. Vzhledem k výše uvedenému se autorka práce zejména v době největší vlny pandemie setkávala s tím, že náhrada nákladů nebyla ze strany zaměstnavatelů vůbec poskytována, a přestože zaměstnanci ušetřili například náklady na dopravu do zaměstnání, museli hradit náklady související s prací z domova. Aktuálně navrhovaná novela navrhuje umožnit paušalizaci náhrady nákladů, což autorka práce oceňuje.

4.2 Novelizace zákoníku práce

O tom, že práci z domova je třeba v zákoníku práce širěji upravit, se hovoří již od nástupu moderních technologií.¹³⁶ Přestože se snahy o novelizaci současné právní úpravy objevily již několikrát, žádná z novel legislativním procesem dosud neprošla.

V září 2022 předložilo MPSV novelu¹³⁷ zákoníku práce, která do českého právního řádu implementuje mimo jiné směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (Work-life Balance směrnice). Lhůta pro implementaci této směrnice uplynula 2. srpna 2022.¹³⁸

Aktuálně předložená novela obsahuje zcela nový § 317, v němž pracuje s přílehavějším pojmem „práce na dálku“. Novela navrhuje povinnost uzavřít dohodu o práci na dálku v písemné formě, která musí obsahovat minimálně místo nebo místa výkonu práce na dálku, způsob komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, způsob přidělování práce a její kontroly, rozsah konané práce na dálku a bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby, způsob náhrady nákladů vzniklých při výkonu práce na dálku zaměstnavatelem, dobu, na kterou se dohoda o práci na dálku uzavírá a způsob zajištění BOZP zaměstnavatelem, včetně její kontroly, a možnosti vstupu zaměstnavatele do místa výkonu práce za účelem objasnění příčiny a okolností vzniku pracovního úrazu. Výpovědní doba dohody by měla činit 15 dní.

Novela by měla vyřešit i zmiňovaný problém vstupu zaměstnavatele do místa výkonu práce z domova za účelem jeho kontroly a šetření pracovního úrazu. Přímou dohodou o výkonu

¹³⁵ Viz Zápis z koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR ze dne 20. 11. 2019 [online]. www.financnisprava.cz. Dostupné z https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/ZAPIS_KV_KDP_11_2019.pdf

¹³⁶ Viz např. JOUZA, Ladislav. *Teleworking*. Právní rádce [online]. Praha: Economia, 2005, 30. 9. 2005, 13 (9/2005) [cit. 2022-05-20]. Dostupné z: <https://pravnicaradce.ekonom.cz/c1-16921170-teleworking>

¹³⁷ Viz návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=KORNCJ7DN4N6>

¹³⁸ Čl. 20 odst. 1 Work-life balance směrnice

práce na dálku bude muset zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat povinnost umožnit zaměstnavateli přístup do místa výkonu práce na dálku a uvést, jak bude BOZP při práci z domova kontrolováno. Podle názoru autorky by měl návrh vyřešit také aplikaci zákonných povinností zaměstnavatele v oblasti BOZP při práci z domova. Tuto oblast totiž návrh vůbec neřeší a namísto zmírnění zaměstnavateli ukládá další povinnosti. Za vhodnější by autorka práce považovala přiměřenou aplikaci zákonných ustanovení BOZP, což by zaměstnavatelům dodržení povinností v oblasti BOZP při práci z domova alespoň částečně usnadnilo a doufá, že při legislativním procesu bude novela v tomto směru upravena.

Novela zmiňuje také možnost o výkon práce na dálku požádat; pokud zaměstnavatel zaměstnanci nevyhoví, musí to písemně odůvodnit. U zaměstnanců, kteří pečují o dítě do 15 let, těhotných zaměstnankyň a těch zaměstnanců, kteří prokážou, že převážně sami pečují o osobu závislou na péči jiné osoby ve stupni II nebo závažnější, je zaměstnavatel povinen žádosti o práci na dálku vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody nebo povaha vykonávané práce.¹³⁹ Návrh jde v případě rodičů dětí výrazně nad rámec směrnice, která stanoví nárok na pružné uspořádání práce pro rodiče dětí nejméně do 8 let věku.¹⁴⁰

Podle návrhu by mělo být možné práci na dálku zaměstnanci nařídít, avšak pouze v případě, že to stanoví opatření orgánu veřejné moci, například podle krizového zákona, a to na nezbytně nutnou dobu, v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnance a za podmínky, že místo výkonu práce na dálku bude pro výkon práce způsobilé. Písemné nařízení musí obsahovat stejné náležitosti jako dohoda o práci na dálku. Nařízení práce z domova zaměstnavatelem autorka shledává jako problematické zejména pro neurčitě vymezené důvody. Ne všichni zaměstnanci mají navíc možnost pracovat z domova a mají vhodné pracovní místo. Autorka nevyklučuje, že by při mimořádných událostech podobných pandemii covid-19 by zaměstnavatel mohl mít možnost práci z domova zaměstnanci nařídít, zejména za účelem ochrany zdraví zaměstnance a ochrany zdraví jiných osob.¹⁴¹ Musí však být vyřešeny zejména otázky BOZP na domácím pracovišti. Pro srovnání lze nahlédnout do slovenské právní úpravy, která nařízení práce z domova v současné době umožňuje a na níž se autorka zaměřila v kapitole 4.3.1.

¹³⁹ Navrhovaný § 241 odst. 3 zákoníku práce

¹⁴⁰ Článek 9 Work-life balance směrnice

¹⁴¹ KOMENDOVÁ, Jana. Několik poznámek k výkonu práce z domova (nejen) v době koronavirové. In: PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK. Pracovní právo a sociální zabezpečení v době koronaviru [online]. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, ediční středisko, 2020, 153 s. ISBN 978-80-7630-008-8. s. 43. Dostupné z: https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/125408/PP_KORONA_ebook.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Autorka také oceňuje umožnění paušalizace, které tato novela navrhuje. Paušální náhrada by měla činit 2,80 Kč za každou započatou hodinu práce,¹⁴² přičemž by měla upravována prováděcím předpisem podle vývoje ceny komodit a služeb zahrnutých v paušálu. Zaměstnavatel může poskytovat zaměstnanci náhradu i vyšší, důvodová zpráva k návrhu však uvádí, že rozdíl mezi částkou stanovenou zákonem a poskytovanou náhradou bude považován za příjem zaměstnance a nebude moci být poskytována v daňově zvýhodněném režimu.¹⁴³ Případné další náklady zaměstnance by zaměstnavatel byl povinen hradit ještě nad rámec této částky.

Paušalizace náhrady nákladů má za cíl především ušetřit na administrativě. Přesto bude podle autorky práce pro zaměstnavatele poměrně administrativně a finančně náročná, což může vést k menšímu využívání práce z domova jako benefitu.

Novela nezapomíná ani na zaměstnance pracující z domova v době, kterou si sami rozvrhují podle stávající právní úpravy § 317 zákoníku práce. Tu novela de facto pouze přesouvá do nového odstavce 10. Navrhuje pouze omezení délky směny zaměstnance, kterou si zaměstnanec nesmí rozvrhnout delší než 12 hodin.

Autorka práce se domnívá, že současný stav, kdy právní úprava v podstatě absentuje, je potřebám všech stran nevyhovující.¹⁴⁴ Zejména v době mimořádné situace, kdy z domova pracuje velké množství zaměstnanců, je detailnější úprava nutná; lze si totiž jen těžko představit, že neexistence právní úpravy bude správně vyřešena v každé jednotlivé dohodě o práci z domova. Autorka souhlasí s označením tohoto stavu jako „čekání na Godota“,¹⁴⁵ neboť se současné formy distančního výkonu práce se v České republice řídí úpravou z druhé poloviny 20. století a žádná novelizace této úpravy dosud neprošla legislativním procesem. Nutnost novelizace autorka spatřuje i své praxi, kdy se setkává s tím, že zaměstnanci v době pandemie pracovali z domova pouze „na dobré slovo“, popřípadě na základě nevhodných dohod a vnitřních předpisů zaměstnavatele. Autorka práce doufá, že nedokonalosti navrhované novelizace budou v rámci

¹⁴² Zaměstnanec nově nebude muset prokazovat určitý druh nákladů, tj. plyn, elektřinu, pevná paliva, dodávku tepla (dálkové vytápění) a centralizované poskytování teplé vody, dodávku vody z vodovodů a vodáren a odvádění odpadních vod, odvoz odpadních vod a čištění jímek a odvoz komunálního odpadu. Viz § 317 odst. 6 uvedené novely.

¹⁴³ Viz Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=KORNCJ7DN4N6>

¹⁴⁴ Naopak podle Jany Komendové není současná úprava překážkou pro větší využívání homeoffice, přestože by zaměstnavatelé i zaměstnanci uvítali návod, jak k výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele přistupovat. Viz KOMENDOVÁ, Jana. Několik poznámek k výkonu práce z domova (nejen) v době koronavirové. In: PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK. Pracovní právo a sociální zabezpečení v době koronaviru [online]. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, ediční středisko, 2020, 153 s. ISBN 978-80-7630-008-8., s. 45. Dostupné z: https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/125408/PP_KORONA_ebook.pdf?sequence=1&isAllowed=y

¹⁴⁵ Srov. RANDLOVÁ, Kateřina. Práce z domova. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J. (eds.) *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022, 156 s., s. 41

legislativního procesu upraveny a práce domova bude v zákoníku práce konečně komplexněji řešena.

4.3 Srovnání práce z domova v době pandemie ve vybraných státech

V následující kapitole posuzuje autorka regulaci práce z domova ve vybraných státech. Zabývá se zejména vlivem pandemie na právní úpravu, možností jejího nařízení ze strany zaměstnavatele a BOZP při práci z domova.

4.3.1 Slovenská republika

Slovenský zákoník práce rozlišuje „domácí práci“ a „telepráci“ a tyto pojmy jsou upraveny v § 52 slovenského zákoníku práce. Domácí práci rozumí slovenský zákoník práce takovou práci, která je zcela nebo z části vykonávána z domácnosti zaměstnance; oproti tomu telepráce je pojem užší, jedná se o domácí práci, kterou zaměstnanec vykonává za použití informačních technologií a pravidelně dochází k elektronickému přenosu dat na dálku. Domácí práce nebo telepráce může být vykonávána výlučně na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele obsažené v pracovní smlouvě.¹⁴⁶ Za domácí práci nebo telepráci není považována práce, kterou zaměstnanec vykonává pouze příležitostně anebo za mimořádných okolností se souhlasem zaměstnavatele (home office).¹⁴⁷

Přestože základní charakteristikou domácí práce a telepráce byl před 1. březnem 2021 výkon práce v pracovní době, kterou si zaměstnanec sám rozvrhuje,¹⁴⁸ bylo toto znění upraveno tak, aby zohledňovalo různé možnosti rozvrhování pracovní doby. Nově zákon uvádí, že pracovní doba bude standardně rozvrhována zaměstnavatelem. Pokud si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám, neuplatní se některá ustanovení slovenského zákoníku práce, např. rozvržení pracovní doby či příplatek za práci přesčas.¹⁴⁹ Slovenský zákoník práce navíc zaměstnavateli v souvislosti s domácí prací ukládá další povinnosti, jako například zajistit

¹⁴⁶ Rozhodujícím kritériem při rozlišení home office a domácí práce či telepráce však není ojedinelý výkon práce či výkon práce za mimořádných okolností, nýbrž znění samotné pracovní smlouvy. Viz DOLOBÁČ, M. Vplyv telepráce na duševné zdravie zamestnanca. In Právo, obchod, ekonomika.VII. zborník príspevkov z vedeckého sympózia, 11. – 13. október 2017, Vysoké Tatry. Košice : UPJŠ v Košiciach, 2017, s. 193-200, s. 197

¹⁴⁷ Viz § 52 odst. 2 slovenského zákoníku práce. Shodně OLŠOVSKÁ, Andrea. *Možnosti atypických foriem výkonu práce v slovenskom Zákoníku práce*. In: PICHRT, J. MORÁVEK, J. (eds.) *Atypická zamestnanosť – cesta k vyšší zamestnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5, s. 26

¹⁴⁸ Viz § 52 odst. 1 slovenského zákoníku práce, ve znění účinném do 1. 3. 2021

¹⁴⁹ Nutnost odlišení obou režimů rozvržení pracovní doby reflektuje důvodová zpráva k zákonu č. 76/2021 Z. z., kterým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, podľa níž by v prípade domáci práce a telepráce měl být sjednán režim rozvrhování pracovní doby.

technické vybavení, přijmout opatření na ochranu údajů nebo nahradit zaměstnanci prokazatelně vynaložené náklady, jejich paušalizaci ale nezmiňuje.

Novela slovenského zákoníku práce přijatá v době pandemie, která stanovila některé odchylky pro dobu mimořádné situace, však nemodifikuje domácí práci a telepráci podle § 52 slovenského zákoníku práce, nýbrž zavádí nový pojem „práce z domácnosti zaměstnance“, která má odlišný právní základ a obsah.¹⁵⁰ Práci z domácnosti zaměstnance může zaměstnavatel i jednostranně nařídit, a to za podmínky, že to sjednaný druh práce umožňuje; o výkon práce z domácnosti může zaměstnanec i sám požádat. Zákon pro nařízení ani žádost nepředepisuje žádnou formu, nemusí být tedy písemné. Ačkoliv výkon práce z domova na smluvním základě slovenský zákoník práce explicitně nezmiňuje, je autorka toho názoru, že zaměstnanec se může na práci z domova v době nouzového stavu či mimořádné situace také dohodnout.¹⁵¹

Podle názoru slovenské inspekce nemá zaměstnavatel při příležitostné či nařízené práci z domácnosti odpovědnost za stav pracovního místa zaměstnance.¹⁵² Autorka práce chápe, že v mimořádné situaci, kdy z domova pracuje velké množství zaměstnanců, je zajištění BOZP pro zaměstnavatele prakticky nemožné. Autorka práce je toho názoru, že slovenský zákoník práce by nicméně stanovit alespoň povinnost zaměstnavatele místa výkonu práce z domova zkontrolovat, neboť může docházet i k případům, kdy bude zaměstnanec pracovat na místě k tomu neurčeném a nevhodném. Autorka se zároveň domnívá že rozlišovat mezi domácí prací, teleprací a prací z domácnosti zaměstnance, je nadbytečné a může dojít k záměně. Tyto pojmy jsou navíc do jisté míry synonyma a v praxi se rozdíly mezi příležitostnou a pravidelnou prací z domova stírají.¹⁵³

4.3.2 Spolková republika Německo

Též zaměstnanci a zaměstnavatelé v Německu hojně využívali práci z domova v průběhu pandemie; podíl pracovníků pracujících z domova vždy stoupal v závislosti na aktuálních opatřeních.¹⁵⁴ Povinnost pracovat z domova byla zakotvena do zákona o prevenci a kontrole infekčních lidských nemocí (IfSG);¹⁵⁵ tento zákon ve znění účinném od 24. října 2021 do 20.

¹⁵⁰ Viz BARANCOVÁ, Helena. COVID-19 a renesancia domáckej práce. Právny obzor, 103, 2020, č. 4, s. 244

¹⁵¹ Tamtéž, s. 255

¹⁵² Viz Národní inspektorát práce. *Home office a BOZP – aktualizácia* [online]. www.ip.gov.sk. Dostupné z: <https://www.ip.gov.sk/homeoffice-a-bozp/>

¹⁵³ Shodně důvodová zpráva k zákonu č. 76/2021 Z. z

¹⁵⁴ *Share of employees working from home in Germany before and during the coronavirus (COVID-19) pandemic in 2020 and 2021* [online]. www.statista.com. Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/1285245/home-office-employees-share-before-during-covid-19-germany/>

¹⁵⁵ Zákon ze dne 20. července 2000, Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz – IfSG)

března 2022 obsahoval ustanovení § 28b odst. 4 (resp. ustanovení § 28 odst. 7 ve znění účinném od 30. dubna 2020 do 30. června 2021, které bylo později přesunuto do odst. 4), které uvádí: „pokud zaměstnanec vykonává kancelářskou profesi nebo obdobnou činnost, je zaměstnavatel povinen nabídnout zaměstnanci možnost pracovat z domova, pokud tomu nebrání závažné důvody. Zaměstnanci jsou povinni tuto nabídku přijmout, nebrání-li jim ve výkonu práce z domácnosti taktéž závažné důvody.“ Německý zákonodárce tedy přímo stanovil povinnost zaměstnavatele nabídnout zaměstnancům možnost pracovat z domova a de facto i povinnost zaměstnance tuto nabídku přijmout.

V souvislosti s pandemií předložilo německé ministerstvo práce a sociálních věcí 14. ledna 2021 i nový návrh zákona o mobilní práci,¹⁵⁶ který definoval mobilní práci tak, že zaměstnanec vykonává práci pomocí informačních technologií z domova. Zákon však nebyl přijat a legislativní proces skončil pouze zveřejněním návrhu.¹⁵⁷

Německá právní úprava se na rozdíl od české již vypořádala s pracovními úrazy na home office. Německý sociální zákoník a zákon o práci z domova¹⁵⁸ stanoví, že německý systém úrazového pojištění zaměstnanců pokrývá i ty zaměstnance, kteří pracují z domova. Shodné ustanovení obsahuje i návrh zákona o mobilní práci. O pracovní úraz se však podle německé doktríny nejedná v případě přestávky na toaletu nebo občerstvení zaměstnance, nebo pokud k pracovnímu úrazu dojde v jiné části zaměstnancova obydlí, než která je pro výkon práce z domova určena.¹⁵⁹ K této problematice se poměrně nedávno vyjádřila i německá soudní judikatura, kdy soud rozhodl, že o pracovní úraz se jedná i v případě, kdy zaměstnanec na home office uklouzne při cestě k počítači, neboť tuto cestu lze posoudit jako cestu do zaměstnání a německé úrazové pojištění se tedy vztahuje i na tyto případy.¹⁶⁰

¹⁵⁶ Návrh zákona o mobilní práci Entwurf eines Gesetzes zur mobilen Arbeit (Mobile Arbeit-Gesetz – MAG) ze dne 14. ledna 2021. Dostupné z: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Referentenentwuerfe/ref-mobile-arbeit-gesetz.pdf;jsessionid=3546D008953A215D2BDF551B8545E7F.delivery2-master?__blob=publicationFile&v=1

¹⁵⁷ Viz Bundesministerium für Arbeit und Soziales. *Gesetzesinitiative zur mobilen Arbeit* [online]. www.bmas.de. Dostupné z: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/mobile-arbeit-gesetz.html>

¹⁵⁸ Sozialgesetzbuch, ve znění platném k 18. 12. 2014, Heimarbeitsgesetz, ve znění platném k 31. 10. 2006. Viz TOMŠEJ, Jakub. *Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. In: PICHRT, J. MORÁVEK, J. (eds.) *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5, s. 152

¹⁵⁹ Tamtéž

¹⁶⁰ *Pád na cestě z postele k počítači je pracovní úraz, rozhodl německý soud*. Advokátní deník [online]. Praha: Česká advokátní komora, 17.12.2021 [cit. 2022-06-17]. www.advokatnidenik.cz. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2021/12/17/pad-na-cestě-z-postele-k-pocitaci-je-pracovni-uraz-rozhodl-nemecky-soud/>

4.3.3 Spojené království Velké Británie a Severního Irsku

Ve Spojeném království je práce z domova označována termínem „homeworking“ nebo „working from home“, nikoliv tedy termínem „home office“ používaném u nás.

Možnost práce z domova má ve Spojeném království na rozdíl od České republiky odlišnou konstrukci. Zaměstnanci, kteří jsou u stejného zaměstnavatele zaměstnáni po dobu delší než 26 týdnů, mají možnost požádat o tzv. flexibilní práci (flexible working), přičemž touto flexibilní formou práce nemusí být pouze práce z domova, ale například i kratší pracovní doba nebo pružné rozvržení pracovní doby.¹⁶¹ Zaměstnanci však nemají na flexibilní práci nárok automaticky, ale musí o ni aktivně požádat; tuto žádost je možné podat jednou za 12 měsíců. Zaměstnavatel má povinnost tuto žádost posoudit a vyhodnotit, při jejím vyhodnocování musí zaměstnavatel postupovat v souladu se zákonem a má možnosti ji odmítnout jen ze zákonem stanovených důvodů.¹⁶² Zaměstnavatel má na posouzení žádosti o flexibilní práci lhůtu 3 měsíců, případně, dohodne-li se se zaměstnancem, i lhůtu delší. Vyhoví-li zaměstnavatel žádosti zaměstnance, jsou strany povinny změnit pracovní smlouvu tak, aby vyhovovala podmínkám uvedeným v žádosti. Pokud ovšem žádost zamítne, musí zaměstnavatel zaměstnanci písemně odůvodnit, z jakých důvodů k zamítnutí došlo; ani toto rozhodnutí však nemusí být konečné, zaměstnanci mají možnost podat stížnost k Pracovnímu tribunálu, zejména neposuzoval-li zaměstnavatel žádost rozumně nebo nepostupoval-li v souladu se zákonem.¹⁶³

V době pandemie se doba 26 týdnů pro žádost o flexibilní práci mohla zdát příliš dlouhá. Ministerstvo pro obchodní, energetickou a průmyslovou strategii (BEIS) vydalo v září 2021 konzultaci, jejímž cílem bylo mimo jiné zjistit, zda by bylo vhodné umožnit zaměstnancům žádat o flexibilní práci od prvního dne pracovního poměru, s cílem analyzovat pohled jednotlivých stran (včetně např. uchazečů o zaměstnání, odborových organizací či organizací zaměstnavatelů). Výsledky této konzultace vyšly v prosinci 2022. Na straně zaměstnavatelů se pro zrušení lhůty 26 týdnů vyjádřilo 57 % respondentů, na straně zaměstnanců byl tento podíl dokonce 91 %.¹⁶⁴ Lze předpokládat že na základě této konzultace nabude změna právní úpravy reálnějších rozměrů.

¹⁶¹ Viz *Flexible working*. GOV.UK [online]. London: Government Digital Service, December 2022 [cit. 2022-06-17]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/flexible-working/types-of-flexible-working>

¹⁶² Těmito důvody jsou zátěž dodatečnými náklady, zhoršení schopnosti uspokojit poptávku zákazníků zaměstnavatele, nemožnost organizovat práci, nemožnost najmout další zaměstnance, špatný dopad na kvalitu (výstupů) či na výkon (zaměstnance), plánované strukturální změny zaměstnavatele nebo další důvody stanovené ministrem v nařízení. Viz ERA 1996, část 8A, § 80G odst. 1 písm. b)

¹⁶³ Rozumné posouzení žádosti znamená zejména důkladné posouzení jejich výhod a nevýhod, uspořádání schůzky se zaměstnancem či poučení o možnosti odvolání. Viz *Flexible working*. GOV.UK [online], c.d.

¹⁶⁴ *Making flexible working the default*. GOV.UK [online]. London: Government Digital Service, December 2022 [cit. 2022-05-12]. Dostupné z:

Ani v prostředí Spojeného království nelze práci z domova zaměstnanci jednostranně nařídit. Vláda Spojeného království vydala v polovině března 2020 doporučení všem pracovníkům, kteří mohou pracovat z domova, aby tak učinili, toto však mělo pouze doporučující charakter. Přestože v Anglii došlo během letních měsíců roku 2020 k obratu a vláda se snažila o návrat zaměstnanců na pracoviště,¹⁶⁵ doporučení nakonec platilo až do ledna 2022.¹⁶⁶

I přes odlišnost právního prostředí ve Spojeném království autorka práce považuje právo zaměstnanců požádat o flexibilní práci pouze jednou za 12 měsíců za nedostatečné, neboť za dobu jednoho roku se může situace zaměstnance podstatně změnit a po odmítnutí žádosti musí zaměstnanec čekat celý rok. Autorka by navrhovala zkrácení této doby na šest měsíců. Také možnost žádosti o flexibilní práci od prvního dne namísto čekací doby 26 týdnů, která byla předmětem zmiňované konzultace, by autorka hodnotila jako krok správným směrem.

4.4 Zhodnocení

Před obdobím pandemie byla práce z domova spíše benefitem, který poskytovali někteří zaměstnavatelé. Během období pandemie ale došlo k posunu a stalo se téměř nutností, aby zaměstnavatel umožňoval zaměstnancům pracovat z domova alespoň částečně, pokud to povaha vykonávané práce umožňuje. Je vidět, že současná regulace práce z domova je velmi nedostačující a jejím problémem stále zůstává zejména zajištění BOZP a náhrada nákladů vzniklých při práci z domova. To by mohla vyřešit v současnosti navrhovaná novela, do které by podle názoru autorky měl zákonodárce obě tyto oblasti určitě zahrnout.

Naopak slovenský zákonodárce přijal novelu již na počátku pandemie, kterou umožnil práci z domova zaměstnanci jednostranně nařídit. Vyřešena byla také otázka BOZP, kdy zaměstnavatel nenese odpovědnost za pracovní místo zaměstnance. V Německu vláda kvůli pandemii nařídila zaměstnancům pracovat z domova, a přestože byl předložen nový návrh zákona o mobilní práci, do dalších stádií legislativního procesu se ale nedostal. Na rozdíl od České republiky se však německá právní úprava vypořádala alespoň s BOZP při práci z domova, zejména s pracovními úrazy. Asi nejpřísnější podmínky práce z domova má Spojeném království, neboť o flexibilní práci mohou zaměstnanci žádat až po 26 týdnech trvání pracovního poměru. Posun

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1121682/flexible-working-consultation-government-response.pdf, s. 7

¹⁶⁵ Viz COWELL, c.d., s. 31

¹⁶⁶ BBC News. *Should I be working from home now?* [online]. www.bbc.com. Dostupné z: <https://www.bbc.com/news/business-52567567>

však může přinést zmiňovaná konzultace BEIS, v níž většina oslovených subjektů podpořila změny vedoucí k větší dostupnosti flexibilních forem práce.

Pandemie koronaviru přispěla k většímu využívání práce z domova a vyšla tak najevo nutnost odpovídající právní úpravy jak v Česku, tak v dalších vybraných zemích. Vzhledem k tomu, že různé flexibilní formy práce a práce na dálku budou v pravděpodobně využívány stále častěji, je autorka práce toho názoru, že budoucí právní úprava by měla tento trend podpořit a nikoliv znemožňovat.

5 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v době pandemie koronaviru

Pandemie koronaviru byla pro zaměstnance i zaměstnavatele z hlediska BOZP velkou výzvou. Pracoviště zaměstnavatele se mohlo stát jedním ohniskem nákazy, a tak bylo potřeba zajistit bezpečné pracovní prostředí, které nebude představovat zvýšené riziko nakažení. Zaměstnavatelé museli vyřešit, jak předejít riziku zanesení infekce na pracoviště, minimalizovat šíření nákazy mezi zaměstnanci a podporovat zaměstnance v zodpovědném chování také mimo pracovní dobu.

Podle § 102 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky; za tímto účelem vhodně organizuje BOZP a přijímá opatření předcházející rizikům. MPSV či Evropská agentura pro BOZP zveřejnily dokumenty obsahující jednoduchý návod, jak při pandemii na pracovišti zajistit bezpečné pracovní podmínky; tyto dokumenty mohli být pro zaměstnavatele inspirací.^{167,168}

Jednou z nejrychlejších možností zajištění BOZP bylo nošení ochranných pomůcek dýchacích cest. Osobní ochranné pracovní prostředky poskytuje zaměstnavatel zaměstnancům na základě vlastního vyhodnocení rizik a konkrétní povahy vykonávané práce, a to bezplatně.¹⁶⁹ Povinnost nošení roušek a respirátorů na pracovišti mohl nařídít zaměstnavatel na základě vyhodnocení rizik; tuto povinnost stanovilo později i Ministerstvo zdravotnictví ochranným opatřením.¹⁷⁰ Zaměstnavatelům bylo rovněž nařízeno vybavit zaměstnance ochrannými prostředky dýchacích cest v dostatečném počtu na každou pracovní směnu, přičemž náklady nesl sám zaměstnavatel, což bylo zejména pro malé zaměstnavatele velmi finančně náročné.

5.1 Vstup na pracoviště a testování zaměstnanců

Jedním z velmi diskutovaných opatření, které bylo v průběhu pandemie zavedeno, bylo testování zaměstnanců na přítomnost koronaviru před vstupem na pracoviště zaměstnavatele. Povinnost pravidelně testovat zaměstnance na přítomnost koronaviru platila střídavě (s různými výjimkami) až do 18. února 2022.¹⁷¹ Vzhledem k tomu, že někteří zaměstnanci se nechtěli

¹⁶⁷Viz *Bezpečné pracovní prostředí v době koronaviru* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020 [cit. 2022-12-17]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Bezpecne_pracovni_prostredi_v_dobe_koronaviru.pdf

¹⁶⁸ COCKBURN, William. COVID-19: guidance for the workplace. www.osha.europa.eu [online]. Brusel, 2020 [cit. 2022-12-17]. Dostupné z: https://oshwiki.eu/wiki/COVID-19:_guidance_for_the_workplace#See

¹⁶⁹ Viz § 104 zákoníku práce

¹⁷⁰ Viz např. Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 4. května 2021, č.j.: MZDR 15757/2020-50/MIN/KAN

¹⁷¹ Ministerstvo zdravotnictví České republiky. *Tisková zpráva. Vláda schválila konec pravidelného preventivního testování ve školách a firmách. Skončí 18. února* [online]. www.mzcr.cz. 2.2.2020. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/tiskove-centrum-mz/vlada-schvalila-konec-pravidelneho-preventivniho-testovani-ve-skolach-a-firmach-skonci-18-unora/>

testování podrobit, vyvstala otázka, jak má zaměstnavatel postupovat v případě, že zaměstnanec z tohoto důvodu odmítne konat práci.

Pro posouzení této problematiky je nejprve třeba zodpovědět, zda se u jednotlivých druhů testů jedná o zásah do tělesné integrity zaměstnance a zda musí být vyžadován souhlas testované osoby. Podle V. Vališové je testování zaměstnanců zdravotní službou a u té je svobodný a informovaný souhlas vyžadován; ve svém článku vyjádřila názor, že testování je zásahem do integrity člověka a plošné testování zaměstnanců považuje za nemyslitelné.¹⁷²

Ministerstvo naopak v ochranných opatřeních uvádělo, že pokud test provádí laická osoba, o zdravotní službu se nejedná.¹⁷³ Rozpor mezi různými názory nakonec vyřešil Nejvyšší správní soud, který posuzoval návrh na zrušení jednoho z mimořádných opatření. Soud vyslovil, že povinnost zaměstnance podrobit se testování vychází přímo z pandemického zákona, který je zvláštním právním předpisem k zákonu o zdravotních službách a vylučuje potřebu souhlasu zaměstnance s testováním. Ani metoda testování výtěrem z nosní dutiny není takovým zásahem do tělesné integrity či do důstojnosti zaměstnance, aby tato skutečnost důvodem pro zrušení opatření.¹⁷⁴ Lze tedy zhodnotit, že souhlas zaměstnance se u povinného testování vyplývajícího z pandemického zákona nevyžaduje.

Názory na následky odmítnutí testu zaměstnancem se rozdělily na dva hlavní směry. Podle MPSV a Ministerstva průmyslu a obchodu se jedná o jinou důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance podle § 199 odst. 1 zákoníku práce, za kterou zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu.¹⁷⁵ Obě ministerstva svůj postoj zdůvodnily tím, že testováním dochází k zásahu do tělesné integrity zaměstnance. Naopak podle názoru reprezentovaného zejména Hospodářskou komorou a odbornou praxí se jedná o neomluvenou absenci spojenou s případnými negativními důsledky pro zaměstnance.¹⁷⁶

¹⁷² Viz VALIŠOVÁ, Vladana. *K otázce testování zaměstnanců na onemocnění covid-19*. Právní prostor [online]. Ostrava: ATLAS CONSULTING, 2021, 25. 2. 2021 [cit. 2022-06-24]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/k-otazce-testovani-zamestnancu-na-onemocneni-covid-19>

¹⁷³ Viz Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 1. března 2021, č.j.: MZDR 47828/2020-16/MIN/KAN

¹⁷⁴ Viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 8. 4. 2021, č. j. 6 Ao 1/2021-323

¹⁷⁵ Ministerstvo zdravotnictví. *Povinné preventivní testování zaměstnanců a jeho pracovněprávní souvislosti* [online]. www.mpsv.cz 20.11.2011 [cit. 2022-06-27]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/2061970/Povinn%C3%A9+preventivn%C3%AD+testov%C3%A1n%C3%AD+zam%C4%9Bstnanc%C5%AF+a+jeho+pracovn%C4%9Bpr%C3%A1vn%C3%AD+souvislosti.pdf>, shodně Ministerstvo průmyslu a obchodu. *Povinné preventivní testování zaměstnanců a jeho pracovněprávní souvislosti* [online]. www.mpo.cz [cit. 2022-06-27]. Dostupné z: https://www.mpo.cz/assets/cz/rozcestnik/informace-o-koronavirus/2021/5/Povinne-testovani-zamestnancu-a-jeho-pracovnepravni-souvislosti_uprava-25-5-2021.pdf

¹⁷⁶ Testování na koronavirus ve firmách. www.komora.cz [online]. Praha: Hospodářská komora České republiky, 2021 [cit. 2022-06-26]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/testovani-na-koronavirus-ve-firmach/>

Okruh jiných důležitých osobních překážek v práci je stanoven nařízením vlády.¹⁷⁷ Podle J. Morávka nelze jiné důležité osobní překážky v práci vnímat jako neomezenou kategorii, do které je možné podřadit jakoukoliv překážku v práci v zákoníku práce neuvedenou, nýbrž každá tato překážka musí být vymezena zákonem nebo jiným právním předpisem vydaným na základě zákona.¹⁷⁸ Podle M. Košnara se jedná o jakýsi minimální standard; zaměstnavatel může rovněž zavést i jiné překážky v práci nad rámec zákona kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem nebo individuální dohodou (zde je třeba dbát na principu rovného zacházení a zákazu diskriminace).¹⁷⁹ Zaměstnavatel tak může poskytnout svým zaměstnancům pracovní volno například na očkování, pokud tak stanoví vnitřní předpis nebo kolektivní smlouva.

Vzhledem k výše uvedenému se autorka této práce přiklání k názoru, že pokud zaměstnavatel nesjedná v kolektivní smlouvě nebo nezakotví vnitřním předpisem odmítnutí testu jako jinou překážku v práci, jde o neomluvenou absenci zaměstnance. Ta je porušením povinnosti zaměstnance vztahující se k jím vykonávané práci podle § 301 odst. 1 písm. c) zákoníku práce a může ve svém důsledku vést až ke skončení pracovního poměru.¹⁸⁰

5.2 Pracovnílékařské prohlídky

Pandemie koronaviru zasáhla také oblast pracovnílékařských prohlídek. Mnoho lékařů nemohlo poskytovat standardní pracovnílékařské služby, ať už protože byli sami v karanténě, nebo kvůli velkému množství pacientů a administrativy související s nařizováním karantén. Vláda tak na jaře roku 2020 vydala usnesení, které stanovilo několik odchylek od standardní praxe v oblasti pracovnílékařských prohlídek, aby poskytovatelům zdravotní péče pomohla soustředit na primární péči. Zaměstnancům, jejichž pracovníprávní vztah vznikl ode dne vyhlášení nouzového stavu, vláda umožnila nahradit posouzení zdravotní způsobilosti k práci (vstupní

¹⁷⁷ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

¹⁷⁸ Shodně viz MORÁVEK, Jakub. Kapitola 18 [Překážky v práci]. Jiné důležité osobní překážky v práci. In: *Pichrt, J. a kol. Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 789 s., s. 414, marg. č. 144

¹⁷⁹ Typickým příkladem takové překážky jsou tzv. sick days, které jsou poskytovány zaměstnavateli ze soukromého i veřejného sektoru. Srov. KOŠNAR, Michael (komentář k § 199) Jiné důležité osobní překážky v práci. 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., 848 s., s. 407. Shodně VRAJÍK, Michal. § 199 [Pracovní volno, náhrady – nařízení vlády]. In: *Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M., OdRobinová, V., Brůha, D. a kol.*, c.d., marg. č. 2

¹⁸⁰ Shodně VEJSADA, Daniel, ERÉNYI, Tereza. *Povinné testování zaměstnanců*. Práce a mzda [online]. Práce a mzda [online]. Praha: Wolters Kluwer, 2021(4/2021), s. 10-14 [cit. 2022-06-27]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/povinne-testovani-zamestnancu>

lékařskou prohlídku) čestným prohlášením; po dobu nouzového stavu také nebylo nutné provádět periodické lékařské prohlídky.¹⁸¹

Na opatření reagovala ve stanovisku Společnost pracovního lékařství ČLS J. E. Purkyně (SPL).¹⁸² SPL považovala nařízení vlády v určitých bodech za rizikové a doporučila vstupní prohlídky u prací spadající do kategorie 1 podle zákona o ochraně veřejného zdraví odložit, u prací kategorie 2, 2R, 3 a 4 prohlídky zachovat a pokud nebude možné z nějakého důvodu vyšetření provést, ponechat rozhodnutí na ošetřujícím lékaři. Podle SPL hrozilo, že snaha o eliminaci rizika nakažení nemocí covid-19 bude nahrazena rizikem, že z důvodu absence některé z prohlídek či vyšetření budou zaměstnanci zařazováni na nevyhovující práce.

S nástupem druhé vlny koronaviru bylo opatření týkající se pracovnělékařských služeb vydáno znovu v říjnu 2020.¹⁸³ Nově bylo možné nahradit posudek čestným prohlášením pouze v případě, že zaměstnanec bude vykonávat práci (až na výjimky) spadající pod kategorii 1 nebo 2 podle zákona o ochraně veřejného zdraví. Čestné prohlášení platilo nejdéle 90 dnů po skončení nouzového stavu. Opět byla udělena také výjimka pro periodické lékařské prohlídky, které po dobu trvání nouzového stavu nebylo třeba provádět a byla prodloužena platnost lékařských posudků. Tato možnost byla obnovena ještě jednou, a to v lednu 2021.

Modifikace pracovnělékařských prohlídek a posudků byla navázána výlučně na trvání nouzového stavu, neboť pandemický zákon tento druh omezení neumožňuje; samotný nouzový stav automaticky neznamená možnost nahrazení posudkové péče čestným prohlášením a tato možnost musí být stanovena odpovídajícím usnesením vlády. Autorka práce je toho názoru, že pozdější nařízení vlády, podle něhož bylo možné nahradit čestným prohlášením pouze lékařské prohlídky u méně rizikových kategorií prací, byl krok správným směrem. Dále autorka práce soudí, že institut čestného prohlášení měl být využíván opravdu výjimečně, neboť zákoník práce dosud vyžaduje podstoupení vstupní lékařské prohlídky bez ohledu na to, jakou práci bude zaměstnanec vykonávat.

¹⁸¹ Viz usnesení vlády č. 214 ze dne 15. března 2020, resp. usnesení vlády č. 280 ze dne 23. března 2020. Platnost čestných prohlášení a posudků o zdravotní způsobilosti pak byla dále prodlužována až do 30 nebo 90 dní po skončení nouzového stavu.

¹⁸² *Stanovisko Společnosti pracovního lékařství ČLS J. E. Purkyně k pracovnělékařským službám (PLS) v době trvání nouzového stavu vydané k datu 18.3.2020.* Dostupné z: https://www.pracovni-lekarstvi.cz/files/stanovisko_nouzovy_stav_a_PLS_18-03-2020.pdf

¹⁸³ Viz usnesení vlády č. 1049 ze dne 16. října 2020, zveřejněné ve Sbírce zákonů pod č.418/2020 Sb.

5.3 Odmítnutí výkonu práce z důvodu ohrožení života nebo zdraví

Obavy z nakažení nemocí covid-19 na pracovišti provázely zejména počátek pandemie, kdy o této nemoci nebylo známo ještě mnoho informací. Z tohoto důvodu autorka práce považuje za důležité zmínit, zda a za jakých podmínek může zaměstnanec výkon práce odmítnout.

Zákoník práce dává zaměstnanci možnost odmítnout práci, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob.¹⁸⁴ V tom případě nemůže být zaměstnanec nijak sankcionován a jeho jednání není možné posoudit jako porušení povinností zaměstnance. Odmítnutí práce z důvodu ohrožení života nebo zdraví není povinností, nýbrž právem zaměstnance, přičemž posouzení, zda výkon práce odmítnout, závisí výlučně na uvážení zaměstnance¹⁸⁵ a mělo by být posuzováno v každém jednotlivém případě individuálně.¹⁸⁶ Pro příklad si lze představit, že zaměstnanec odmítne konat práci s nebezpečnými chemickými látkami, pokud mu zaměstnavatel neposkytne ochranné pomůcky; zde je evidentní, že zdraví či život zaměstnance jsou bezprostředně a závažným způsobem ohroženy. Stejným způsobem by bylo podle autorky práce možné postupovat v případě, že by zaměstnanec vykonával práci s osobami prokazatelně nakaženými nemocí covid-19, aniž by měl k dispozici ochranné pomůcky (ochranný oblek, respirátor, rukavice atp.)

Naopak v situaci, kdy zaměstnanec standardně dochází do práce, aniž by u některých z jeho kolegů byla prokázána přítomnost koronaviru či pokud se zaměstnanec bojí cestovat na pracoviště hromadnou dopravou, je autorka toho názoru, že nebezpečí pravděpodobně nebude dosahovat takové intenzity, aby mohlo být posouzeno jako bezprostřední a život ohrožující a zaměstnanec nemá právo výkon práce odmítnout.¹⁸⁷ V době největších vln pandemie byla navíc stanovena povinnost nosit na pracovišti a dalších místech ochranné pomůcky, které by měly riziko nakažení koronavirem snížit. V případě vážného ohrožení zdraví zaměstnanců by navíc pravděpodobně došlo i k vyhlášení karantény.

Určitou výjimku by mohli tvořit zaměstnanci patřící do tzv. rizikových skupin, kterým při nakažení hrozí vážný průběh nemoci či ohrožení života, například osoby starší 60 let, chronicky nemocní, astmatici či obézní osoby. Zde by bylo možné odmítnutí práce považovat za oprávněné.

¹⁸⁴ Viz § 106 odst. 2 zákoníku práce

¹⁸⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 11. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3330/2006

¹⁸⁶ Srov. HORECKÝ, Jan, BLAŽEK, Michal. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci. In: *Selucká, M. a kol., c.d., s. 44*

¹⁸⁷ Obdobně PERNIŠ, Peter, PROCHÁZKA, Tomáš. *Koronavirus – praktická příručka zaměstnavatele*. 6. 3. 2020 (Aktualizováno: 1.4.2020). www.epravo.cz Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/koronavirus-prakticka-prirucka-zamestnavatele-110801.html>

V této souvislosti MPSV upozorňuje, že ochrana není poskytována zaměstnanci, který by výkon práce odmítl účelově s cílem daného práva zneužít.¹⁸⁸

Pokud zaměstnanec odmítl výkon práce z důvodu obavy z nákazy, navrhuje autorka zaměstnavatelům doporučit, aby se s daným zaměstnancem domluvili na výkonu práce z domova, pokud to povaha práce umožňuje, případně na čerpání dovolené či neplaceného volna. Autorka práce se domnívá, že odmítne-li zaměstnanec výkon práce, aniž by splňoval zákonné důvody pro jeho odmítnutí, lze toto jednání posuzovat jako neomluvenou absenci. Skončení pracovního poměru s takovým zaměstnancem by však mělo být skutečně až krajním řešením, pokud zaměstnanec nespolupracuje a zjevně neprojevuje zájem se se zaměstnavatelem dohodnout.

5.4 Covid-19 jako nemoc z povolání či pracovní úraz

Z dostupných dat vyplývá, že až třetina zaměstnanců se mohla nakazit při výkonu svého zaměstnání;¹⁸⁹ logicky tak vyvstává otázka, zda a za jakých podmínek může být nemoc covid-19 považována za nemoc z povolání, či zda by nemohla být považována za pracovní úraz. Přestože ve většině případů nehrozí u pacienta vážný průběh onemocnění, může nemoc způsobit poměrně vážné následky spojené s dlouhodobou pracovní neschopností zaměstnance, tedy i značnou ztrátu na jeho výdělků.

Pracovní úraz definuje § 271k odst. 1 zákoníku práce, jako „(...) *poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním*“. Podle odst. 2 téhož ustanovení se jako pracovní úraz posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů.¹⁹⁰ Za pracovní úraz naopak není považován úraz, který zaměstnanec utrpěl na cestě do zaměstnání a zpět.

Nemoc z povolání můžeme definovat jako poruchu zdraví, která má příčinou souvislost s povoláním.¹⁹¹ Samotný zákoník práce pojem nemoc z povolání nedefinuje, v § 271k odst. 4 zákoníku práce pouze odkazuje na zvláštní právní předpis, kterým je nařízení vlády č. 290/1995

¹⁸⁸ *Listina základních práv zaměstnance během epidemie koronaviru* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020 [cit. 2022-07-21]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prava-zamestnancu>

¹⁸⁹ Univerzita Karlova 1. lékařská fakulta. *Tisková zpráva. Až třetina nakažených Čechů chytla covid-19 v práci. Nejčastěji zdravotníci a učitelé* [online]. www.lf1.cuni.cz. Praha, 2. 8. 2021. Dostupné z: <https://www.lf1.cuni.cz/az-tretina-nakazenych-cechu-chytla-covid19-v-praci-nejcastěji-zdravotnici-a-ucitele>

¹⁹⁰ Slovní spojení „pro plnění pracovních úkolů“ dopadá například na situace, kdy je zaměstnanec napaden mimo pracovní dobu jinou osobou, v odplatě za to, jak zaměstnanec splnil pracovní úkol. Viz JELÍNEK, Tomáš. § 271k [Pracovní úraz a nemoc z povolání]. In: *Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M., Odrobotinová, V., Brůha, D. a kol., c.d., marg. č. 17*

¹⁹¹ THÖNDEL, Alexandr. *Nemoc z povolání a její dopady*. In: Pichrt, J. Koldinská, K. Morávek, J. (eds.) *Obrana pracovního práva. The Defence of Labour Law*. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, 601 s, s. 185

Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů (NemPov). NemPov ve svém § 1 odst. 1 uvádí: „*Nemoci z povolání jsou nemoci vznikající nepříznivým působením (...) škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání.* (...)“ Ačkoliv se nemocí z povolání zpravidla rozumí onemocnění z důvodu dlouhodobějšího působení těchto škodlivých vlivů, může nemoc z povolání vzniknout i jednorázovým působením, tj. například setkáním s osobou nakaženou nemocí covid-19.¹⁹² V § 347 odst. 1 zákoníku práce nalezneme též pojem ohrožení nemocí z povolání, tedy změny zdravotního stavu, které nedosahují takového stupně poškození zdraví jako nemoci z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemoci z povolání.

Rozdíl mezi nemocí z povolání a pracovním úrazem tedy spočívá především v tom, že pracovní úraz vzniká jako důsledek krátkodobého, náhlého a násilného působení zevních příčin (tzv. úrazového děje). Proto je autorka práce toho názoru, že nemoc covid-19 jakožto infekční onemocnění nelze podle české právní úpravy považovat za pracovní úraz, mohla by však být považována za nemoc z povolání.

5.4.1 Postup uznávání nemocí z povolání

Posouzení, zda zaměstnanec onemocněl nemocí z povolání, náleží do kompetence poskytovatelů zdravotních služeb v oboru pracovního lékařství, kteří mají povolení k uznávání nemocí z povolání.¹⁹³ V případě, že má zaměstnavatel nebo ošetřující lékař podezření na nemoc z povolání, má povinnost odeslat tuto osobu k příslušnému poskytovateli pracovnělékařských služeb. Žádost o posouzení a uznání nemoci z povolání nebo její ukončení může podat také sám zaměstnanec.¹⁹⁴

K uznání nemoci z povolání vede poměrně dlouhá cesta, kdy je třeba provést rozsáhlé šetření, které lze shrnout do čtyř následujících bodů:

1. ověření, zda je nemoc uvedena v seznamu nemocí z povolání,
2. posouzení zdravotního stavu osoby příslušným poskytovatelem zdravotních služeb,

¹⁹² Shodně JOUZA, Ladislav. *Kdy a jakou náhradu škody lze získat za onemocnění covid-19 a za úrazy při home office?* Advokátní deník [online]. Praha: Česká advokátní komora, 2021, 29.11.2021 [cit. 2022-08-09]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2021/11/29/kdy-a-jakou-nahradu-skody-lze-ziskat-za-onemocneni-covid-19-a-za-urazy-pri-home-office/>

¹⁹³ Viz § 66 zákona o specifických zdravotních službách

¹⁹⁴ Srov. PELCLOVÁ, Daniela a kolektiv. *Nemoci z povolání a intoxikace*. 3., dopl. vyd. Praha: Karolinum, 2014. ISBN 978-80-246-2597-3, s. 21-23.

3. ověření podmínek vzniku nemoci z povolání příslušným orgánem ochrany veřejného zdraví (krajskou hygienickou stanicí) a
4. posudek poskytovatele zdravotních služeb + nahlášení do registru nemocí z povolání.¹⁹⁵

Předpokladem uznání nemoci z povolání je skutečnost, že tato nemoc je uvedena v seznamu nemocí z povolání podle NemPov, případně ji lze zařadit pod některou položku v nařízení uvedenou. Přestože nemoc covid-19 není v tomto seznamu uvedena, bylo by možné ji zařadit do kapitoly V – „Nemoci z povolání přenosné a parazitární“, a to pod položku č. 1 – „nemoci přenosné a parazitární“ nebo položku č. 3 – „nemoci přenosné a parazitární vzniklé v zahraničí“. V případě položky č. 1 musí nemoci vzniknout při práci, u níž je prokázáno riziko nákazy, u položky č. 3 pak při práci v epidemiologicky obtížných oblastech s rizikem nákazy. Pojmem „riziko nákazy“ znamená vyšší pravděpodobnost nákazy při vlastním výkonu práce než v jiném kontaktu s jinými osobami, a to i v období epidemického výskytu onemocnění.¹⁹⁶

K problematice se již na počátku první vlny pandemie vyjádřila Společnost pracovního lékařství, která vydala již 25. března 2020 stanovisko k uznání covid-19 jako nemoci z povolání. V něm vyslovila názor, že covid-19 lze uznat jako nemoc z povolání právě s odkazem na uvedené otevřené položky 1 a 3 kapitoly V NemPov.¹⁹⁷ S tímto stanoviskem se ztotožnilo i Ministerstvo zdravotnictví.¹⁹⁸ Z výše uvedeného tedy vyplývá, že covid-19 může být uznána jako nemoc z povolání.

Pro uznání nemoci covid-19 jako nemoci z povolání u konkrétního zaměstnance musí být kumulativně splněny dvě podmínky: první podmínkou je tzv. podmínka klinická – to znamená, že onemocnění musí být klinicky manifestní (u dané osoby se projeví klinické příznaky onemocnění) a musí být potvrzeno laboratorním vyšetřením. Pokud byla osoba pouze v karanténě či měla pozitivní test, není tato podmínka splněna. Druhou podmínkou je tzv. hygienická podmínka, kdy je třeba potvrdit, že osoba se při vlastním výkonu práce prokazatelně dostala do úzkého kontaktu s nakaženou osobou. Ve skutečnosti je samozřejmě složité prokázat, kde se daná osoba skutečně nakazila; o nemoc z povolání se bude jednat jen, je-li vysoká

¹⁹⁵ Tamtéž

¹⁹⁶ Výzkumný ústav bezpečnosti práce. *COVID-19. Nemoc z povolání*. 2021 [cit. 2022-08-08]. ISBN: 978-80-87676-41-7. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/A4-Covid-19-web.pdf>, s. 10

¹⁹⁷ Stanovisko výboru Společnosti pracovního lékařství ČLS JEP k podmínkám uznání nemoci COVID-19 za nemoc z povolání ve smyslu nařízení vlády č. 290/1995 Sb. k datu 25.3.2020. Dostupné z: https://www.pracovni-lekarstvi.cz/files/CoVID-19_jako_NzP_25.3.2020.pdf. Aktualizované znění tohoto stanoviska vydala SPL k datu 23.2.2021. Dostupné z: [CoVID-19_jako_NzP_25.3.2020_rev_23.2.2021.pdf](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/A4-Covid-19-web.pdf)

¹⁹⁸ Výzkumný ústav bezpečnosti práce, c.d.

pravděpodobnost, že k nákaze došlo právě v zaměstnání.¹⁹⁹ Typicky tomu bude např. u lékařů, sociálních pracovníků apod.)

Podle dat Výzkumného ústavu bezpečnosti práce byl v roce 2020 covid-19 nahlášen jako nemoc z povolání celkem ve 150 případech, v roce 2021 pak toto číslo vzrostlo na 5 364 případů. Podle těchto dat byla nemoc covid-19 nejčastěji posouzena jako nemoc z povolání přenosná a parazitární (položka č. 1), v 5 případech byla posouzena jako nemoc přenosná a parazitární vzniklá v zahraničí (položka č. 3). V roce 2021 tvořila nemoc covid-19 dokonce 89 % všech uzavřených případů v Národním registru nemocí z povolání.²⁰⁰ Data z roku 2022 nejsou k datu odevzdání této práce dostupná. Autorka pro přehlednost uvádí data v Tabulce č. 1.

Tabulka č. 1: Hlášení covid-19 jako nemoci z povolání v letech 2020-2022

| Rok | Nemoci přenosné a parazitární | | | Nemoci přenosné a parazitární vzniklé v zahraničí | | |
|-------------|--|------|-------|---|------|------|
| | Celkem | Muži | Ženy | Celkem | Muži | Ženy |
| 2020 | 150 | 40 | 110 | 0 | 0 | 0 |
| 2021 | 5 364 | 944 | 4 420 | 5 | 5 | 0 |
| 2022 | Data nebyla v době odevzdání této práce dostupná | | | | | |

Uznání covid-19 jako nemoc z povolání lze tedy zvažovat zejména u profesí, kde je zvýšené riziko kontaktu s nakaženými osobami – například u zdravotnických pracovníků, zaměstnanců v sociálních službách, hasičů nebo třeba učitelů. Z dat Národního registru nemocí z povolání lze vyčíst, že profese „v první linii“ tvořily největší podíl nahlášených nemocí z povolání; najdeme však i jednotky případů, kdy byla nemoc z povolání uznána zaměstnanci pracujícím na pozici radiofyzik, pracovník ostražky či mechanik klimatizace.²⁰¹ Takové případy ale byly spíše ojedinělé a prokázání vzniku nemoci z povolání u tohoto zaměstnavatele bude nepochybně složitější.

¹⁹⁹ Obdobně viz Czech Employment Lawyers Association. *COVID-19 jako nemoc z povolání* [online]. www.czela.cz. 23.4.2020. Dostupné z <https://www.epravo.cz/top/clanky/stanovisko-czela-k-pravnim-otazkam-institutu-home-office-1-cast-112929.html>

²⁰⁰ Nemoci z povolání v České republice 2020 [online]. Praha: Státní zdravotnický ústav. 2022. ISSN 1804-5960 [cit. 2022-07-30]. Dostupné z:

http://www.szu.cz/uploads/documents/cpl/nemoci_z_povolani/Hlaseni_NzP_2021.pdf, s. 20

²⁰¹ Tamtéž

5.4.2 Důsledky uznání nemoci covid-19 jako nemoci z povolání

Zásadním důsledkem uznání covid-19 jako nemoci z povolání je povinnost zaměstnavatele nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu, která zaměstnanci vznikla. K té je povinen ten zaměstnavatel, u něhož zaměstnanec naposledy před zjištěním nemoci z povolání pracoval za podmínek, za nichž nemoc z povolání vzniká. Pro vznik odpovědnosti nemá význam, zda zaměstnavatel porušil určitou právní povinnost, rozhodné je pouze to, že došlo ke vzniku nemoci z povolání.²⁰² Pro účely odškodňování nemoci z povolání jsou zaměstnavatelé zákonně pojištěni; škodu pak zaměstnanci (nebo pozůstalým členům rodiny zaměstnance, pokud zaměstnanec zemřel) vyplácí pojišťovna, u níž je zaměstnavatel pojištěn.²⁰³

Zaměstnanec, u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, může po zaměstnanci požadovat náhradu škody podle § 271a-271j zákoníku práce; jedná se o náhradu za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti, náhradu za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti, náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění, účelně vynaložené náklady spojené s léčením a náhradu za věcnou škodu. Při zvlášť závažném ublížení na zdraví zaměstnance přísluší jednorázová náhrada nemajetkové újmy také členům rodiny zaměstnance uvedeným v § 271f zákoníku práce; v případě úmrtí zaměstnance mohou náhradu škody požadovat jeho pozůstalí. Jde o náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením, náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem, náhradu nákladů na výživu pozůstalých, jednorázovou náhradu nemajetkové újmy a náhradu věcné škody.

Nelze opomenout také povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci, pokud zaměstnanec nesmí dle lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro onemocnění nemocí z povolání;²⁰⁴ s takovým zaměstnancem může zaměstnavatel také rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. d) zákoníku práce a zaměstnanci v takovém případě náleží poměrně vysoké odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výděлку. Každý zaměstnavatel je taktéž povinen vést evidenci zaměstnanců, u nichž byla uznána nemoc z povolání, která vznikla na jeho pracovištích.²⁰⁵

Autorka je toho názoru, že nárok na náhradu škody by nemusel být zaměstnanci upřen ani v případě, že by mu covid-19 jako nemoc z povolání nebyla uznána. Jak již bylo uvedeno výše,

²⁰² Srov. HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 6. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2022. 216 s., s. 154.

²⁰³ Toto pojištění upravuje vyhláška ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

²⁰⁴ Viz § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce

²⁰⁵ Tamtéž, § 105 odst. 6

pokud se u daného zaměstnance se neprojeví klinické příznaky nemoci a zaměstnanci by byla pouze nařízena karanténa, nemůže být situace posouzena jako nemoc z povolání, ale u zaměstnance přesto dochází ke ztrátám na výdělku. V souladu s § 265 odst. 1 zákoníku práce by zaměstnanec mohl mít nárok na náhradu škody nebo nemajetkové újmy i v takovém případě, avšak pouze za podmínky, že škoda vznikla porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům, a to buď jednáním zaměstnavatele, nebo třetí osoby.²⁰⁶

5.5 Srovnání BOZP v době pandemie ve vybraných státech

Předmětem této kapitoly je právní úprava BOZP v době pandemie ve srovnávaných zemích. Autorka se soustředí na téma očkování a testování zaměstnanců, možnost odmítnutí výkonu práce a covid-19 jako nemoc z povolání nebo pracovní úraz.

5.5.1 Slovenská republika

Povinnost testování zaměstnanců na Slovensku za účelem vstupu na pracoviště zaměstnavatele přímo vyplývá z § 250b odst. 6 slovenského zákoníku práce, který byl přijat v reakci na pandemii koronaviru. Toto ustanovení upravuje postup zaměstnavatele v případě, že zaměstnanec nesplňuje podmínky vstupu na pracoviště stanovené zvláštním právním předpisem nebo pokud zaměstnanec odmítl možnost bezplatného testování nabídnutou zaměstnavatelem. Slovenský zákoník práce výslovně uvádí, že pokud zaměstnavatel neumožnil zaměstnanci z těchto důvodů vstup na pracoviště a výkon práce, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnance bez náhrady mzdy, pokud se zaměstnanec se zaměstnancem nedohodne jinak. Nebyl-li zvláštní předpis vydán, nelze podle tohoto odstavce postupovat.

V oblasti očkování zaměstnanců není příliš mnoho rozdílů oproti přístupu České republiky; očkování zaměstnanců bylo nepovinné a za účelem vstupu na pracoviště zaměstnavatele se zaměstnanec mohl prokázat negativním testem. V otázce povinnosti poskytnutí osobních ochranných prostředků zaměstnancům však můžeme vidět rozdíl oproti České republice. Tuto povinnost totiž měli na Slovensku pouze zaměstnavatelé, jejichž zaměstnancům byla nařízena povinnost nosit osobní ochranné prostředky Opatřením Úřadu veřejného zdravotnictví Slovenské republiky při ohrožení veřejného zdraví.²⁰⁷ Jednalo se o zaměstnance „pracující s rizikovými

²⁰⁶ Shodně HROMADA, Miroslav. *Aktuální otázky nároků z pracovních úrazů a nemocí z povolání*. Soudní rozhledy, 2020, roč. 26, č. 11–12, s. 351–353

²⁰⁷ Opatření Úřadu veřejného zdravotnictví Slovenské republiky při ohrožení veřejného zdraví ze dne 18.3.2020, č. OLP/2640/2020

faktory, které na zaměstnance působí přímo z povahy vykonávané práce“, takovými jsou například lékaři, laboranti, ale též zaměstnanci pohřební služby nebo strojvedoucí.²⁰⁸

Na Slovensku může být nemoc covid-19 uznána jako nemoc z povolání při splnění dvou podmínek. První podmínkou jsou klinické projevy onemocnění, druhou je laboratorně ověřená diagnóza covid-19. Zaměstnanci musí v inkubační době onemocnění přijít do kontaktu s onemocněním nebo infekčním materiálem při práci nebo v rámci plnění pracovních úkolů. Pokud byl zaměstnanec pozitivně testován na covid-19, aniž by se u něj projevíly klinické příznaky onemocnění, nemůže se jednat o nemoc z povolání.²⁰⁹ Podle statistických údajů slovenského Národního centra zdravotnických informací byla nemoc covid-19 v roce 2021 uznána jako nemoc z povolání 159 osobám; objevil se také jeden případ ohrožení nemocí z povolání.²¹⁰

5.5.2 Spolková republika Německo

Podle nařízení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci SARS-CoV-2 (Corona-ArbSchV), jsou zaměstnavatelé povinni poskytnout zaměstnancům ochranné pomůcky úst a nosu v případě, že nemůže být dodržena minimální vzdálenost mezi zaměstnanci. Při činnosti, při nichž lze očekávat zvýšené emise aerosolů, musí zaměstnavatel poskytnout respirátory FFP-2.²¹¹

Vzhledem k tomu, že očkování, nebylo v Německu nařízeno zákonem, nemohou zaměstnavatelé zaměstnance nutit. Některé profese nicméně nemohly do konce roku 2022 vykonávat osoby, které nedoložily potvrzení o očkování nebo o prodělání nemoci; nahradit jej negativním testem na covid-19 nebylo možné.²¹² Podle § 20a odst. 3 věty 4, 5 IfSG nebylo možné zaměstnance bez doložení očkování nebo prodělané nemoci zaměstnávat. Za porušení tohoto zákazu hrozila zaměstnanci i zaměstnavateli pokuta až do výše 25 tisíc eur.²¹³

Odmítnutí testování zaměstnancem řešil Spolkový pracovní soud. Zaměstnankyně pracovala jako flétnistka v Bavorské státní opeře. Zaměstnavatel podnikovou směrnicí nařídil testování všech zaměstnanců, kdy se každý zaměstnanec mohl otestovat zajištěnými PCR testy, případně mohl předložit PCR test provedený externím poskytovatelem. Zaměstnankyně testování

²⁰⁸ Srov. Národní inšpektorát práce. *Kedy je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancom ochranné rúška?* [online]. www.ip.gov.sk. Dostupné z: <https://www.ip.gov.sk/homeoffice-a-bozpf/>

²⁰⁹ Viz Metodický pokyn hlavního odborníka MZ SR pre klinické pracovné lekárstvo a klinickú toxikológiu pre hlásenie choroby z povolania COVID-19

²¹⁰ Viz Národní centrum zdravotnických informací. *Choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania v SR 2021* [online]. 18.5.2020. www.nczisk.sk. Dostupné z https://data.nczisk.sk/statisticke_vystupy/choroby_povolania/Choroby_z_povolania_2021_Sprava_k_publickov_anym_vystupom.pdf

²¹¹ Viz § 2 odst. 3 Corona-ArbSchV

²¹² Viz § 20a IfSG, ve znění do 1.1.2023

²¹³ Viz § 73 odst. 1 č. 7g, odst. 2 IfSG

odmítla s tím, že testování je nepřesné a jedná se o zásah do její osobní integrity. Vzhledem k tomu, že zaměstnankyně nemohla docházet do zaměstnání, aniž by doložila negativní PCR test, přestal jí zaměstnavatel vyplácet mzdu a zaměstnankyně se tak domáhala náhrady mzdy u soudu. Spolkový pracovní soud vyslovil, že zásah do integrity zaměstnankyně byl minimální a postup zaměstnavatele byl v souladu se zákonem. Žaloba zaměstnankyně tak byla zamítnuta.²¹⁴

V Německu je nemoc covid-19 uznávána jednak jako nemoc z povolání a jednak jako pracovní úraz. V roce 2020 bylo jako nemoc z povolání uznáno celkem 195 739 případů a 20 452 případů bylo uznáno jako pracovní úraz. Ačkoliv ani německé nařízení o seznamu nemocí z povolání²¹⁵ ve své příloze 1 neobsahuje nemoc covid-19, je možné tuto nemoc zařadit pod položku 3101, tedy „infekční onemocnění“, a to za podmínky, že zaměstnanec pracuje ve zdravotnictví, v oblasti sociální péče nebo v laboratoři nebo byl vystaven riziku nákazy v obdobném rozsahu jinou činností.²¹⁶ Pro uznání nemoci z povolání je stejně jako v Česku a na Slovensku nutné prokázat kontakt s virem, zaměstnanec musí mít klinické příznaky onemocnění, a onemocnění musí být potvrzeno pozitivním PCR testem.²¹⁷ U ostatních zaměstnanců, kteří nepracují v oboru uvedeném v nařízení, není možné uznat covid-19 jako nemoc z povolání, je však možné jej nahlásit jako pracovní úraz. V této souvislosti musí prokazatelně dojít k intenzivnímu kontaktu s infekční osobou, a to při výkonu práce, na cestě do práce a zpět.²¹⁸

Lze vidět, že německá praxe se od Česka a Slovenska mírně liší. V reakci na rozdílné postupy jednotlivých členských států přijala 28. listopadu 2022 Evropská komise aktualizované doporučení,²¹⁹ aby členské státy uznávaly covid-19 jako nemoc z povolání, pokud se jí nakazí zaměstnanci v oblasti prevence nemocí, zdravotní a sociální péče, domácí péče nebo i v jiných odvětvích, kde se vyskytuje riziko nákazy a kde bylo takové riziko prokázáno. Ačkoliv většina

²¹⁴ Viz Rozsudek Spolkového pracovního soudu ze dne 1 června 2022, sp. zn. 5 AZR 28/22

²¹⁵ Nařízení ze dne 31.10.1997, Berufskrankheiten-Verordnung (BKV) – nařízení o nemocech z povolání

²¹⁶ Uznání nemoci covid-19 jako nemoci z povolání závisí v zásadě na tom, zda dotyčná osoba přišla do osobního kontaktu s pacienty nebo osobami, o které má být pečováno. Pouhá práce ve zdravotnickém zařízení, například v administrativní oblasti, nestačí. V otázce podobného rizika nákazy v jiných oblastech, je důležitý typ kontaktu s nakaženými osobami, kdy musí jít o přímý fyzický kontakt (např. práce kadeřníka nebo kosmetické ošetření). Viz Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV). *COVID-19 als Berufskrankheit oder Arbeitsunfall*. www.dguv.de/ [online] [cit. 2022-12-02]. Dostupné z: https://www.dguv.de/de/mediencenter/hintergrund/corona_arbeitsunfall/index.jsp

²¹⁷ German Accident Insurers and the Interdisciplinary Association for Intensive Care and Emergency Medicine (DIVI). *COVID-19 as an occupational disease – information for healthcare workers*. www.dguv.de/ [online]. Červen 2020 [cit. 2022-12-02]. Dostupné z: <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/4560>

²¹⁸ Viz Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV). *COVID-19 als Berufskrankheit oder Arbeitsunfall*. www.dguv.de/ [online] [cit. 2022-12-02]. Dostupné z: https://www.dguv.de/de/mediencenter/hintergrund/corona_arbeitsunfall/index.jsp

²¹⁹ *Commission recommends recognising COVID-19 as occupational disease in certain sectors and during a pandemic* [online]. 28.11.2022. ec.europa.eu. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=10463>

členských států uznává covid-19 jako nemoc z povolání, pracovní úraz nebo dokonce obojí,²²⁰ cílem tohoto doporučení je sjednocení praxe a uznávání nemoci covid-19 jako nemoci z povolání v celé unii.

5.5.3 Spojené království Velké Británie a Severního Irska

Na rozdíl od Německa nebo České republiky nevyžadovaly předpisy Spojeného království v době pandemie, aby zaměstnavatel poskytoval zaměstnancům roušky nebo respirátory, ani aby byli zaměstnanci testováni. Zaměstnavatelé však mohou testování zaměstnanců v interních předpisech, po projednání se zástupci zaměstnanců nebo jednotlivými zaměstnanci.²²¹ Doporučení pro testování zaměstnanců je možné nalézt na stránkách vlády.²²² Pokud zaměstnanec testování či nošení roušek na pracovišti odmítá, měl by zaměstnavatel vyslechnout jeho argumenty a pokusit se problém vyřešit například tím, že zaměstnanci umožní pracovat z domova. Jsou-li důvody zaměstnance rozumné, měl by zaměstnavatel uvažovat o převedení na jinou práci, v opačném případě lze zvážit i skončení pracovního poměru.²²³

Drobným vodítkem může být rozsudek Pracovního tribunálu Spojeného království v kauze Mrs B Regnante v Essex Cares Ltd. z 23. února 2021. Zaměstnankyně se z obavy z nemoci covid-19 odmítala dostavit na pracoviště a tuto skutečnost odůvodnila tím, že její manžel spadá do rizikové skupiny obyvatel. Přestože zaměstnankyni bylo umožněno pracovat z domova, z důvodu nutnosti zaskočit za kolegyni ji zaměstnavatel povolal na pracoviště, což zaměstnankyně odmítla. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel trval na jejím návratu do kanceláře, dala zaměstnankyně výpověď a zažalovala zaměstnavatele z důvodu constructive dismissal.²²⁴ Soud vyložil, že zaměstnavatel nebyl zaměstnankyni nijak nápomocen a nechtěl její situaci řešit. Shledal tedy žalobu jako důvodnou a chování zaměstnavatele vůči zaměstnankyni nespravedlivým.²²⁵

²²⁰ *Possibility to recognize covid-19 with occupational origin. Situation according to the replies received by Eurostat* [online]. 09/2021. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/4187653/11581523/map-1632758682187.png>

²²¹ Viz Advisory, Conciliation and Arbitration Service. *Workplace testing for coronavirus (COVID-19)* [online]. www.acas.org.uk. Dostupné z: <https://www.acas.org.uk/working-safely-coronavirus/testing-staff-for-coronavirus>

²²² Viz *Coronavirus (COVID-19) workplace testing: guidance for private-sector employers and third-party healthcare providers*. GOV.UK [online]. London: Government Digital Service, 30. 5. 2022 [cit. 2022-12-14]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/government/publications/coronavirus-covid-19-testing-guidance-for-employers/coronavirus-covid-19-testing-guidance-for-employers-and-third-party-healthcare-providers>

²²³ Tamtéž

²²⁴ Constructive dismissal je zvláštní institut britské právní úpravy, kdy zaměstnanec může skončit pracovní poměr bez výpovědní doby z důvodu nespravedlivého chování zaměstnavatele, například při diskriminace. Skončení pracovního poměru ve Spojeném království se autorka práce věnuje v bodě 6.2.3.

²²⁵ Viz Rozsudek Pracovního tribunálu ze dne 23. února 2021, sp. zn. 1403429/2020, Mrs B Regnante v Essex Cares Ltd.

Naopak v kauze *Rodgers v Leeds Laser Cutting Ltd.* rozhodl soud ve prospěch zaměstnavatele. Zaměstnanec odmítl docházet na pracoviště a jako důvod uvedl, že má obavu o své zdraví a o zdraví svých dětí. Potom, co byl zaměstnanec propuštěn, podal žalobu na neplatnost výpovědi. Během soudního líčení soud zjistil, že zaměstnanec se proti nákaze sám nijak nechránil, nenosil roušku a nedodržel společenský odstup, proto bylo propuštění v souladu se zákonem. Je však nutné dodat, že výsledek tohoto případu je ovlivněn přístupem zaměstnance k protiepidemickým opatřením.²²⁶

Přestože právní předpisy Spojeného království povinné očkování zaměstnanců nevyžadují, je ze strany vlády doporučováno.²²⁷ Povinná vakcinace nabyla reálnějších obrysů v Anglii, když vláda v listopadu 2021 přijala změnu nařízení *The Health and Social Care Act 2008 (Regulated Activities) Regulations 2014*, kterým nařídila zaměstnancům v domech s pečovatelskou službou, aby se nechali očkovat.²²⁸ Neočkované zaměstnance bylo možné převést na jinou práci nebo uzavřít dohodu o neplaceném volnu, dokud nebudou plně očkováni. Toto opatření se vztahovalo pouze na Anglii, v ostatních částech Spojeného království nebyla taková změna přijata. Ministr zdravotnictví však 31. ledna 2022 oznámil,²²⁹ že povinnost bude zrušena, což se stalo k 15. březnu 2022.

Ačkoliv některé prameny tvrdí, že nemoc covid-19 je ve Spojeném království považována za nemoc z povolání,²³⁰ toto označení je nepřesné. Nemoc covid-19 není uvedena v seznamu nemocí z povolání podle nařízení o hlášení úrazů, nemocí a nebezpečných událostí (RIDDOR)²³¹, ale může podléhat hlášení podle nařízení 9 RIDDOR, které vyžaduje hlášení onemocnění, které vzniklo v důsledku expozice biologického činitele při práci. Dle pokynů Výkonného orgánu pro zdraví a bezpečnost (HSE)²³² měly být do 31. března 2022 hlášeny všechny potvrzené případy

²²⁶ Viz Rozsudek Odvolacího pracovního tribunálu ze dne 6. května 2022, sp. zn. EA-2021-000437-VP, Mr D Rodgers v Leeds Laser Cutting Ltd.

²²⁷ Viz *COVID-19 vaccination: guide for employers*. GOV.UK [online]. London: Government Digital Service, 30. 5. 2022 [cit. 2022-12-14]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/government/publications/covid-19-vaccination-guide-for-employers/covid-19-vaccination-guide-for-employers>

²²⁸ Nařízení zakotvovalo také výjimky z této povinnosti, například zdravotní důvody zaměstnance, věk pod 18 let apod. Srov. *The Health and Social Care Act 2008 (Regulated Activities) Regulations 2014*, Regulation 12, §§ 3-6, ve znění ze dne 11. listopadu 2021

²²⁹ Viz *Oral statement on vaccines as a condition of deployment*. GOV.UK [online]. London: Government Digital Service, 31. 1. 2022 [cit. 2022-12-15]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/government/speeches/oral-statement-on-vaccines-as-a-condition-of-deployment>

²³⁰ Srov. H. Tomášková, D. Vybíralová, A. Šplíchalová, H. Šlachtová, R. Maďar, M. Vít. *Onemocnění COVID-19 jako nemoc z povolání ve vybraných evropských státech*. Praktický lékař. Česká lékařská společnost J. E. Purkyně, 2021, 101(3), 169-173

²³¹ Viz RIDDOR, Regulation 8

²³² Viz HSE. *Reporting accidents and incidents at work* [online]. October 2013 [cit. 2022-12-08]. Dostupné z: <https://www.hse.gov.uk/pubns/indg453.pdf>

covid-19, u nichž bylo možné prokázat, že k nakažení došlo při výkonu práce. Od 1. dubna 2022 však hlášení podléhají pouze případy onemocnění za předpokladu, že:

1. k nakažení došlo při práci s koronavirem (například při práci s virem v laboratoři),
2. pracovní náplň zahrnovala práci v prostředí s lidmi nakaženými covid-19 (například ve zdravotnickém zařízení),
3. v rámci pracovní činnosti došlo k nebezpečné události.²³³

Expozice na pracovišti měla být posouzena jako pravděpodobnější příčina onemocnění, tedy, že výkon práce zaměstnance byl zdrojem expozice koronaviru. Je taktéž nutné předložit pozitivní laboratorní test, případně písemnou lékařskou zprávu.²³⁴ Na základě takto stanovené diagnózy je možné žádat o finanční podporu. Zaměstnanci, kteří nesplňují výše uvedené podmínky, nemají na finanční podporu nárok a hlášení nepodléhají případy, kdy byl zaměstnanec nakažen jiným zaměstnancem, ani pokud byl zaměstnanec nakažen mimo pracoviště. Britská vláda a zástupci zaměstnanců však usilují o zápis nemoci covid-19 do seznamu nemoci z povolání, aby bylo možné uznat covid-19 jako nemoc z povolání všem zaměstnancům bez rozdílu.^{235,236}

5.6 Zhodnocení

BOZP byla v době pandemie jednou z turbulentních oblastí, kdy bylo třeba neustále reagovat na aktuální situaci. V průběhu pandemie bylo například možné nahradit pracovnělékařské prohlídky čestným prohlášením; později byla tato možnost omezena jen na méně rizikové kategorie prací. Dalšími významnými tématy bylo i očkování zaměstnanců nebo odmítnutí výkonu práce pro ohrožení života zaměstnance, kde můžeme vidět zajímavou judikaturu Pracovního tribunálu Spojeného království.

Co se týče testování zaměstnanců, dospěla autorka k závěru, že odmítnutí povinného testování na přítomnost koronaviru může být považováno za neomluvenou absenci, která může

²³³ O nebezpečnou událost, jejíž nahlášení podléhá nařízení se může jednat například při rozbití lahvičky s virem v laboratoři nebo při přepravě vzorků, kdy dojde k potenciálnímu nakažení řidiče, který vzorky přepravuje. Tamtéž.

²³⁴ Viz HSE. *RIDDOR reporting of COVID-19* [online]. [cit. 2022-12-08]. Dostupné z: <https://www.hse.gov.uk/pubns/indg453.pdf>

²³⁵ Viz British Medical Association. *COVID-19: BMA priorities*. www.bma.org.uk [online]. 25 November 2022 [cit. 2022-12-08]. Dostupné z: <https://www.bma.org.uk/advice-and-support/covid-19/what-the-bma-is-doing/covid-19-bma-priorities>

²³⁶ CAMPBELL, Denis. *Government urged to classify Covid as an occupational disease*. www.theguardian.com [online]. Guardian Media Group, 2022 [cit. 2022-12-08]. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/world/2022/aug/15/government-urged-to-classify-covid-as-an-occupational-disease>

vést až ke skončení pracovního poměru. Tato otázka ale není dosud definitivně vyřešena a bude případně zajímavé sledovat judikaturu vyšších soudů. Shodný přístup můžeme vidět ve Spojeném království, naopak na Slovensku je odmítnutí testu považováno za překážku v práci na straně zaměstnance bez náhrady mzdy; obdobně rozhodl také německý soud.

Skutečnost, že nemoc covid-19 může být v Česku uznána jako nemoc z povolání, není mezi veřejností příliš známa. Nemusí jít přitom pouze o zdravotnické pracovníky, ale i o zaměstnance z jiných oborů. Autorka je toho názoru, že zaměstnanci by měli být o této skutečnosti dostatečně informováni. Dobrým krokem by byla také jednotná evropská úprava, která by narovнала rozdíly mezi jednotlivými členskými státy. Zatímco na Slovensku může být nemoc covid-19 uznána pouze jako nemoc z povolání, v Německu lze covid-19 uznat jako nemoc z povolání i pracovní úraz – rozdíl spočívá v tom, zda se jedná o zaměstnance ve vybraných oborech nebo ostatní zaměstnance. Nejprísnejší požadavky na uznání nemoci z povolání stanoví právní úprava Spojeného království, kde může být nemoc covid-19 uznána pouze při splnění velmi přísných podmínek.

6 Skončení pracovního poměru v době pandemie koronaviru

Přestože vláda spustila mnoho podpůrných programů na udržení zaměstnanosti, někteří zaměstnavatelé z oborů nejvíce zasažených vládními opatřeními museli přistoupit k omezování svého provozu, a tedy i ke skončení pracovního poměru zaměstnanců. Ani v době nouzového stavu však nelze zrušit zaměstnanci pracovní poměr z jiných důvodů než uvedených v zákoníku práce, jakkoliv se zaměstnavatelé mohli z důvodu pandemie a navazujících vládních opatření nacházet v obtížné situaci.

Způsoby skončení pracovního poměru můžeme dělit na základě různých kritérií. Rozlišujeme například skončení na základě právního jednání nebo na základě právní události nezávislé na lidské vůli (zejména uplynutí doby, smrt zaměstnance či specifickými způsoby v případě cizinců).²³⁷ Další možné dělení je z hlediska stran právního jednání – jednostranné (např. výpověď, zrušení ve zkušební době) a dvoustranné (dohoda o skončení pracovního poměru). V této kapitole se autorka práce zaměřuje na vybrané způsoby skončení pracovního poměru ze strany na základě právního jednání z důvodů souvisejících s pandemií koronaviru.

Autorka pokládá za důležité zmínit také skončení pracovněprávního vztahu u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr; tyto se vyznačují větší flexibilitou a zaměstnavatel je může vypovědět bez uvedení důvodu nebo z jakéhokoliv důvodu, není-li ujednáno jinak.²³⁸ Lze tedy předpokládat, že v době, kdy se zaměstnavatelé potýkali s obtížemi souvisejícími s pandemií, byli „dohodáři“ prvními propouštěnými zaměstnanci.

6.1 Možnosti skončení pracovního poměru se zaměstnancem v době pandemie

Z možností skončení pracovního poměru, které zákoník práce zaměstnavatelům dává, se nabízelo zejména zrušení pracovního poměru ve zkušební době, dohoda o skončení pracovního poměru a výpověď.

Zrušení ve zkušební době je asi nejjednodušším způsobem skončení pracovního poměru se zaměstnancem. Zaměstnavatel je omezen pouze ustanovením § 66 odst. 1 věty druhé zákoníku práce, neboť nemůže zaměstnanci zrušit pracovní poměr ve zkušební době v prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance, což mohlo být v době pandemie častým omezením.

²³⁷ Srov. BĚLINA, Miroslav. Kapitola 1 [Obecně ke skončení pracovního poměru]. In: *Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání.* Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s, s. 196.

²³⁸ Viz § 77 odst. 4 písm. b) zákoníku práce

Pokud zaměstnanci zkušební doba již uplynula, je z důvodu vyvarování se možného sporu zaměstnanec a zaměstnavatele je nejvhodnějším způsobem dohoda o skončení pracovního poměru – dvoustranné právní jednání, na jehož základě pracovní poměr skončí ke sjednanému dni. Rozvázání pracovního poměru dohodou nebrání ani prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance. Sjednaným dnem skončí pracovní poměr také, pokud tento den připadne do ochranné doby uvedené v § 53 zákoníku práce.²³⁹

Zatímco zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď kdykoliv bez uvedení důvodu nebo z jakéhokoliv důvodu a není nijak omezen, zaměstnavatel může pracovní poměr vypovědět pouze z důvodů taxativně vyjmenovaných v zákoníku práce. Zákoník práce však nezná specifické výpovědní důvody pro období pandemie či navazující hospodářské krize, proto se autorka dále věnuje nejčastějším výpovědním důvodům, které s pandemií koronaviru souvisely.

Pro dobu pandemie mohou být relevantní zejména důvody uvedené v § 52 písm. a) nebo b) zákoníku práce, tedy ruší-li se nebo přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část, případně § 52 písm. c) zákoníku práce, tedy stane-li se zaměstnanec nadbytečným v důsledku organizačních změn.²⁴⁰ Důvodem pro organizační změny může být nutnost snížení počtu zaměstnanců v důsledku vládních opatření, kterými došlo k dočasnému uzavření nebo omezení provozu některých zaměstnavatelů. Vzhledem k tomu, že všechny tyto výpovědní důvody na straně zaměstnavatele, je zaměstnanci vypláceno odstupné ve výši jednonásobku až trojnásobku jeho průměrného výdělku v závislosti na tom, jak dlouho trvá jeho pracovní poměr u zaměstnavatele.²⁴¹

Zaměstnavatel však nemůže skončit pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce se zaměstnancem, na kterého od Úřadu práce čerpá příspěvek v době částečné práce podle § 120a zákona o zaměstnanosti, který byl přijat za účelem podpory zaměstnavatelů v době pandemie.

Kromě výpovědi z organizačních důvodů na straně zaměstnavatele podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce připadá v úvahu také výpověď ze zdravotních důvodů zaměstnance, ať již v důsledku uznání covid-19 jako nemoci z povolání [písm. d)], nebo z důvodu jiné dlouhodobé zdravotní nezpůsobilosti [písm. e)]. V obou případech musí být poskytovatelem pracovnělékařských služeb vydán lékařský posudek, podle něhož zaměstnanec dlouhodobě pozbývá zdravotní způsobilost k výkonu dané práce; rozlišení uvedených důvodů je významné zejména pro výši odstupného.

²³⁹ Srov. PICHRT, Jan. Kapitola 12 [Skončení pracovního poměru]. In: *Pichrt, J. a kol.* Pracovní právo. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 789 s., s. 264, marg. č. 38

²⁴⁰ Srov. HORECKÝ, Jan, BLAŽEK, Michal. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci. In: *Selucká, M. a kol.*, c.d., s. 35

²⁴¹ § 67 odst. 1 zákoníku práce

Pandemie koronaviru vedla v některých odvětvích k hromadnému propuštění. Někteří zaměstnavatelé jej oznámili již v březnu 2020, tento trend pak pokračoval během celého roku. O hromadné propouštění se jedná, propouští-li zaměstnavatel v období 30 kalendářních dnů z důvodů uvedených v § 52 a) až c) zákoníku práce větší počet zaměstnanců.²⁴² Do tohoto počtu se započítávají i zaměstnanci, s nimiž byl pracovní poměr rozvázán z týchž důvodů dohodou, bylo-li těchto zaměstnanců alespoň pět.²⁴³ Zaměstnavatel je povinen o svém záměru informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců a plní informační povinnost také vůči příslušné krajské pobočce Úřadu práce. Pracovní poměr propouštěného zaměstnance pak skončí nejdříve 30 dnů od doručení písemné zprávy Úřadu práce.²⁴⁴

6.1.1 Ochranné doby

Důležitou problematikou související s výpovědí ze strany zaměstnavatele jsou ochranné doby podle § 53 zákoníku práce, zejména podle písm. a) a písm. f) zákoníku práce, se kterými se zaměstnavatelé a zaměstnanci mohli setkat v době pandemie nejčastěji. Podle písm. a) nesmí dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď „v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, (...) a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončením.“²⁴⁵ Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem se vztahuje pouze na dobu, kdy je zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti, a nikoliv v karanténě; a přestože zákoník práce v mnoha případech spojuje shodné právní následky jak s dočasnou pracovní neschopností, tak s karanténou, je zaměstnanec před výpovědí ze strany zaměstnavatele chráněn pouze v případě dočasné pracovní neschopnosti.²⁴⁶

Pro dobu pandemie může být relevantní též § 53 písm. f) zákoníku práce, který stanoví zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem v době, „kdy zaměstnanec poskytuje dlouhodobou péči (...), kdy ošetřuje dítě mladší než 10 let nebo jiné fyzické osoby v případech podle zákona o nemocenském pojištění a v době, kdy pečuje o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění.“²⁴⁷ Toto ustanovení dopadá na případy, kdy zaměstnanec

²⁴² Viz § 62 zákoníku práce

²⁴³ Z dikce zákoníku práce vyplývá, že k hromadnému propouštění u nejmenších zaměstnavatelů je třeba nejméně 10 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců. K hromadnému propouštění tedy nemůže dojít u zaměstnavatele s méně než 20 zaměstnanci. Srov. PICHRT, Jan. Kapitola 12 [Skončení pracovního poměru]. In: *Pichrt, J. a kol.* Pracovní právo. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 789 s., s. 273, marg. č. 74

²⁴⁴ Viz § 63 zákoníku práce

²⁴⁵ Tamtéž, § 53 písm. a)

²⁴⁶ Shodně MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie. Karanténa v (pracovně)právních souvislostech. *Acta Universitatis Carolinae. Iuridica* [online]. Karolinum Press, 2021, 67(2), 81-89 [cit. 2022-08-22]. ISSN 0323-0619. Dostupné z: doi:10.14712/23366478.2021.14, s. 88.

²⁴⁷ Viz § 53 písm. h) zákoníku práce

nedochází do zaměstnání z důvodu péče o jinou osobu a kdy zaměstnanec v této době nebo její části čerpá dávky ošetřovného či dlouhodobého ošetřovného. Přestože zákonem č. 133/2020 Sb. bylo zavedeno několik změn ve vyplácení ošetřovného, ochranné doby podle § 53 písm. f) zákoníku práce se tato změna nedotkla. Zaměstnanců, kteří na základě této úpravy ošetřovali dítě ve věku od 10 do 13 let, se tak ochranná doba netýkala a bylo jim možné dát výpověď.

6.2 Srovnání skončení pracovního poměru v době pandemie ve vybraných státech

Další kapitola je zaměřena na skončení pracovního poměru během pandemie v jednotlivých zemích, konkrétně na použitelnost právní úpravy. Možnosti skončení pracovního poměru zkoumá autorka též pohledem recentní judikatury.

6.2.1 Slovenská republika

Shodně jako v České republice nemění koronavirová situace na Slovensku nic na výpovědních důvodech, pro které je možné se zaměstnancem skončit pracovní poměr. I na Slovensku se tak zaměstnavatelům v době pandemie nabízela podobná východiska, jako u nás – zejména zrušení pracovního poměru ve zkušební době, dohoda o skončení pracovního poměru či výpověď. Co se týče výpovědi ze strany zaměstnavatele, v úvahu přichází podobné výpovědní důvody jako u nás, tj. zejména ruší-li se nebo přemísťuje-li se zaměstnavatel, nebo stane-li se zaměstnanec nadbytečným, případně výpověď ze zdravotních důvodů.²⁴⁸

Také někteří zaměstnavatelé na Slovensku se nevyhnuli hromadnému propouštění.²⁴⁹ Slovenská úprava hromadného propouštění je od české právní úpravy příliš neliší. Zaměstnavatel má povinnost hromadné propouštění projednat se zástupci zaměstnanců, doručit písemnou informaci o hromadném propouštění úřadu práce, sociálních věcí a rodiny. Zaměstnavatel je oprávněn skončit se zaměstnancem pracovní poměr nejdříve 1 měsíc po ode dne doručení písemné informace o výsledku jednání se zástupci zaměstnavatelů úřadu práce, sociálních věcí a rodiny. Pokud zaměstnavatel některou z těchto povinností poruší, má zaměstnanec nárok na odstupné ve výši dvojnásobku jeho průměrného výdělku.

²⁴⁸ Podobné důvody uvádí slovenská literatura i v reakci na hospodářskou krizi po roce 2008. Viz OLŠOVSKÁ, Andrea. Skončenie pracovného pomeru z organizačných dôvodov. In: BARANCOVÁ, H.; OLŠOVSKÁ, A. (eds). *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. 227 s, s. 82

²⁴⁹ Viz např. Koronavírus pripraví o prácu desiatky ďalších ľudí, hromadné prepúšťanie hlásia z Trnavy [online]. Bratislava: SITA Slovenská tlačová agentúra, 2021 [cit. 2022-12-10]. Dostupné z: <https://www.webnoviny.sk/koronavirus-pripravi-o-pracu-desiatky-dalsich-ludi-hromadne-prepustanie-hlasia-z-trnavy/>

Autorka práce konstatuje, že na právní úpravu skončení pracovního poměru na Slovensku neměla pandemie koronaviru vliv a zaměstnavatelé a zaměstnanci mohli využít pouze stávající právní úpravy a zatím není k dispozici ani přílehlavá judikatura. Z podaného výkladu autorka vyvozuje, že skončení pracovního poměru na Slovensku nepůsobilo v době pandemie větší problémy než za standardní situace.

6.2.2 Spolková republika Německo

Také v Německu je pracovnímu poměru věnována zvýšená ochrana. Ani v německé právní úpravě nenajdeme speciální důvod pro skončení pracovního poměru v důsledku mimořádné události, pod kterou by pandemie covid-19 mohla být podřazena.

Shodně jako v české republice tedy mohli němečtí zaměstnavatelé přistoupit zejména k uzavření dohody o skončení pracovního poměru; ta musí být písemná a elektronická forma skončení vyloučena.²⁵⁰ Německá právní úprava nezná zvláštní institut zrušení pracovního poměru ve zkušební době, zaměstnavatel i zaměstnanec tedy mohou využít výpovědi, která ve zkušební době činí dva týdny a může být dána bez uvedení důvodu.^{251,252} Zkušební doba v Německu nesmí být delší než 6 měsíců.

Co se týče výpovědi, německá právní úprava rozlišuje mezi výpovědí řádnou a mimořádnou. Zatímco v případě řádné výpovědi musí být dodržena výpovědní doba stanovená zákonem nebo ujednaná v pracovní smlouvě, mimořádná výpověď umožňuje zaměstnavateli okamžitě skončit pracovní poměr, pokud po něm nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnanec dále zaměstnával po dobu výpovědní doby.²⁵³ Tento institut tedy v zásadě odpovídá českému okamžitému zrušení pracovního poměru.

Výpověď ze strany zaměstnavatele musí zásadně obsahovat výpovědní důvod.²⁵⁴ Výpovědní důvody podle německé právní úpravy jsou nejčastěji děleny do třech skupin – důvody spočívající v chování zaměstnance (zaměstnanec se zaviněným jednáním dopustí porušení

²⁵⁰ Viz § 623 BGB

²⁵¹ Tamtéž, § 622 odst. 3

²⁵² Viz § 1 odst. 1 a § 23 KSchG

²⁵³ *End of Employment in Germany*. Dublin: Boundless Technologies Limited., 2022 [cit. 2022-10-28]. Dostupné z: <https://boundlesshq.com/guides/germany/end-of-employment/>

²⁵⁴ Odůvodněna nemusí být například výpověď z pracovního poměru trvajícího méně než 6 měsíců či pokud je dána zaměstnavatelem s 10 nebo méně zaměstnanci. Viz § 1 odst. 1 a § 23 KSchG

povinností),²⁵⁵ osobě zaměstnance (do této skupiny lze řadit i dlouhodobou nemoc) a organizační důvody.²⁵⁶

Ačkoliv by se mohlo zdát, že relevantními důvody v době pandemie covid-19 jsou zejména organizační důvody a důvody spočívající v osobě zaměstnance, pracovní soud v Hamburku vyslovil, že výpovědním důvodem spočívajícím v chování zaměstnance může být též odmítnutí testování na přítomnost koronaviru pracovišti. V projednávaném případě nařídil zaměstnavatel zaměstnancům testování na přítomnost koronaviru vnitřním předpisem. Zaměstnanec, který testování odmítl, zaměstnavatel dal řádnou výpověď. Zaměstnanec se domáhal, že propuštění bylo neoprávněné a trval na dalším zaměstnávání. Soud uvedl, že odmítnutí testu je porušením smluvního závazku a opravňuje zaměstnavatele ke skončení pracovního poměru z důvodů spočívajících v osobě zaměstnance.²⁵⁷

Mimořádné výpovědi se věnoval pracovní soud v Kolíně nad Rýnem. Ta byla zaměstnanci dána proto, že odmítl na pracovišti nosit roušku nebo respirátor. Zaměstnanec sice předložil osvědčení, které ho od povinnosti nosit roušku osvobozuje, tento dokument byl ale téměř 6 měsíců starý a neuváděl žádné konkrétní zdravotní důvody, proč by zaměstnanec neměl být povinen roušku nosit. Mimořádná výpověď daná zaměstnavatelem tedy byla oprávněná.²⁵⁸ Z uvedeného vyplývá, že němečtí zaměstnanci, kteří opakovaně odmítají nosit na pracovišti ochranné pomůcky bez dostatečného zdůvodnění, mohou být okamžitě propuštěni z pracovního poměru.

6.2.3 Spojené království Velké Británie a Severního Irska

Co se týče právních předpisů, je skončení pracovního poměru je upraveno zejména v ERA 1996, který obsahuje ochranná ustanovení, reguluje již zmiňovanou práci z domova a jeho část se věnuje také skončení pracovního poměru. Ve Spojeném království je možné skončit pracovní poměr několika způsoby, pro dobu pandemie může být relevantní zejména dohoda, propuštění ze strany zaměstnavatele či rezignace zaměstnance, to buď s výpovědní dobou nebo bez ní.

Zatímco zaměstnanec může skončit pracovní poměr bez uvedení důvodu, výpověď daná zaměstnavatelem by měla mít spravedlivý důvod, jinak se zaměstnanec může domáhat neplatnosti. Akceptovatelnými důvody jsou chování zaměstnance, ztráta způsobilosti konat dosavadní práci,

²⁵⁵ Srov. MATIES, Martin. *Arbeitsrecht*. 2.vyd. München : C.H.Beck, 2010. s. 94

²⁵⁶ Viz např. CMS law [online]. *CMS Expert Guide to Dismissals and Termination of Employment in Germany*. CMS Legal, 2022 [cit. 2022-11-05]. Dostupné z: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-dismissals/germany>

²⁵⁷ Viz rozsudek pracovního soudu v Hamburku ze dne 24. listopadu 2021, sp. zn. 27 Ca 20/21

²⁵⁸ Viz rozsudek pracovního soudu v Kolíně nad Rýnem ze dne 17. června 2021, sp. zn. 12 Ca 450/21

dlouhodobá pracovní neschopnost či nadbytečnost zaměstnance.²⁵⁹ Všechny tyto důvody mohou být v době pandemie použitelné. Přestože forma výpovědi není zákonem stanovena, u výpovědi dané zaměstnavatelem může zaměstnanec zaměstnavatele požádat o písemné odůvodnění, jemuž je zaměstnavatel povinen vyhovět ve lhůtě 14 dnů od podání žádosti.²⁶⁰

Obě strany mohou pracovní poměr skončit i bez výpovědní doby. To u zaměstnance umožňuje tzv. „constructive dismissal“,²⁶¹ a to z důvodu spočívajícího v chování zaměstnavatele (např. byl-li zaměstnanec obětí šikany či diskriminace nebo pokud mu zaměstnavatel opakovaně nevyplatil mzdu).²⁶² Zaměstnavatel může zaměstnance propustit bez výpovědní doby z důvodu hrubého porušení pracovní kázně.²⁶³

Přestože koronavirus neměl, co se týče skončení pracovního poměru, ve Spojeném království vliv na psané právo, můžeme zaznamenat judikaturu, která mají v systému common law velký význam. V již zmiňovaném případě *Mrs B Regnante v Essex Cares Ltd.* soud například vyhověl zaměstnankyni, která žalovala zaměstnance pro constructive dismissal, kdy zaměstnavatel trval na jejím návratu do kanceláře, aniž by jí byl v její situaci nápomocen.

K porušení povinností zaměstnance se vyjádřil Pracovní tribunál v případě *Meynell v Stephenson*. Zaměstnankyně byla pečovatelkou a jejím úkolem bylo starat se dceru zaměstnavatelky, která trpěla mozkovou obrnou a spadala tedy do rizikové kategorie osob ohrožených nemocí covid-19. Přestože 20. března 2020 vyzval premiér obyvatele Spojeného království, aby se vyhýbali hospodám, barům a restauracím, šla zaměstnankyně toho dne do hospody. Zaměstnavatelka z obavy o zdraví své dcery zaměstnankyni propustila pro porušení povinností vyplívajících z pracovního poměru, s čímž zaměstnankyně nesouhlasila a podala žalobu pro neoprávněné propuštění, čemuž soud vyhověl. Dne 20. března 2020 totiž nebyly restaurace uzavřeny a zaměstnavatelka nedala zaměstnankyni pokyn, aby restauraci nenavštěvovala. Zaměstnankyně tak neporušila žádný právní předpis, s poukazem na uvedené doporučení premiéra ale soud snížil zaměstnankyni odškodné.²⁶⁴ Je však nutné upozornit na to, že případ se odehrál na samotném začátku pandemie, tedy v době, kdy ještě nebyla známá závažnost situace a nebylo možné předvídat počty úmrtí, které nemoc později způsobila.

²⁵⁹ Viz *Dismissing staff*. GOV.UK [online]. London: Government Digital Service [cit. 2022-12-15]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/dismiss-staff/fair-dismissals>

²⁶⁰ Viz ERA 1996, čl. 92. Zákon zároveň z tohoto pravidla stanoví výjimku např. pro zaměstnance, jejichž pracovní poměr netrvá déle než dva roky. Naopak těhotné zaměstnankyně mají na písemné odůvodnění právo, aniž by o něj musely zaměstnavatele žádat.

²⁶¹ Tamtéž, čl. 95 odst. 1 písm. c)

²⁶² Viz Advisory, Conciliation and Arbitration Service. *Dismissals* [online]. www.acas.org.uk. Dostupné z: <https://www.acas.org.uk/dismissals/>

²⁶³ Tamtéž

²⁶⁴ Viz Rozsudek Pracovního tribunálu ze dne 5. června 2021, sp. zn. 1807197/2020(V), *Ms D Meynell v Mrs L Stephenson*.

Vývoj je možné vidět v případě *Allette v Scarsdale Grange Nursing Home Ltd.* z 10. ledna 2022, kde se Pracovní tribunál vyjádřil k otázce skončení pracovního poměru z důvodu odmítání očkování. Ačkoliv zákonná povinnost očkování zaměstnanců v domovech důchodců nakonec realizována nebyla a žádný takový požadavek nebyl uveden ani v pracovní smlouvě zaměstnankyně, nařídil zaměstnavatel zaměstnankyni, která pracovala jako ošetřovatelka v domově pro seniory, aby se nechala očkovat. Protože zaměstnankyně odmítla, byl jí okamžitě zrušen pracovní poměr z důvodu hrubého porušení povinností zaměstnance. Zaměstnankyně u soudu uvedla, že očkování odmítá pro své náboženské a morální přesvědčení. Ze zjištění soudu však vyplynulo, že důvodem odmítnutí očkování byla zejména obava z očkovací látky podpořená konspiračními teoriemi. Soud tedy uznal okamžité zrušení pracovního poměru v souladu se zákonem a jednání zaměstnankyně jako hrubé porušení povinností.²⁶⁵

6.3 Zhodnocení

Právní předpisy týkající se skončení pracovního poměru se během pandemie covid-19 jak v České republice, tak v ostatních vybraných zemích, nezměnily. V případě, že zaměstnavatel má v souvislosti s pandemií problémy, mělo by být skončení pracovního poměru až tím posledním možným řešením. Asi nejčastějším výpovědním důvodem zaměstnavatele pak bude nadbytečnost zaměstnance, která je naprosto legitimní i pro dobu pandemie koronaviru. Je třeba dále poznamenat, že ochranné doby se vztahují pouze na dobu dočasné pracovní neschopnosti, nikoliv karantény zaměstnance.

Jak můžeme vidět, přístup ke skončení pracovního poměru v době pandemie může být v různých zemích odlišný; co by v českém právním prostředí bylo považováno za nemyslitelné, je podle německé nebo britské judikatury v souladu s právními předpisy. Příkladem je výpověď daná zaměstnanci za odmítnutí očkování ve Spojeném království, nebo dokonce okamžité zrušení pracovního poměru, k němuž přistoupil zaměstnavatel v Německu pro nedodržování ochranných opatření.

²⁶⁵ Viz Rozsudek Pracovního tribunálu ze dne 10. ledna 2022, sp. zn. 1803699/2021, *Allette v Scarsdale Grange Nursing Home Ltd.*

Závěr

Hlavním cílem této práce bylo analyzovat připravenost českého právního řádu na mimořádné situace, jako je pandemie koronaviru, zhodnotit přijaté změny právní úpravy a nabídnout vlastní návrh řešení v jednotlivých případech. Diplomová práce je členěna do šesti kapitol, na obecný úvod navazují jednotlivé kapitoly týkající se okruhů pracovního práva, které byly v době pandemie nejvíce diskutovány, anebo na něž měla pandemie koronaviru největší vliv. Každá z kapitol je zakončena srovnáním právní úpravy Slovenské republiky, Spolkové republiky Německo a Spojeného království Velké Británie a Severního Irsku.

V úvodu diplomové práce si autorka položila otázku, zda je stávající právní úprava připravena na řešení takovýchto mimořádných situací, zda je nutné přijmout změny právních předpisů a v případě, že změna právní úpravy byla přijata, tyto změny zhodnotit s důrazem na situace v praxi.

V kapitole o překážkách v práci dospěla autorka k závěru, že pohled na pandemii jako na „živelní událost“ nebyl v českém právním prostředí akceptován. Rovněž se ukázalo, že příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, o než bylo možné žádat do července 2021, je pro mimořádnou situaci takového rozsahu naprosto nedostačující. Proto byla přijata novela zákona o zaměstnanosti, která zakotvila nový příspěvek v době částečné práce, jejíž použitelnost pro krizové situace se prokáže, až bude podrobena zkoušce v praxi, například z důvodu energetické krize.

Během pandemie se ukázalo, že jedním z krátkodobých řešení problémů způsobených pandemií může být nařízení dovolené zaměstnancům. Na samotnou právní úpravu neměla pandemie koronaviru vliv a při nařizování dovolené musí zaměstnavatel dodržet 14denní lhůtu, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak. Oproti tomu slovenský zákoník práce zkrátil při mimořádných událostech tuto lhůtu na 7 dní, což by i v České republice umožnilo zaměstnavatelům lépe a flexibilněji reagovat na podobné krizové situace.

Díky pandemii koronaviru došlo k velkému posunu využívání práce z domova. O to víc vyšly najevo nedostatky současné regulace a ukázalo se, že novela zákoníku práce je v této oblasti velmi potřebná. Je nanejvýš pravděpodobné, že podíl zaměstnanců pracujících z domova se bude v budoucnu zvyšovat a právní úprava se bude muset společenským změnám adekvátně přizpůsobit.

V průběhu pandemie se měnila protiepidemická opatření a zaměstnavatelé museli zajistit BOZP, zejména prostřednictvím testování zaměstnanců na přítomnost koronaviru, nošení roušek či respirátorů nebo podporou očkování. Lze konstatovat, že pokud není testování či očkování

nařízeno zákonem, nelze k němu zaměstnance donutit a pokud zaměstnanec nesouhlasí, nelze s ním skončit pracovní poměr. Ačkoliv je podle názoru autorky práce tento přístup správný, některé ze srovnávaných zemí k tomuto tématu zaujaly odlišný postoj.

Autorka je toho názoru, že nemoc covid-19 by měla být uznávána jako nemoc z povolání všem zaměstnancům bez ohledu na druh práce a považuje tuzemský postup za vhodně zvolený. Ve všech srovnávaných zemích je nemoc covid-19 také uznávána buď jako nemoc z povolání nebo pracovní úraz, avšak ve Spojeném království pouze v případě splnění přísných podmínek.

Oblast skončení pracovního poměru se pohybovala v mezích platné legislativy. Přístup odborné veřejnosti na otázky skončení pracovního poměru z důvodu nerespektování ochranných opatření, očkování, či testování zaměstnanců se vyznačoval určitou opatrností a je vidět, že v této oblasti zatím trpíme nedostatkem relevantní judikatury. Naopak v Německu a ve Spojeném království byla v reakci na konkrétní případy již vydána soudní rozhodnutí, která vedla k rozhodnutí ve prospěch zaměstnavatele i zaměstnance v závislosti na okolnostech jednotlivých případů.

V průběhu této diplomové práce autorka narazila také na několik otázek, které by bylo třeba vyřešit. Jedná se zejména o BOZP a náhradu nákladů při práci z domova, následky odmítnutí testování ze strany zaměstnance či absence ochranné doby v době karantény zaměstnance. S ohledem na větší právní jistotu by bylo vhodné, aby se k těmto tématům vyjádřil Nejvyšší soud v některém ze svých rozhodnutí. Bude také zajímavé sledovat, jak se osvědčí nově přijatá právní úprava příspěvku v době částečné práce a v jakém znění projde legislativním procesem aktuální novela zákoníku práce.

Seznam zkratek

BGB – zákon ze dne 18. srpna 1896, Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) – občanský zákoník

BUrlG – zákon ze dne 8. ledna 1963, Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) – zákon o minimální dovolené pro zaměstnance

BEIS – Department for Business, Energy & Industrial Strategy – Ministerstvo pro obchodní, energetickou a průmyslovou strategii

Corona-ArbSchV – nařízení ze dne 26. září 2022, SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) – nařízení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci SARS-CoV-2

ERA 1996 – Employment Rights Act 1996 – zákon o právech zaměstnanců

HSE – Health and Safety Executive – výkonný orgán pro zdraví a bezpečnost

IfSG – zákon ze dne 20. července 2000, Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz – IfSG) – zákon o prevenci a kontrole infekčních onemocnění u lidí (zákon o ochraně před infekcemi)

krizový zákon – zákon č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

KSchG – zákon ze dne 25. srpna 1969, Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung (BGBI. I S. 1317) – zákon na ochranu před propouštěním

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

LZPS – usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

NemPov – nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů

občanský zákoník – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

pandemický zákon – zákon č. 94/2021 Sb., o mimořádných opatřeních při epidemii onemocnění COVID-19 a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

RIDDOR – The Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations 2013 – nařízení o hlášení úrazů, nemocí a nebezpečných událostí

slovenský zákoník práce – zákon č. 311/2001 Z.z., Zákonník práce, v znění neskorších predpisov

starý zákoník práce – zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. prosince 2006

SGB – zákon ze dne 24. března 1997, Sozialgesetzbuch (SGB) – sociální zákon

školský zákon – zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů

Ústava – ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

vyhláška č. 505/2006 Sb. – vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů

vyhláška o posuzování nemocí z povolání – vyhláška Ministerstva zdravotnictví a Ministerstva práce a sociálních věcí 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 (vyhláška o posuzování nemocí z povolání)

Work-life balance směrnice – Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

zákon č. 133/2020 Sb. – zákon č. 133/2020 Sb., o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020, ve znění pozdějších předpisů

zákoník práce – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

zákon o nemocenském pojištění – zákon č. 186/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

zákon o ochraně veřejného zdraví – zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

zákon o podpoře zkrácené práce – zákon č. 215/2021 Z.z., o podpoře v čase skrátenej práce a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov

zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů – zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

zákon o sociálním pojištění – zákon č. 461 /2003 Z. z., o sociálnom poistení, v znení neskorších predpisov

zákon o sociálních službách – zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů

zákon o specifických zdravotních službách – zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

zákon o státní službě – zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů

zákon o zaměstnanosti – zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Seznam použitých zdrojů

1 Monografie

ŠVESTKA, Jiří, Jan DVOŘÁK a kol. *Občanské právo hmotné. 2, Díl třetí: závazkové právo. 5., jubilejní a aktualiz. vyd.* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009, 550 s. ISBN 978-80-7357-466-6.

Bělina, M., Pichrt, J. a kol. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání.* Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s.

OLŠOVSKÁ, Andrea. *Pracovní poměr. 1.vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2017. ISBN 978-80-7552-946-6.

Valentová, K., Procházka, J., Janšová, M., Odrobinová, V., Brůha, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář. 1. vydání (1. aktualizace).* Praha: C. H. Beck, 2020.

Koldinská, K., Tröster, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení. 7., podstatně přepracované vydání.* Praha: C. H. Beck, 2018, 289 s.

Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář. 3. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2019. 1508 s.

PICHRT, Jan. *Zákoník práce ; Zákon o kolektivním vyjednávání.* Praha: Wolters Kluwer, 2017, xxxv, 1157 stran ; 19 cm. ISBN 978-80-7552-609-0.

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, 848 s.

Selucká, M. a kol. *Covid-19 a soukromé právo. Otázky a odpovědi. 1. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2020, 103 s.

PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK. *Pracovní právo a sociální zabezpečení v době koronaviru [online].* Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, ediční středisko, 2020, 153 s. ISBN 978-80-7630-008-8.

Dostupné z:
https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/125408/PP_KORONA_ebook.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Janovec, M., Malý, J., Šíp, J. Pohl, J., Zahradníčková, M. (eds.) *COFOLA 2021 – část 1. Sborník příspěvků mladých právníků, doktorandů a právních vědců. 1., elektronické vydání, 2021.* Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-8627-2 (online; pdf), s. 146. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/cofola/2021/cofola2021-1.pdf>

PITT, Gwyneth a Sandhya DREW. *Pitt's employment law. Twelfth edition.* London: Sweet and Maxwell, 2022, lxiv, 536. ISBN 978-0-414-10445-7

KIRCHNER, Jens, Pascal R. KREMP a Michael MAGOTSCH, ed. *Key Aspects of German Employment and Labour Law.* Berlín: Springer Science & Business Media, 2010. ISBN 978-642-00677-7, 343 s.

SCHAUB, Günter, Martina AHRENDT, Ulrich KOCH, Rüdiger LINCK, Jürgen TREBER a Hinrich VOGELSANG. *Arbeitsrechts-Handbuch: systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis*. 19., neu bearbeitete Auflage. München: C.H. Beck, 2021, 3042 s., ISBN 978-3-406-77000-5.

Pichrt, J. Koldinská, K. Morávek, J. (eds.) *Obrana pracovního práva. The Defence of Labour Law*. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2020, 601 s.

PICHRT, J. MORÁVEK, J. (eds.) *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

PICHRT, J., TOMŠEJ, J. (eds.) *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022, 156 s.

PELCLOVÁ, Daniela a kolektiv. *Nemoci z povolání a intoxikace*. 3., dopl. vyd. Praha: Karolinum, 2014. ISBN 978-80-246-2597-3.

HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 6. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2022. 216 s.

BĚLINA, Miroslav. Kapitola 1 [Obecně ke skončení pracovního poměru]. In: *Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s.

BARANCOVÁ, H.; OLŠOVSKÁ, A. (eds.) *Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. 227 s.

MATIES, Martin. *Arbeitsrecht*. 2.vyd. München : C.H.Beck, 2010.

2 Odborné články

NOVOTNÁ, E., TOMĚŠ, I. *K problémům suspenze pracovní smlouvy*. Právník, 1967, č. 8, str. 729.

PICHRT, Jan, BĚLINA, Miroslav, MORÁVEK, Jakub, TOMŠEJ, Jakub. *K některým specifickým otázkám překážek v práci v době koronaviru aneb je možné považovat pandemii za živelní událost ve smyslu pracovního práva?* Epravo.cz [online]. Praha: EPRAVO.CZ, 2020, 20. 3. 2020 [cit. 2021-12-03]. 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>

CIPRÝN, Štěpán. *Náhrada mzdy zaměstnancům podle méně používaných norem zákoníku práce*. Právní prostor [online]. Ostrava: ATLAS CONSULTING, 2020, 26. 3. 2020 [cit. 2021-12-03]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/nahrada-mzdy-zamestnancum-podle-mene-pouzivanych-norem-pracovniho-zakoniku>

Překážky v práci v době koronaviru – přehledně a prakticky. BOROVEC LEGAL [online]. Praha: BOROVEC LEGAL, 2020, 23. 3. 2020 [cit. 2021-12-03]. Dostupné z: <https://www.boroveclegal.cz/prekazky-v-praci-v-dobe-koronaviru-prehledne-a-prakticky/>

Q&A: Částečná nezaměstnanost. BOROVEC LEGAL [online]. Praha: BOROVEC LEGAL, 2020, 22. 4. 2020 [cit. 2021-12-04]. Dostupné z: <https://www.boroveclegal.cz/qa-castecna-nezamestnanost/>

DANDOVÁ, Eva. *Několik poznámek ke kurzarbeitu.* Bezpečnost a hygiena práce [online]. Praha: Wolters Kluwer, 2021, 2021(7-8), 6-9 [cit. 2021-12-18]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/nekolik-poznamek-ke-kurzarbeitu>

DRAHOKOUPIL, Jan a Torsten MÜLLER. Job retention schemes in Europe: A lifeline during the Covid-19 pandemic [online]. Brusel: ETUI aisbl, 2021 [cit. 2022-05-08]. ISSN: 1994-4454. Dostupné z: https://www.etui.org/sites/default/files/2021-11/Job%20retention%20schemes%20in%20Europe%20-%20UK_2021.pdf

MAJDÚCH, Oliver. *Vzniká nová forma podpory pre zamestnávateľov, tzv. kurzarbeit.* SCHIN & MAJDÚCH advokáti [online]. Bratislava: SCHIN & MAJDÚCH legal, 2021 [cit. 2021-12-18]. Dostupné z: <https://www.smlegal.sk/sk/aktualne/clanok/vznika-nova-forma-podpory-pre-zamestnavatelov-tzv-kurzarbeit>

GORČÍK, Jiří. *Home Office a usnesení vlády ČR ze dne 26.10.2020 č. 1102 o přijetí krizového opatření.* Právní prostor [online]. Ostrava: ATLAS CONSULTING, 2020, 2.11.2020 [cit. 2022-06-17]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/home-office-usneseni-vlady-cr-ze-dne-26102020-c-1102-o-prijeti-krizoveho-opatreni>

STRACHOŇOVÁ DREXLEROVÁ, Jana. *Home office jako nový normál a uzavírání dohod se zaměstnanci.* Personální a sociálně právní kartotéka [online]. Praha: Wolters Kluwer, 2021, 24(7-8), 2-7 [cit. 2022-05-20]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/home-office-jako-novy-normal-uzavirani-dohod-se-zamestnanci>

Czech Employment Lawyers Association. *Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office – 1. část* [online]. www.epravo.cz. Dostupné z <https://www.epravo.cz/top/clanky/stanovisko-czela-k-pravnim-otazkam-institutu-home-office-1-cast-112929.html>

Czech Employment Lawyers Association. *Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office – 8. část* [online]. www.epravo.cz. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/stanovisko-czela-k-pravnim-otazkam-institutu-home-office-8-cast-112936.html>

Czech Employment Lawyers Association. *Stanovisko CzELA k právním otázkám institutu home office – 4. část* [online]. www.epravo.cz. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/stanovisko-czela-k-pravnim-otazkam-institutu-home-office-4-cast-112932.html>

JOUZA, Ladislav. *Teleworking.* Právní rádce [online]. Praha: Economia, 2005, 30. 9. 2005, 13 (9/2005) [cit. 2022-05-20]. Dostupné z: <https://pravnicadce.ekonom.cz/c1-16921170-teleworking>

DOLOBÁČ, M. Vplyv telepráce na duševné zdravie zamestnanca. In: Právo, obchod, ekonomika.VII. zborník príspevkov z vedeckého sympózia, 11. – 13. október 2017, Vysoké Tatry. Košice : UPJŠ v Košiciach, 2017.

BARANCOVÁ, Helena. COVID-19 a renesancia domácej práce. Právny obzor, 103, 2020, č. 4.

TOMŠEJ, Jakub. *Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdravia při práci*. In: PICHRT, J. MORÁVEK, J. (eds.) *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.

Pád na cestě z postele k počítači je pracovní úraz, rozhodl německý soud. Advokátní deník [online]. Praha: Česká advokátní komora, 17.12.2021 [cit. 2022-06-17]. www.advokatnidenik.cz. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2021/12/17/pad-na-cestě-z-postele-k-pocitaci-je-pracovni-uraz-rozhodl-nemecky-soud/>

VALIŠOVÁ, Vladana. *K otázce testování zaměstnanců na onemocnění covid-19*. Právní prostor [online]. Ostrava: ATLAS CONSULTING, 2021, 25. 2. 2021 [cit. 2022-06-24]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/k-otazce-testovani-zamestnancu-na-onemocneni-covid-19>

VEJSADA, Daniel, ERÉNYI, Tereza. *Povinné testování zaměstnanců*. Práce a mzda [online]. Práce a mzda [online]. Praha: Wolters Kluwer, 2021(4/2021), s. 10-14 [cit. 2022-06-27]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/povinne-testovani-zamestnancu>

PERNIŠ, Peter, PROCHÁZKA, Tomáš. *Koronavirus – praktická příručka zaměstnavatele*. 6. 3. 2020 (Aktualizováno: 1.4.2020). www.epravo.cz Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/koronavirus-prakticka-prirucka-zamestnavatele-110801.html>

JOUZA, Ladislav. *Kdy a jakou náhradu škody lze získat za onemocnění covid-19 a za úrazy při home office?* Advokátní deník [online]. Praha: Česká advokátní komora, 2021, 29.11.2021 [cit. 2022-08-09]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2021/11/29/kdy-a-jakou-nahradu-skody-lze-ziskat-za-onemocneni-covid-19-a-za-urazy-pri-home-office/>

Czech Employment Lawyers Association. *COVID-19 jako nemoc z povolání* [online]. www.czela.cz. 23.4.2020. Dostupné z <https://www.epravo.cz/top/clanky/stanovisko-czela-k-pravnim-otazkam-institutu-home-office-1-cast-112929.html>

HROMADA, Miroslav. *Aktuální otázky nároků z pracovních úrazů a nemocí z povolání*. Soudní rozhledy, 2020, roč. 26, č. 11–12, s. 351–353.

H. Tomášková, D. Vybíralová, A. Šplíchalová, H. Šlachtová, R. Mařar, M. Vít. *Onemocnění COVID-19 jako nemoc z povolání ve vybraných evropských státech*. Praktický lékař. Česká lékařská společnost J. E. Purkyně, 2021, 101(3), 169-173

MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie. *Karanténa v (pracovně)právních souvislostech*. Acta Universitatis Carolinae. Iuridica [online]. Karolinum Press, 2021, 67(2), 81-89 [cit. 2022-08-22]. ISSN 0323-0619. Dostupné z: doi:10.14712/23366478.2021.14.

3 Právní předpisy

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

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

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 186/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Usnesení vlády č. 194 ze dne 12. března 2020, zveřejněné ve Sbírce zákonů pod č. 69/2020 Sb.

Usnesení vlády č. 491 ze dne 30. dubna 2020, zveřejněné ve Sbírce zákonů pod č. 220/2020 Sb.

Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 8. března 2020, č. j. MZDR 10386/2020-1/MIN/KAN

Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 24. srpna 2020, č. j. MZDR 15757/2020-32/MIN/KAN

Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 5. ledna 2022, č. j. MZDR 461/2022-1/MIN/KAN

Usnesení vlády České republiky č. 199 o přijetí krizového opatření ze dne 12. března 2020, zveřejněné ve sbírce zákonů pod č. 72/2020 Sb.

Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 13. prosince 2021, č. j.: MZDR 42085/2021-3/MIN/KAN

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 215/2021 Z.z., o podpore v čase skrátenej práce a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov

Zákon č. 461 /2003 Z. z., o sociálnom poistení, v znení neskorších predpisov

Zákon č. 311/2001 Z.z., Zákonník práce, v znení neskorších predpisov

Zákon ze dne 24. března 1997, Sozialgesetzbuch (SGB) – sociální zákon

Zákon č. 66/2020 Z.z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňajú niektoré zákony

Zákon ze dne 8. ledna 1963, Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) – zákon o minimální dovolené pro zaměstnance

The Working Time Regulations 1998, Regulation 13 and 13A

The Littler Mendelson guide to international employment and labor law. Fourth edition. United States: Littler Mendelson, [2015]. ISBN 978-1-6328-0395-5

Usnesení vlády České republiky ze dne 26. října 2020 č. 1102 o přijetí krizového opatření, zveřejněné ve Sbírce zákonů pod č. 431/2020 Sb.

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

Zákon ze dne 20. července 2000, Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz – IfSG)

Employment Rights Act 1996 – zákon o právech zaměstnanců

Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 4. května 2021, č.j.: MZDR 15757/2020-50/MIN/KAN

Mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 1. března 2021, č.j.: MZDR 47828/2020-16/MIN/KAN

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

Usnesení vlády č. 214 ze dne 15. března 2020, zveřejněné ve Sbírce zákonů pod č. 84/2020 Sb.

Usnesení vlády č. 280 ze dne 23. března 2020, zveřejněné ve Sbírce zákonů pod č. 127/2020 Sb.

Usnesení vlády č. 1049 ze dne 16. října 2020, zveřejněné ve Sbírce zákonů pod č. 418/2020 Sb.

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška ministerstva financí č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ve znění pozdějších předpisů

Opatření Úřadu veřejného zdravotnictví Slovenské republiky při ohrožení veřejného zdraví ze dne 18.3.2020, č. OLP/2640/2020

Nařízení ze dne 26. září 2022, SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) – nařízení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci SARS-CoV-2

Nařízení ze dne 31.10.1997, Berufskrankheiten-Verordnung (BKV) – nařízení o nemocech z povolání

The Health and Social Care Act 2008 (Regulated Activities) Regulations 2014

The Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations 2013 – nařízení o hlášení úrazů, nemocí a nebezpečných událostí

Zákon ze dne 18. srpna 1896, Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) – občanský zákoník

Zákon ze dne 25. srpna 1969, Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung (BGBI. I S. 1317) – zákon na ochranu před propouštěním

4 Judikatura

Rozsudek Spolkového pracovního soudu ze dne 30. listopadu 2021, sp. zn. 9 AZR 225/21

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 26. června 2001, sp. zn. C-173/99 – BECTU

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 8. 4. 2021, č. j. 6 Ao 1/2021-323

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 11. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3330/2006

Rozsudek Spolkového pracovního soudu ze dne 1 června 2022, sp. zn. 5 AZR 28/22

Rozsudek Pracovního tribunálu ze dne 23. února 2021, sp. zn. 1403429/2020, Mrs B Regnante v Essex Cares Ltd.

Rozsudek Odvolacího pracovního tribunálu ze dne 6. května 2022, sp. zn. EA-2021-000437-VP, Mr D Rodgers v Leeds Laser Cutting Ltd.

Rozsudek pracovního soudu v Hamburku ze dne 24. listopadu 2021, sp. zn. 27 Ca 20/21

Rozsudek pracovního soudu v Kolíně nad Rýnem ze dne 17. června 2021, sp. zn. 12 Ca 450/21

Rozsudek Pracovního tribunálu ze dne 5. června 2021, sp. zn. 1807197/2020(V), Ms D Meynell v Mrs L Stephenson.

Rozsudek Pracovního tribunálu ze dne 10. ledna 2022, sp. zn. 1803699/2021, Allette v Scarsdale Grange Nursing Home Ltd.

5 Internetové zdroje

HAVLÍČKOVÁ, Iva. *Kvůli žloutence na škole platí karanténa*. Moravskoslezský deník.cz [online]. Praha: VLTAVA LABE MEDIA, 2010 [cit. 2022-01-08]. Dostupné z: https://moravskoslezsky.denik.cz/zpravy_region/kvuli-zloutence-na-skole-plati-karantena20101026.html

ŘÍHOVÁ, Věra. *Za nedodržení spalničkové karantény hrozí postihy. Jde o porušení zákona*. Český rozhlas [online]. Praha: Český rozhlas, 2019, 10. dubna 2019 [cit. 2022-01-08]. Dostupné z: <https://pardubice.rozhlas.cz/za-nedodrzeni-spalnickove-karanteny-hrozi-postihy-jde-o-poruseni-zakona-7891971>

Údaje MPSV: Do karantény za 11 měsíců epidemie šlo 421.300 lidí. České noviny [online]. Praha: Česká tisková kancelář, 2021, 2. 2. 2021 [cit. 2022-01-08]. Dostupné z: <https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/udaje-mpsv-do-karanteny-za-11-mesicu-epidemie-slo-421-300-lidi/1990795>

Zaměstnanec nevykonává práci, protože došlo k uzavření pracoviště. www.mpsv.cz [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020 [cit. 2021-04-12]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/Zam%C4%9Bstnanec+nevykon%C3%A1v%C3%A1+pr%C3%A1ci+proto%C5%BEE+do%C5%A1lo+k+uzav%C5%99en%C3%AD+pracovi%C5%A1t%C4%9B+nebo+omezen%C3%AD+jeho+provozu.pdf>

Pracovněprávní desatero boje s koronavirem. www.mpsv.cz [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020 [cit. 2021-06]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Desatero_tabulka.pdf

Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“ - Manuál pro zaměstnavatele. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf

SENEŠI, Norbert. *Trvalý kurzarbeit (podpora v čase skrátenej práce) od roku 2022*. Podnikajte.sk [online]. Považská Bystrica: Podnikajte.sk, 2021, 12. 5. 2021 [cit. 2021-12-18]. Dostupné z: <https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/trvaly-kurzarbeit-podpora-skratena-praca-2022>

BRAUN, Arthur. *Kurzarbeit jako švindl: z Německa jsme si vzali jen něco*. Hospodářské noviny [online]. Praha: Economia, 2020, 2. 10. 2020 [cit. 2022-01-08]. Dostupné z: <https://archiv.hn.cz/c1-66824380-kurzarbeit-jako-svindl-z-nemecka-jsume-si-vzali-jen-neco>

BERNSTORF, Anna. *Kurzarbeit: Co by měli vědět zaměstnanci z Česka a Polska, kteří pracu-jí v Německu*. DGB BEZIRK SACHSEN [online]. Berlín: Deutscher Gewerkschaftsbund, 2020, 23. 3. 2020 [cit. 2022-01-08]. Dostupné z: https://sachsen.dgb.de/themen_1/++co++ce453434-6d07-11ea-b9ef-52540088cada

Kurzarbeit v Evropě v době COVID-19. ÚNRR – Úřad Národní rozpočtové rady [online]. Praha: Úřad národní rozpočtové rady, 2020 [cit. 2022-01-08]. Dostupné z: <https://unrr.cz/wp-content/uploads/2020/09/Informa%C4%8Dn%C3%AD-studie-Kurzarbeit-v-Evrop%C4%9B-v-dob%C4%9B-Covid-19.pdf>

Guidance: Check if you can claim for your employees' wages through the Coronavirus Job Retention Scheme. GOV.UK [online]. London: Government Digital Service, 2020 [cit. 2022-05-07]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/guidance/claim-for-wages-through-the-coronavirus-job-retention-scheme>

Využívání informačních a komunikačních technologií v podnikatelském sektoru [online]. www.czso.cz. Praha: Český statistický úřad, 2022. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/142848198/06200521.pdf/0691a722-5531-4c5f-851c-98bc271db8f1?version=1.1>

Metodika řízení práce prováděné formou home office. vubp.cz [online]. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2017 [cit. 2022-05-20]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/650267/Rizeni_prace_provadene_formou_home_of_fice.pdf

Úřad pro ochranu osobních údajů. *Zaměstnavatelé. Sekce: Často kladené dotazy* [online]. www.uoou.cz. Dostupné z: <https://www.uoou.cz/zamestnavatele/ds-5057/archiv=0&p1=2623>

Národný inšpektorát práce. *Home office a BOZP – aktualizácia* [online]. www.ip.gov.sk. Dostupné z: <https://www.ip.gov.sk/homeoffice-a-bozp/>

Share of employees working from home in Germany before and during the coronavirus (COVID-19) pandemic in 2020 and 2021 [online]. www.statista.com. Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/1285245/home-office-employees-share-before-during-covid-19-germany/>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. *Gesetzesinitiative zur mobilen Arbeit* [online]. www.bmas.de. Dostupné z: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/mobile-arbeit-gesetz.html>

Flexible working. GOV.UK [online]. London: Government Digital Service, December 2022 [cit. 2022-06-17]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/flexible-working/types-of-flexible-working>

Making flexible working the default. GOV.UK [online]. London: Government Digital Service, December 2022 [cit. 2022-05-12]. Dostupné z: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1121682/flexible-working-consultation-government-response.pdf

BBC News. *Should I be working from home now?* [online]. www.bbc.com. Dostupné z: <https://www.bbc.com/news/business-52567567>

Bezpečné pracovní prostředí v době koronaviru [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020 [cit. 2022-12-17]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Bezpecne_pracovni_prostredi_v_dobe_koronaviru.pdf

COCKBURN, William. COVID-19: guidance for the workplace. www.osha.europa.eu [online]. Brusel, 2020 [cit. 2022-12-17]. Dostupné z: https://oshwiki.eu/wiki/COVID-19:_guidance_for_the_workplace#See

Ministerstvo zdravotnictví České republiky. *Tisková zpráva. Vláda schválila konec pravidelného preventivního testování ve školách a firmách. Skončí 18. února* [online]. www.mzcr.cz. 2.2.2020. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/tiskove-centrum-mz/vlada-schvalila-konec-pravidelneho-preventivniho-testovani-ve-skolach-a-firmach-skonci-18-unora/>

Ministerstvo zdravotnictví. *Povinné preventivní testování zaměstnanců a jeho pracovněprávní souvislosti* [online]. www.mpsv.cz 20.11.2011 [cit. 2022-06-27]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/2061970/Povinn%C3%A9+preventivn%C3%AD+testov%C3%A1n%C3%AD+zam%C4%9Bstnanc%C5%AF+a+jeho+pracovn%C4%9Bpr%C3%A1vn%C3%AD+souvislosti.pdf>

Ministerstvo průmyslu a obchodu. *Povinné preventivní testování zaměstnanců a jeho pracovněprávní souvislosti* [online]. www.mpo.cz [cit. 2022-06-27]. Dostupné z: https://www.mpo.cz/assets/cz/rozcestnik/informace-o-koronavirus/2021/5/Povinne-testovani-zamestnancu-a-jeho-pracovnepravni-souvislosti_uprava-25-5-2021.pdf

Testování na koronavirus ve firmách. www.komora.cz [online]. Praha: Hospodářská komora České republiky, 2021 [cit. 2022-06-26]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/testovani-na-koronavirus-ve-firmach/>

Listina základních práv zaměstnance během epidemie koronaviru [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020 [cit. 2022-07-21]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prava-zamestnancu>

Univerzita Karlova 1. lékařská fakulta. *Tisková zpráva. Až třetina nakažených Čechů chytla covid-19 v práci. Nejčastěji zdravotníci a učitelé* [online]. www.lf1.cuni.cz. Praha, 2. 8. 2021. Dostupné z: <https://www.lf1.cuni.cz/az-tretina-nakazenych-cechu-chytla-covid19-v-praci-nejcasteji-zdravotnici-a-ucitele>

Stanovisko Společnosti pracovního lékařství ČLS J. E. Purkyně k pracovnělékařským službám (PLS) v době trvání nouzového stavu vydané k datu 18.3.2020. Dostupné z: https://www.pracovni-lekarstvi.cz/files/stanovisko_nouzovy_stav_a_PLS_18-03-2020.pdf

Výzkumný ústav bezpečnosti práce. *COVID-19. Nemoc z povolání.* 2021 [cit. 2022-08-08]. ISBN: 978-80-87676-41-7. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/A4-Covid-19-web.pdf>

Stanovisko výboru Společnosti pracovního lékařství ČLS JEP k podmínkám uznání nemoci COVID-19 za nemoc z povolání ve smyslu nařízení vlády č. 290/1995 Sb. k datu 25.3.2020. Dostupné z: https://www.pracovni-lekarstvi.cz/files/CoVID-19_jako_NzP_25.3.2020.pdf. Aktualizované k datu 23.2.2021 dostupné z: [CoVID-19_jako_NzP_25.3.2020_rev_23.2.2021.pdf](https://www.pracovni-lekarstvi.cz/files/CoVID-19_jako_NzP_25.3.2020_rev_23.2.2021.pdf)

Nemoci z povolání v České republice 2020 [online]. Praha: Státní zdravotnický ústav. 2022. ISSN 1804-5960 [cit. 2022-07-30]. Dostupné z: http://www.szu.cz/uploads/documents/cpl/nemoci_z_povolani/Hlaseni_NzP_2021.pdf, s. 20

Národný inšpektorát práce. *Kedy je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancom ochranné rúška?* [online]. www.ip.gov.sk. Dostupné z: <https://www.ip.gov.sk/homeoffice-a-bozp/>

Národní centrum zdravotníckých informací. *Choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania v SR 2021* [online]. 18.5.2020. www.nczisk.sk. Dostupné z https://data.nczisk.sk/statisticke_vystupy/choroby_povolania/Choroby_z_povolania_2021_Sprava_k_publicovanym_vystupom.pdf

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV). *COVID-19 als Berufskrankheit oder Arbeitsunfall*. www.dguv.de/ [online] [cit. 2022-12-02]. Dostupné z: https://www.dguv.de/de/mediencenter/hintergrund/corona_arbeitsunfall/index.jsp

German Accident Insurers and the Interdisciplinary Association for Intensive Care and Emergency Medicine (DIVI). *COVID-19 as an occupational disease – information for healthcare workers*. www.dguv.de/ [online]. Červen 2020 [cit. 2022-12-02]. Dostupné z: <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/4560>

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV). *COVID-19 als Berufskrankheit oder Arbeitsunfall*. www.dguv.de/ [online] [cit. 2022-12-02]. Dostupné z: https://www.dguv.de/de/mediencenter/hintergrund/corona_arbeitsunfall/index.jsp

Commission recommends recognising COVID-19 as occupational disease in certain sectors and during a pandemic [online]. 28.11.2022. ec.europa.eu. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=10463>

Possibility to recognize covid-19 with occupational origin. Situation according to the replies received by Eurostat [online]. 09/2021. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/4187653/11581523/map-1632758682187.png>

Advisory, Conciliation and Arbitration Service. *Workplace testing for coronavirus (COVID-19)* [online]. www.acas.org.uk. Dostupné z: <https://www.acas.org.uk/working-safely-coronavirus/testing-staff-for-coronavirus>

Coronavirus (COVID-19) workplace testing: guidance for private-sector employers and third-party healthcare providers. GOV.UK [online]. London: Government Digital Service, 30. 5. 2022 [cit. 2022-12-14]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/government/publications/coronavirus-covid-19-testing-guidance-for-employers/coronavirus-covid-19-testing-guidance-for-employers-and-third-party-healthcare-providers>

COVID-19 vaccination: guide for employers. GOV.UK [online]. London: Government Digital Service, 30. 5. 2022 [cit. 2022-12-14]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/government/publications/covid-19-vaccination-guide-for-employers/covid-19-vaccination-guide-for-employers>

Oral statement on vaccines as a condition of deployment. GOV.UK [online]. London: Government Digital Service, 31. 1. 2022 [cit. 2022-12-15]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/government/speeches/oral-statement-on-vaccines-as-a-condition-of-deployment>

Health and Safety Executive. *Reporting accidents and incidents at work* [online]. October 2013 [cit. 2022-12-08]. Dostupné z: <https://www.hse.gov.uk/pubns/indg453.pdf>

Health and Safety Executive. *RIDDOR reporting of COVID-19* [online]. [cit. 2022-12-08]. Dostupné z: <https://www.hse.gov.uk/pubns/indg453.pdf>

British Medical Association. *COVID-19: BMA priorities.* www.bma.org.uk [online]. 25 November 2022 [cit. 2022-12-08]. Dostupné z: <https://www.bma.org.uk/advice-and-support/covid-19/what-the-bma-is-doing/covid-19-bma-priorities>

CAMPBELL, Denis. *Government urged to classify Covid as an occupational disease.* www.theguardian.com [online]. Guardian Media Group, 2022 [cit. 2022-12-08]. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/world/2022/aug/15/government-urged-to-classify-covid-as-an-occupational-disease>

Koronavírus pripraví o prácu desiatky ďalších ľudí, hromadné prepúšťanie hlásia z Trnavy [online]. Bratislava: SITA Slovenská tlačová agentúra, 2021 [cit. 2022-12-10]. Dostupné z: <https://www.webnoviny.sk/koronavirus-pripravi-o-pracu-desiatky-dalsich-ludi-hromadne-prepustanie-hlasia-z-trnavy/>

End of Employment in Germany. Dublin: Boundless Technologies Limited., 2022 [cit. 2022-10-28]. Dostupné z: <https://boundlesshq.com/guides/germany/end-of-employment/>

CMS law [online]. *CMS Expert Guide to Dismissals and Termination of Employment in Germany.* CMS Legal, 2022 [cit. 2022-11-05]. Dostupné z: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-dismissals/germany>

Dismissing staff. GOV.UK [online]. London: Government Digital Service [cit. 2022-12-15]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/dismiss-staff/fair-dismissals>

Advisory, Conciliation and Arbitration Service. *Dismissals* [online]. www.acas.org.uk. Dostupné z: <https://www.acas.org.uk/dismissals/>

6 Ostatní zdroje

Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Dostupné online na: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=1025&CT1=0>

Návrh nařízení vlády o poskytování příspěvku v době částečné práce pro případ omezení nebo přerušení dodávek plynu. Dostupné z: <https://www.odok.cz/portal/veklep/material/ALBSCL3KMB0Q/>

Zápis z koordinačního výboru s Komorou daňových poradců ČR ze dne 20. 11. 2019 [online].
www.financnisprava.cz. Dostupné z
https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/ZAPIS_KV_KDP_11_2019.pdf

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=KORNCJ7DN4N6>

Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, dostupné z: <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=KORNCJ7DN4N6>

Důvodová zpráva k zákonu č. 76/2021 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

Návrh zákona o mobilní práci Entwurf eines Gesetzes zur mobilen Arbeit (Mobile Arbeit-Gesetz – MAG) ze dne 14. ledna 2021. Dostupné z: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Referentenentwuerfe/ref-mobile-arbeit-gesetz.pdf;jsessionid=3546D008953A215D2BDF551B8545E7F.delivery2-master?__blob=publicationFile&v=1

Metodický pokyn hlavného odborníka MZ SR pre klinické pracovné lekárstvo a klinickú toxikológiu pre hlásenie choroby z povolania COVID-19

Pracovní právo v době pandemie koronaviru

Abstrakt

Tato diplomová práce na téma Pracovní právo v době pandemie koronaviru se věnuje vlivu pandemie na českou právní úpravu, představuje vlastní názor autorky na danou problematiku a nabízí také komparativní pohled na právní úpravu Slovenské republiky, Spolkové republiky Německo a Spojeného království Velké Británie a Severního Irska. Tato diplomová práce zohledňuje právní stav od 1. března 2020 do 31. prosince 2022 a je členěna do šesti kapitol. Po obecném úvodu, kde jsou vymezeny základní pojmy a stručně shrnuta pracovněprávní úprava vybraných zemí, následují jednotlivé kapitoly, které se věnují důležitým pracovněprávním tématům v kontextu pandemie koronaviru. Druhá kapitola je zaměřena na překážky v práci, posouzení jednotlivých překážek v práci souvisejících s pandemií koronaviru na straně zaměstnance i zaměstnavatele, na což navazují příspěvky v době částečné nezaměstnanosti. Třetí kapitola se soustředí na nařizování dovolené jako jedné z možností, jak krátkodobě vyřešit krizovou situaci a zkoumá vliv pandemie na právní úpravu dovolené. Dalším tématem je práce z domova, neboť právě pandemie koronaviru odstartovala vzestup různých forem flexibilní práce, kdy se do popředí dostává také nutnost sladění pracovního a osobního života zaměstnanců. Pátá kapitola je věnována bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, která je stěžejní pro výkon práce nejen v době pandemie. Tato kapitola obsahuje témata testování zaměstnanců, očkování, nošení ochranných pomůcek na pracovišti a jejím stěžejním tématem je posouzení nemoci covid-19 jako nemoci z povolání nebo pracovního úrazu. Poslední kapitola se týká oblasti skončení pracovního poměru s důrazem na možnosti rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Každá kapitola na svém konci obsahuje srovnání přístupu ve vybraných zemích a je zakončena závěrečným zhodnocením.

Klíčová slova

pracovní právo, pandemie koronaviru, srovnání právní úpravy

Employment law in times of coronavirus pandemic

Abstract

This thesis on employment law in the coronavirus pandemic focuses on the impact of the pandemic on Czech legislation, presents the author's own view on the issue and offers a comparative view of the legislation of the Slovak Republic, the Federal Republic of Germany and the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland. This thesis takes into account the legal situation from 1 March 2020 to 31 December 2022 and is divided into six chapters. After a general introduction defining basic concepts and briefly summarising the employment legislation of the selected countries, the individual chapters follow and address important employment law topics in the context of the coronavirus pandemic. The second chapter focuses on impediments to work, assessing the various impediments to work related to the coronavirus pandemic on the part of both the employee and the employer, followed by contribution during periods of partial unemployment. The third chapter focuses on the ordering of annual leave as one of the options to deal with a crisis and examines the impact of the pandemic on the regulation of annual leave. Another theme is home working, as the coronavirus pandemic has triggered the rise of various forms of flexible working, with the need to reconcile employees' work and personal lives also coming to the attention. The fifth chapter is devoted to occupational health and safety, which is crucial to the performance of work not only during a pandemic. This chapter covers the topics of employee testing, vaccination, wearing protective equipment in the workplace, and its central theme is the assessment of covid-19 as an occupational disease or accident at work. The final chapter covers the area of termination of employment, with focus on the employer's options for termination of employment. Each chapter concludes with a comparison of the approach in selected countries and with a final assessment.

Keywords

employment law, coronavirus pandemic, comparison of legislation