



Mimořádná opatření státu a vliv na pracovněprávní nároky zaměstnanců

S ohledem na stávající stav, pokud zaměstnavatel v důsledku mimořádného opatření vlády nemůže fakticky provozovat svou činnost, případně nemůže, či z preventivních důvodů nechce přidělovat zaměstnancům práci na pracovišti, nebo nemůže přidělovat práci, kterou zaměstnanci dosud vykonávali, existuje několik možných nástrojů řešení, kdy záleží rovněž na pracovních pozicích jednotlivých zaměstnanců, jak se jich jednotlivé důvody dotýkají. Jiný případ je prodavačka v obchodě, který musel být zavřen, něco jiného pracovník ve výrobě, která je „pouze“ omezena.

Dohoda výkonu home office

V prvé řadě může být uzavřena dohoda o výkonu práce z domova ve smyslu § 317 zákoníku práce. Při výkonu práce z domova nedochází ze strany zaměstnavatele k nutnosti kompenzovat výpadek v příjmu.

Náhradní volno, neplacené volno

Jestliže zaměstnanec v předcházejícím období odpracoval práci přesčas nebo ve svátek, připadá do úvahy, že mu zaměstnavatel v době, kdy mu nemůže přidělit práci, nařídí čerpání náhradního volna podle § 114 odst. 3 a § 115 odst. 1 zákoníku práce. Pokud by to odpovídalo zaměstnancovým zájmům, lze se dohodnout i na čerpání neplaceného volna. Podmínkou je ovšem dohoda obou smluvních stran. Zaměstnavatel nemůže zaměstnanci čerpání náhradního volna jednostranně nařídít.

Jiný druh práce

V případě, že by zaměstnavatel nemohl zaměstnanci přidělit práci odpovídající druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě, nicméně zaměstnavatel měl možnost přidělit zaměstnanci jiný druh práce, lze se na takovém řešení opět pouze dohodnout.

Dovolená

Řešení nucené nepřítomnosti zaměstnance na pracovišti prostřednictvím čerpání dovolené se nejvíce jeví jako vhodné vzhledem k tomu, že o čerpání dovolené má být rozhodnuto alespoň 14 dnů předem, pokud není dohodou předem stanoveno jinak.

Překážka v práci na straně zaměstnavatele

Pokud nebude v daném případě možné uplatnit ani jeden z výše nastíněných nástrojů, pak bude nutné nepřidělování práce zaměstnancům posoudit jako překážku v práci na straně zaměstnavatele.

Zákoník práce pojmenovává tyto překážky v práci na straně zaměstnavatele:

- a) **prostož** - § 207 písm. a) zákoníku práce,
- b) nepříznivé povětrnostní vlivy nebo živelní událost - § 207 písm. b) zákoníku práce,
- c) **částečná nezaměstnanost** - § 209 zákoníku práce,
- d) jiná překážka v práci na straně zaměstnavatele - § 208 zákoníku práce.

ad a) Prostoj je definován jako přechodná závada, v jejímž důsledku nemůže zaměstnavatel zaměstnanci přidělovat práci a která byla způsobena nezaviněnou poruchou na strojním zařízení, výpadkem dodávky surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami. Aby se jednalo o prostoj, musí závada nastat náhle a neočekávaně. Obvykle se jedná o okolnosti mechanické či technologické povahy. Prostoj nemůže být uplatněn pouze na základě jednostranného rozhodnutí zaměstnavatele. Musí se jednat o důsledek objektivní okolnosti, kterou lze podřadit pod výše popsaný pojem přechodná závada.

Lze si představit případ, kdy v důsledku mimořádného opatření, případně preventivního opatření zaměstnavatele nebo zvýšené absence zaměstnanců v souvislosti s karanténními opatřeními dojde k tomu, že tento zaměstnavatel výrazně omezí nebo přeruší činnost. Pokud tento zaměstnavatel například dodává jinému zaměstnavateli nezbytné suroviny, součástky či jiné vstupy nepostradatelné pro zajištění jeho činnosti, pak by se u tohoto druhého zaměstnavatele mohlo jednat o prostoj, tedy uplatnění překážky v práci podle § 207 písm. a) zákoníku práce.

ad b) Přijatá mimořádná opatření nelze považovat za důsledek nepříznivých povětrnostních vlivů nebo živelní události. Překážka v práci podle § 207 písm. b) zákoníku práce proto uplatněna být nemůže.

ad c) Částečnou nezaměstnanost, tedy překážku v práci podle § 209 zákoníku práce může zaměstnavatel uplatnit v případě, kdy:

- není zaměstnavatelem, který odměňuje své zaměstnance platem,
- nemůže přidělovat práci v důsledku dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách,
- dohodl se na aplikaci částečné nezaměstnanosti s odborovou organizací,
- případně nahradil dohodu s odborovou organizací vnitřním předpisem, pokud u něj žádná odborová organizace nepůsobí.

V důsledku mimořádných opatření vlády dochází k dočasnému omezení odbytu výrobků nebo omezení poptávky po zaměstnavatelem poskytovaných službách. Jde-li o zaměstnavatele tzv. podnikatelské sféry, připadá v těchto případech do úvahy aplikace překážky v práci podle § 209 zákoníku práce, tj. částečné nezaměstnanosti. Částečná nezaměstnanost se uplatní pouze na základě dohody s odborovou organizací. Jestliže u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem s platností klidně ke dni vyhlášení. Dohoda s odborovou organizací, případně vnitřní předpis, má upravit výši náhrady mzdy, která bude zaměstnancům v době částečné nezaměstnanosti poskytována. Náhrada mzdy musí činit nejméně 60 % průměrného výdělku.

ad d) Nedojde-li k uplatnění žádné z výše popsaných překážek v práci, bude nepřidělování práce zaměstnancům v důsledku plnění mimořádných opatření vlády muset být považováno **za jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele**, při níž zaměstnanci podle § 208 zákoníku práce přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši 100 % průměrného výdělku.

Kurzarbeit

Je nutno poukázat i na možnost podání žádosti o proplacení tzv. „kurzarbeitu“, tedy příspěvku, který v době částečné nezaměstnanosti může Úřad práce zaměstnavatelům vyplácet. K tomu je ale nutno splnit hned několik podmínek uvedených v § 115 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Zejména se jedná o následující:

- zaměstnavatel nemůže přidělovat práci v rozsahu nejméně 20 % stanovené týdenní pracovní doby;
- zaměstnancům se již vyplácí náhrada mzdy ve výši minimálně 70 % průměrného výdělku;
- zaměstnavatel se zaváže, že po dobu čerpání příspěvku nerozváže se zaměstnancem pracovní poměr dle § 52 písm. a) až c) Zákoníku práce.

Příspěvek se vyplácí na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce po dobu maximálně půl roku (s možností jednoho opakování) ve výši 20 % průměrného výdělku zaměstnance. Tato dohoda ale podléhá předchozímu souhlasu vlády, a proto lze očekávat, že k uzavření dohod nebude zpravidla docházet v rozumné době po podání žádosti.

Současně je nyní vyjednáváno o náhradách podnikatelům, o jejich konečné podobě není dosud rozhodnuto. Primárně však tuto otázku řeší samotný krizový zákon. Tato otázka je velmi široká a neustále se vyvíjí, jak je vidět ani odpověď na Váš zdánlivě krátký dotaz se nevešla do pár vět, pokud jsem chtěla odpovědět alespoň nástinem do všech sfér, kterých se to může týkat. Mohu Vám pouze doporučit shromáždění veškerých podkladů a materiálů, které budou potřeba v případě všech možností.

Přehled úlev a podpor do dne 19. 3. 2020 přislíbených státem

V běhu:

1. Balíček daňových opatření MF a GFŘ
 - posunutí termínu přiznání k dani z příjmů do 1.7.
 - možnost bez pokuty podat později KH společně s přiznáním DPH a zaplacením daně
 - prominutí úroku za pozdní úhradu daně v případě, kdy se prokáže souvislost s koronavirem
 - zrušení správních poplatků za žádosti
 - posunutí 3. a 4. vlny EET zatím o tři měsíce
2. Bezúročné půjčky COVID
 - možnost získání bezúročné půjčky na krytí provozních nákladů prostřednictvím ČMZRB
 - poskytnutí ručení a dotace na úroky u úvěrů od komerčních bank ze strany ČMZRB

Připravuje se – tento nebo příští týden:

1. Prodloužení doby vyplácení OČR ve výši 60 % po celou dobu, po kterou budou žáci doma, na děti do 13 let - zpětně
2. Proplácení náhrady mzdy zaměstnancům v karanténě – zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci 60 % mzdy, stát tuto částku v plné výši proplatí
3. Proplácení náhrady mzdy zaměstnancům, kteří nepracují z důvodu omezení činnosti firmy (zavření provozu) na základě vládního opatření – zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci 100 % mzdy, stát tuto částku proplatí ve výši 80 %
4. OČR pro OSVČ – živnostenské úřady budou OSVČ (živnostníkům) vyplácet částku 424 Kč /den za děti ve věku 6 až 13 let, pokud OČR nečerpá manžel/ka

O čem se uvažuje – realizace co nejdříve:

1. Úlevy v odvodech SP a ZP
 - a. kurzarbeit
 - b. odložení plateb
 - c. odpuštění odvodů SP a ZP pro OSVČ

Nadále Vám zůstávám k dispozici a jsem s pozdravem.

S pozdravem a přáním plného zdraví

Mgr. et Mgr. Yvonna Paikrová, advokátka
Šíp, Kadlec, Paikrová s.r.o., advokátní kancelář

V Táboře dne 20. 3. 2020
