



ZÁZNAM O ODMÍTNUTÍ VÝKONU PRÁCE ZAMĚŠTNANCEM PŘI BEZPROSTŘEDNÍM A ZÁVAŽNÉM OHROŽENÍ ŽIVOTA NEBO ZDRAVÍ (VZOR)

Mezi základní atributy závislé práce vykonávané v pracovním poměru patří povinnost zaměstnavatele přidělovat práci podle pracovní smlouvy, čemuž zrcadlově odpovídá povinnost zaměstnance osobně tyto práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době konat (srov. ustanovení § 38 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů – dále jen „zákoník práce“). Na to navazující § 301 písm. a) zákoníku práce ukládá každému zaměstnanci povinnost plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy. Dá se tedy říci, že je standardem fungování dennodenního života zaměstnavatele a zaměstnance, že zaměstnanec je povinen vykonávat pro svého zaměstnavatele práci, k jejímuž výkonu se v pracovní smlouvě zavázal, a řídit se pokyny oprávněných osob jednajících za zaměstnavatele k jejímu provedení.¹⁾

Právo zaměstnavatele úkolovat zaměstnance podle svých provozních potřeb (vždy ovšem v mantinelech sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě) má ovšem samozřejmě své hranice. Již v § 1a odst. 1 písm. b) zákoník práce jako jednu z výslovně uvedených základních zásad pracovníprávních vztahů uvádí, že zaměstnavatel je povinen zajistit uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce. Tento základní atribut závislé práce je poté rozveden v příslušných ustanoveních zákoníku práce týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (§ 101 až § 108 zákoníku práce). Z toho je potřeba dovodit, že zaměstnanec není za žádných okolností povinen vystavit v ohrožení život nebo zdraví své nebo jiných osob, čemuž odpovídá právo zaměstnance odmítnout výkon práce důvodně spojený s takovým rizikem podle § 106 odst. 2 zákoníku práce.

V souvislosti s pandemií koronavirové respirační infekce COVID-19 způsobené novým typem koronaviru označovaným jako SARS-CoV-2 (dále jen „nemoc COVID-19“), vedle jiných potíží zejména ekonomického charakteru dopadajících na zaměstnance a zaměstnavatele s ohledem na krizová opatření přijatá vládou Českou republiky a orgány ochrany veřejného zdraví za účelem zpomalení šíření nemoci COVID-19 na území České republiky, dochází souběžně s tím i k případům, kdy zaměstnanec odmítne výkon práce z důvodu obav nakažení

¹⁾ K tomu srov. ustálenou judikaturu Nejvyššího soudu, která zásadně (až na výjimky) nepřipouští, aby zaměstnanec odmítl konat práce, které odpovídají sjednanému druhu práce pod hrozbou postihu jednostranného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. března 2014, sp. zn. 21 Cdo 1271/2013).

nemocí COVID-19. Problematické je zejména řešení těch situací, kdy není ani u jedné ze stran pracovněprávního vztahu přítomna překážka v práci, která by výkonu práce zaměstnancem na základě pracovní smlouvy bránila. Zaměstnanci se v takových situacích dovolávají právě § 106 odst. 2 zákoníku práce vycházejíce z toho, že při výkonu práce se mohou nakazit nemocí COVID-19, což může mít zásadní negativní dopad na jejich život a zdraví.

Účelem komentovaného vzoru záznamu o odmítnutí výkonu práce zaměstnancem při bezprostředním a závažném ohrožení života nebo zdraví (dále jen „záznam“) je proto řádně zaznamenat situace, kdy zaměstnanec výkon práce za výše uvedených podmínek odmítne. Zákoník práce sice pořízení takového písemného záznamu nevyžaduje, autor nicméně z důkazního hlediska doporučuje záznam o níže uvedených (nebo obdobných) náležitostech sepsat, a to z důvodu potenciálně hrozících sporů. Podmínky pro to, aby mohl zaměstnanec odmítnout výkon práce z důvodu ohrožení nemocí COVID-19, jsou totiž poměrně přísné (viz dále), a zejména za situace, kdy zaměstnavatel neshledá obavu zaměstnance jako oprávněnou, a i přes jeho námitky bude na základě shora uvedených zásad trvat na tom, aby i přes jeho obavy konal práci podle pracovní smlouvy, je více než žádoucí, aby měl zaměstnavatel k dispozici způsobilé prostředky ke své obhajobě. Řádně vyplněný a sepsaný záznam totiž může zaměstnavateli v případě správního řízení pro podezření ze spáchání přestupku na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci²⁾ nebo soudního řízení týkajícího se případného rozvázání pracovního poměru³⁾ (dále jen „navazující řízení“) z důkazního hlediska pomoci, a jeho řádné opatření proto autor z těchto důvodů doporučuje.

Obsahové náležitosti níže uvedeného vzoru se poté opírají o to, že k § 106 odst. 2 zákoníku práce dosud neexistuje spolehlivá judikatura, která by blíže vymezila základní mantinely testu, zda je odmítnutí výkonu práce zaměstnancem na základě tohoto ustanovení oprávněné. Jakkoliv se lze domnívat, že s ohledem na základní atributy závislé práce by pouhé abstraktní podezření (bez vysvětlení konkrétního zdroje potenciální nákazy nemocí COVID-19 ve vztahu k zaměstnanci odmítajícímu výkon práce) nemělo být z tohoto hlediska dostačující, je nutno ke každému individuálnímu případu přistupovat zvlášť, a zaměstnanci umožnit zejména to, nechť je v záznamu co nejpodrobněji vyznačena pohnutka, která jej vedla k odmítnutí výkonu práce na základě příslušného ustanovení zákoníku práce.

Obdobně se ostatně k problematice odmítnutí výkonu práce zaměstnancem staví též Listina základních práv zaměstnance vypracovaná Ministerstvem práce a sociálních věcí, která rovněž uvádí: „*Když by byla práce odmítnuta za splnění všech třech kritérií, byla by posuzována adekvátnost, důvodnost, bezprostřednost a přiměřenost takového jednání v porovnání se všemi okolnostmi dané situace. Zákon neposkytuje ochranu zaměstnanci, který by tak učinil nedůvodně, tedy účelově.*“⁴⁾ Tím spíše je však důležité řádně zdokumentovat, proč zaměstnanec výkon práce odmítá, aby bylo možno posoudit výše uvedená kritéria přiměřenosti postupu zaměstnance ve vztahu k nastalé situaci.

Bude-li navíc rozhodnutí zaměstnance podrobováno přezkumu v navazujícím řízení (což může nastat zejména tehdy, pokud zaměstnavatel neshledá důvody zaměstnance jako dostatečné, a právo odmítnout výkon práce z tohoto důvodu mu nepřizná), mělo by se takové rozhodnutí podle názoru autora (s výhradou doposud chybějící judikatury) posuzovat pohledem *ex ante*, tj. zda se v okamžiku odmítnutí výkonu práce z pohledu zaměstnance jevila

²⁾ Srov. § 17 odst. 1 písm. t) a § 30 odst. 1 písm. t) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. Přestupku na úseku bezpečnosti práce se dopustí ten zaměstnavatel, jenž zaměstnanci nepřizná právo odmítnout výkon práce, o níž lze mít důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje život nebo zdraví zaměstnanců, popř. život nebo zdraví jiných fyzických osob.

³⁾ Zpravidla se bude jednat o spor vyvolaný zaměstnancem ve smyslu ustanovení § 72 zákoníku práce, v němž se bude domáhat toho, že výkon práce odmítl oprávněně, a v důsledku toho jsou výpověď nebo okamžitě zrušení pracovního poměru dané proto, že zaměstnavatel vyhodnotil nepřítomnost zaměstnance jako neomluvenou, neplatné.

⁴⁾ Viz <https://www.mpsv.cz/prava-zamestnancu>.

nákaza nemocí COVID-19 jako reálná a alespoň pravděpodobná. Zejména pokud bude podeřena konkrétními obavami (např. pozitivní test jiného zaměstnance na nemoc COVID-19 pracujícího se zaměstnancem odmítajícím výkon práce za situace, kdy nejsou zaměstnanci vybaveni ochrannými prostředky zamezujícími šíření nákazy), zvyšuje se riziko pro zaměstnavatele, že odmítnutí výkonu práce bude shledáno jako oprávněné, i když se teprve později (*ex post*) ukáže, že tyto obavy nebyly opodstatněné.

Z tohoto hlediska bude jistě podstatné i to, že z rozhodnutí krajské hygienické stanice nebo jiného orgánu ochrany veřejného zdraví byl za určitých podmínek povolen provoz daného zaměstnavatele, který byl dříve z důvodů předcházení šíření nemoci COVID-19 uzavřen. To ovšem podle názoru autora nevylučuje možnost zaměstnance odmítnout výkon práce, pokud z konkrétních poznatků bude mít za to, že protipandemická opatření nařazená příslušným orgánem veřejné správy v oblasti ochrany veřejného zdraví nejsou dodržována, nicméně pouze za předpokladu, že tato podezření budou dostatečně konkrétní, a jen tehdy, pokud toto nedodržování bude mít za následek reálné ohrožení nemocí COVID-19 vůči zaměstnanci odmítajícímu výkon práce. Bližší vyjasnění bude pro takřka absentující rozhodovací praxi předmětem výkladu příslušných orgánů veřejné správy, se kterými bude samozřejmě nutné názory vyjádřené v tomto článku korigovat.

Z hlediska korektního postupu vůči zaměstnanci by měl být poté zaměstnanec poučen v případě odmítnutí výkonu práce o následcích, které pro něj vyplývají v případě, že se bude dovolávat práva odmítnout výkon práce v rozporu s § 106 odst. 2 zákoníku práce. Zaměstnanec by měl být zpraven zejména o tom, že v takových případech může být jeho jednání posouzeno jako úmyslné odmítnutí splnění pracovního pokynu daného mu jeho nadřízeným a jako neomluvená absence na pracovišti, co může být postíženo jednostranným rozvázáním pracovního poměru z kázeňských důvodů, tj. bez nároku na odstupné, nebo jinou kompenzaci.⁵⁾ Zároveň by měla být zaměstnanci dána možnost, aby před tím, než bude skutečně trvat na odmítnutí výkonu práce, své rozhodnutí přehodnotil a vykonal práci podle pracovní smlouvy.

Optikou mzdových nákladů je pak třeba uvést, že odmítne-li zaměstnanec výkon práce oprávněně, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele s právem na náhradu mzdy nebo platu ve výši 100 % průměrného výdělku. Pokud by odmítnutí oprávněné nebylo, zaměstnanci pochopitelně právo na náhradu mzdy nebo platu nepřísluší.

Závěrem tohoto komentáře si autor dovoluje poznamenat, že sebelépe vyplněný záznam nemůže zaměstnavatele zbavit odpovědnosti v případě, že bude v navazujícím řízení prokázáno, že zaměstnanec měl skutečně oprávněný důvod odmítnout výkon práce pro ohrožení nemocí COVID-19. Každý z těchto případů je potřeba řešit individuální konzultací s příslušným odborníkem na pracovní právo, který teprve po posouzení všech okolností případů (charakter vykonávané práce a možnost jejího přerušování, důvody zaměstnance pro podezření nákazou nemocí COVID-19, dostupné ochranné prostředky pro zaměstnance, význam práce z hlediska veřejného zájmu – např. kritická infrastruktura, zdravotní stav a věk zaměstnance a z toho pro něj plynoucí hrozby pro případ nákazy nemocí COVID-19 apod.) bude moci zaměstnavateli poskytnout konkrétní doporučení, jak se k tomuto kroku zaměstnance postavit. Sepsání záznamu tedy nemůže tuto zcela nezbytnou konzultaci nahradit, ale může být z hlediska navazujících řízení užitečným nástrojem k ochraně práv dotyčného zaměstnavatele.

⁵⁾ Takové jednání v souladu s ustálenou judikaturou Nejvyššího soudu zpravidla představuje porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a to v intenzitě umožňující rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. g) zákoníku práce, příp. v krajních případech i okamžitým zrušením pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

**ZÁZNAM O ODMÍTNUTÍ VÝKONU PRÁCE ZAMĚŠTNANCEM
PŘI BEZPROSTŘEDNÍM A ZÁVAŽNÉM OHROŽENÍ ŽIVOTA NEBO ZDRAVÍ
(VZOR)**

sepsaný mezi níže uvedenými stranami pracovněprávního vztahu na základě § 106 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), a to:

zaměstnavatelem:

IČO:

se sídlem:

spisová značka: vedená u:

(dále jen „**Zaměstnavatel**“) a

zaměstnancem:

Jméno a příjmení:

Datum narození:

Trvale bytem:

Osobní číslo:

Druh práce:

Pracovní zařazení:

(dále jen „**Zaměstnanec**“)

Tento záznam byl sepsán oprávněnou osobou jednající za Zaměstnavatele, a to pověřeným nadřízeným Zaměstnancem, a to:

Jméno a příjmení:

Pracovní zařazení:

(dále jen „**Oprávněná osoba**“)

DÍL 1 – ODMÍTNUTÍ PRÁCE ZAMĚŠTNANCEM

Tento záznam byl sepsán z důvodu, že Zaměstnanec odmítl s odkazem na jím tvrzené důvodné podezření, že výkon práce ohrožuje bezprostředně a závažným způsobem jeho život a zdraví, příp. život a zdraví jiných fyzických osob (dále jen „ohrožení“), vykonávat výše uvedený druh práce, k jehož výkonu se zavázal v pracovněprávním vztahu.

Datum a čas: v hod.

Adresa pracoviště:

Bližší popis pracoviště:

Zaměstnanec k dotazu Oprávněné osoby jednající za Zaměstnavatele uvedl/odmítl uvést^{*)}, že ohrožení ve smyslu § 106 odst. 2 zákoníku práce spatřuje v následujícím^{**)}:

a) Zdroj ohrožení *[uvedte, na základě čeho se Zaměstnanec domnívá, že při výkonu práce jsou na výše uvedeném pracovišti přítomny elementy či prvky způsobující ohrožení, příp. v čem alespoň Zaměstnanec spatřuje bezprostřední hrozbu jejich přítomnosti]:*

.....
.....

b) Konkrétní projevy ohrožení vůči Zaměstnanci *[uveďte, jak konkrétně zdroj ohrožení může podle názoru Zaměstnance ohrozit zdraví nebo život jeho nebo jiných fyzických osob]:*

.....

c) Konkrétní odmítnutá práce *[uveďte, jaké pracovní úkoly vyplývající z výše uvedené práce, k jejímž výkonu se Zaměstnanec v pracovněprávním vztahu zavázal, odmítl Zaměstnanec s odkazem na ohrožení vykonat]:*

.....

d) Ostatní *[uveďte další okolnosti, které Zaměstnanec považoval z hlediska odmítnutí výkonu práce za důležité]:*

.....

DÍL 2 – VYJÁDŘENÍ ZAMĚŠTNAVATELE

Zaměstnavatel jednajícím prostřednictvím Oprávněné osoby na základě skutečností uvedených v dílu 1 tohoto záznamu (dále jen „**Skutečnosti**“) a po jejich pečlivém posouzení**):

a) Oznámil Zaměstnanci, že důvody odmítnutí výkonu práce (Skutečnosti) shledává dostatečnými podle § 106 odst. 2 zákoníku práce a že do pominutí Skutečností není zaměstnanec povinen vykonávat výše uvedenou práci, ke které se zavázal v pracovněprávním vztahu.

Zaměstnanec a Zaměstnavatel v návaznosti na to se po dobu Skutečností dohodli, že Zaměstnanec bude vykonávat dočasně jiné práce, z nichž výše uvedené ohrožení neplyne, a to / nebude Zaměstnanci práce přidělována / jiné*) *[uveďte]:*

.....

b) Oznámil Zaměstnanci, že důvody odmítnutí výkonu práce (Skutečnosti) neshledává dostatečnými. Zaměstnanec byl v návaznosti na to Oprávněnou osobou poučen o tom, že je povinen i nadále konat práci, k jejímž výkonu se v rámci pracovněprávního vztahu zavázal, a to na základě pokynů jeho nadřízených. Zároveň byl Zaměstnanec poučen o tom, že odmítnutí výkonu práce v rozporu s § 106 odst. 2 zákoníku práce může být posouzeno jako porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci a být důvodem k jednostrannému rozvázání pracovněprávního vztahu výpovědí nebo okamžitým zrušením.

Zdůvodnění Oprávněnou osobou *[uveďte]:*

.....

Zaměstnanec po tomto poučení setrval na svém stanovisku/souhlasil s výkonem práce*).

Dodatečné vyjádření Zaměstnance *[uveďte]:*

.....

DÍL 3 – ZÁVĚREČNÁ ČÁST

Tento záznam byl vyhotoven ve dvou stejnopisech s tím, že Zaměstnanec převzal/nepřevzal^{*)} jeden z těchto stejnopisů tohoto záznamu. Oprávněná osoba a třetí osoba odlišná od Oprávněné osoby a Zaměstnance tímto stvrzují, že veškeré údaje obsažené v tomto záznamu odpovídají skutečnosti, a že Zaměstnanci byla během celého procesu poskytnuta příležitost k vyjádření se ke krokům Zaměstnavatele.

Podpis Oprávněné osoby:

Podpis třetí osoby:

Jméno třetí osoby:

Funkce třetí osoby:.....

Podpis Zaměstnance^{****)}:

*) *Nehodící se škrtněte.*

**) *Vyplňte vyjádření Zaměstnance.*

***) *Zakroužkujte pouze jednu z těchto variant a dále postupujte podle instrukcí.*

****) *Případně uveďte informaci, že Zaměstnanec odmítl i přes poučení záznam podepsat.*

JUDr. Radim MARADA,
advokátní koncipient