

Pandemie COVID-19 a pracovněprávní dopady

Poslední týdny se bez jakékoliv nadsázky nacházíme v době koronavirové. Koronavirus SARS-CoV-2 způsobující onemocnění COVID-19 je téma, které nás všechny obklopuje a narušuje nejen veškeré soukromé aktivity, ale také zaměstnání, podnikání či výkon samostatné výdělečné činnosti. V tomto článku vám přinášíme krátké shrnutí, jak se v této problematice zorientovat zejména z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele, neboť v záplavě mnoha státních opatření a ještě většího množství článků mnohdy není jasné, jaká úprava se bude na zaměstnavatele vztahovat, jak vysokou náhradu mzdy mají zaměstnanci dostat a zda stát poskytne zaměstnavateli na vyplacené náhrady mzdy nějaký příspěvek.



JUDr. Nataša
Randlová, Ph.D.

Randl Partners, advokátní
kancelář, s. r. o.

Výkon práce z domova

Za předpokladu, že to povaha vykonávané práce zaměstnance umožňuje, představuje ideální variantu řešení koronavirové krize výkon práce z domova, kdy zaměstnanci i nadále vykonávají svoji práci v původním rozsahu (jen k ní dochází **mimo** běžné pracoviště zaměstnavatele) a pobírají za takto vykonanou práci mzdu. Tato varianta je výhodná i pro zaměstnavatele, který nejen efektivně zamezí možnosti šíření nákazy na svém pracovišti, ale i nadále může pokračovat ve své podnikatelské činnosti.

Zaměstnavatel však nemůže výkon práce z domova zaměstnanci jednostranně nařídit – vždy je nezbytná dohoda se zaměstnancem. Pokud zaměstnanec tedy s výkonem práce z domova nesouhlasí a zaměstnavatel nechce zaměstnanci umožnit běžný výkon práce z jeho pracoviště, bohužel nastane překážka v práci ve smyslu § 208 zákoníku práce a zaměstnavatel bude muset takovémuto zaměstnanci zaplatit náhradu mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku. Doufejme, že takovýchto zaměstnanců, kteří využijí současné krize k tzv. nicnedělání, bude co nejméně a převáží ti, co si budou vážit toho, že zaměstnavatel se je svým opatřením snaží co nejvíce chránit proti nákaze.

V současné krizové situaci se může stát, že není možné uzavřít danou dohodu se zaměstnancem klasickou „papírovou“ formou. Z tohoto pohledu je vhodné danou dohodu uzavřít i jiným způsobem, typicky prostřednictvím

e-mailu, kde zaměstnanec vyjádří s výkonem práce z domova svůj souhlas. Až se vše uklidní a vrátíme se zpět do kanceláří, doporučujeme ještě e-mailový souhlas potvrdit i podpisem na vlastní dohodě.

V každém případě lze zaměstnavatelům doporučit, aby stanovili podrobné podmínky pro výkon práce z domova **ve vnitřním předpisu**, který typicky upravuje:

- rozvrhování pracovní doby a její evidenci;
- způsob dosažitelnosti zaměstnance při práci z domova;
- možnost kontroly výkonu práce zaměstnance;
- speciální pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;
- povinnost dostavit se na pracoviště podle pokynů zaměstnavatele;
- případně otázku úhrady nákladů (viz níže) apod.

Podle zákoníku práce obecně platí, že závislá práce musí být vykonávána na náklady zaměstnavatele, a proto by zaměstnavatelé měli v daném předpisu rovněž vyřešit otázky náhrady vzniklých nákladů a způsob jejich prokazování. Dané náklady musí zaměstnanci skutečně vzniknout a musí být zaměstnavateli řádně doloženy/vyúčtovány (např. podrobnou kalkulací navýšených nákladů na energie). Z daňového pohledu je totiž problematická paušální náhrada, která je pro zaměstnavatele svojí jednoduchostí velice lákavá a v praxi velice často využívána. Před zavedením případné náhrady



Mgr. Jakub Lejsek

Randl Partners, advokátní
kancelář, s. r. o.

doporučujeme tuto problematiku vždy zkontrolovat s daňovými poradci. Více k daňovým hlediskům naleznete ve stanovisku Koordinačního výboru Komory daňových poradců.

Pokud však výkon práce z domova představuje pouhý benefit, kdy zaměstnanec může i nadále vykonávat svoji práci na svém pracovním místě na pracovišti zaměstnavatele, zaměstnavatelé obvykle náhradu neposkytují. Otázkou je, zda se tato situace vztáhne na současnou koronavirovou dobu.

Překážky v práci

Další velice diskutovanou problematiku představují překážky v práci. Zákoník práce zná jak překážky v práci na straně zaměstnance, tak také na straně zaměstnavatele. Jejich rozlišení je v návaznosti na pandemii COVID-19 klíčové, protože za různé překážky náleží zaměstnancům náhrada mzdy v různé výši.

Je nutné zde zdůraznit základní pravidlo překážek v práci, a to že během nich zaměstnanci nepracují v rozvržené době, a protože nemohou pracovat, nepřísluší jim jejich mzda, ale buď její náhrada (buď v plné, nebo omezené výši), nebo jen neplacené volno. Pro náhradu je však podstatné, že se nevyčítává ze základní mzdy, ale z průměrného výdělku.

Překážky na straně zaměstnance

Co se týče překážek v práci na straně zaměstnance, v současné situaci zaměstnavatelé často řeší u svých zaměstnanců karanténu a nutnost péče o dítě (ošetřovné).

Karanténa

Pokud byla zaměstnanci nařízena karanténa, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnance, po kterou je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance a zaměstnanci náleží po dobu prvních 14 dní karantény od zaměstnavatele za zmeškanou pracovní dobu **náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku** dle § 192 odst. 2 zákoníku práce. Od 15. dne karantény zaměstnanec dále čerpá dávku nemocenského pojištění. Tento postup se uplatní i u zaměstnanců, kterým byla karanténa nařízena v cizině, jde-li o státy EU a státy, se kterými Česká republika uzavřela bilaterální dohodu.

Zaměstnavatelé mnohdy řeší, zda může zaměstnanec v nařízené karanténě vykonávat práci z domova. Právní předpisy na tuto otázku neznají odpověď, nicméně dle dosavadního výkladu je nezbytné skutečnost, že zaměstnanec bude vykonávat práci z domova, sdělit ošetřujícímu lékaři před vystavením příslušného rozhodnutí o karanténě. V takovém případě

zaměstnanec sice bude povinen dodržovat karanténu, ale nebude se u něj jednat o překážku v práci, protože práci konat bude, ale z domova. Za tuto práci mu bude náležet běžná mzda.

V souladu s již schváleným programem ochrany zaměstnanosti Antivirus má náležet podle režimu A zaměstnavatelům příspěvek na vyplacené náhrady mzdy v případě nařízené karantény ve výši 80 % uznatelných výdajů. Za uznatelné výdaje se považuje vyplacená zákonná náhrada mzdy konkrétních zaměstnanců, **a to včetně řádně odvedených odvodů**, což je hlavní pozitivní změna oproti původně zveřejněnému návrhu.

Ošetřovné

V souvislosti s pandemií COVID-19 vládním opatřením došlo k uzavření školských a jiných dětských zařízení. Z tohoto důvodu mnoho rodičů řeší, jakým způsobem zajistí péči o své děti. Péče o dítě stejně jako výše uvedená karanténa představuje překážku v práci na straně zaměstnance, po kterou je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci.

S ohledem na to, že doposud bylo možné čerpat ošetřovné jen po velmi omezenou dobu (zpravidla jen 9 kalendářních dní), byl v této souvislosti přijat nový mimořádný **zákon o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020** (č. 133/2020 Sb.), který přiznává ošetřovné po celou dobu účinnosti uzavření škol z důvodu pandemie COVID-19 (lze žádat i zpětně), a to také:

- **rodičům dětí mladších 13 let** (tj. dítě v době uzavření školského zařízení nedovršilo 13 let věku);
- osobám pečujícím o starší hendikepované děti navštěvující školu;
- osobám, které z důvodu uzavření zařízení některých sociálních služeb (denní stacionáře apod.) pečují o staršího hendikepovaného, který s nimi žije ve společné domácnosti.

(Pozn. red.: více k podmínkám nároku na ošetřovné viz též článek Podpora státu při mimořádných opatřeních – nemocenské při karanténě, ošetřovné, sociální výpomoc na portálu Práce a mzda.)

Výše ošetřovného i nadále bude u zaměstnanců činit za každý kalendářní den **60 % redukováného denního vyměřovacího základu**. Praktickou novinkou také představuje možnost rodičů/osob se při péči o dítě/osoby střídat, a to bez jakéhokoliv omezení.

Podrobné informace o pravidlech čerpání ošetřovného naleznete na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí.

Úplnou novinku v této oblasti představuje možnost čerpání ošetřovného také pro **osoby samostatně výdělečně, a to ve výši 424 Kč** (max. 13 144 Kč měsíčně). Žádost bude možné od 1. dubna podávat k příslušnému živnostenskému úřadu. Podrobné podmínky čerpání této specifické dávky včetně způsobu podávání žádostí upravuje Ministerstvo průmyslu a obchodu.

Tyto překážky v praxi žádné větší problémy nepřinášejí a jejich rozlišení zaměstnavatelé i zaměstnanci zvládají.

Překážky na straně zaměstnavatele

Pokud jde o překážky v práci na straně zaměstnavatele, situace je trochu opačná. Zaměstnavatelé musí vždy přihlídnout ke svým bezprostředním důvodům, proč zaměstnancům nejsou schopni přidělovat práci. Důsledné rozlišení překážek v práci je nezbytné i z pohledu případných příspěvků na náhrady mzdy ze strany státu v programu Antivirus. Dle dosavadních vyjádření ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí se bude každá překážka v práci rozlišovat dle konkrétního zaměstnance. U zaměstnavatelů se tak může stát, že **různí zaměstnanci budou na různé překážce** a bude jim náležet náhrada mzdy v různé výši. Právě poskytování náhrady mzdy v různé výši v rámci jednoho zaměstnavatele je často diskutováno i z personálního hlediska a personalisté uvádějí, že toto opatření budou jeho zaměstnanci vnímat velmi špatně (doslova *proč já mám 60 % náhrady, když ti, co pracují na prodějně, mají 100 %*, atd.). Bohužel MPSV se k tomuto několikrát vyjádřilo a zaměstnavatelům nezbyvá nic jiného než tento nastavený postup respektovat. Samozřejmě nikdo jim bránit nebude, aby každému vyplatili 100 % náhrady mzdy, ale obáváme se, že je to v koronavirem zmítané ekonomice nerealistické a rovněž zaměstnavatelům takovéto zvýšení náhrady mzdy rozhodně nebude kompenzováno státem.

Zavření provozovny zaměstnavatele

Pokud zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci z důvodu uzavření nebo omezení provozu na základě mimořádných krizových opatření přijatých vládou v souvislosti s koronavirem po dobu nouzového stavu, jedná se o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele, a zaměstnanci náleží náhrada mzdy dle § 208 zákoníku práce, a to ve výši **100 % průměrného výdělku**. Za poskytnutou náhradu mzdy má zaměstnavatelům náležet rovněž příspěvek dle režimu A programu Antivirus, a to ve výši 80 % uznatelných výdajů.

Výše uvedená 100% náhrada mzdy se vztahuje také na zaměstnance, jejichž zaměstnavatelé své provozovny **uzavřeli v důsledku vyřazení významné části svých zaměstnanců** z důvodu překážky v práci na straně zaměstnanců.

V tomto případě má zaměstnavatelům náležet příspěvek ve výši 60 % z uznatelných výdajů. Tento příspěvek bude nicméně již přiznáván z režimu B programu Antivirus.

Prostoj

Za předpokladu, že zaměstnanec nekoná práci **z důvodu omezení dostupnosti vstupů** (tzn. dodávek surovin, výrobků či služeb – někdy laicky vysvětlováno z důvodu problémů na straně dodavatele), jedná se o prostoj dle § 207 písm. a) zákoníku práce. V tomto případě přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši **nejméně 80 % průměrného výdělku**. Za poskytnutou náhradu mzdy má zaměstnavatelům náležet příspěvek dle režimu B programu Antivirus, a to ve výši 60 % z uznatelných výdajů.

Částečná nezaměstnanost

Opačným případem je tzv. částečná nezaměstnanost, kdy se jedná o **omezení poptávky po službách, výrobcích a jiných produktech zaměstnavatele** dle § 209 zákoníku práce. Z tohoto důvodu nemůže zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby. V tomto případě může zaměstnavatel snížit zaměstnanci prostřednictvím vnitřního předpisu náhradu mzdy **až na 60 % průměrného výdělku**. Daný vnitřní předpis by měl jasně:

- popsat důvody částečné nezaměstnanosti;
- upravit předpokládaný rozsah a dobu účinnosti takového opatření; a zejména
- stanovit výši náhrady mzdy, která bude zaměstnancům po tuto přechodnou dobu náležet.

Upozornění: Pokud bude u zaměstnavatele působit odborová organizace, je k takovému snížení náhrady mzdy nezbytné s ní uzavřít dohodu. Zaměstnavatelé se také musí připravit na to, že odborové organizace často v praxi požadují náhradu větší než 60 % či chtějí jiné kompenzace tak, aby zaměstnancům co nejvíce pomohly. Samozřejmě vždy by se mělo jednat o nějaký proces sociálního dialogu (partnerství) a rovněž odborové organizace by měly závažnost situace pochopit.

Za poskytnutou náhradu mzdy má zaměstnavatelům i v tomto případě náležet příspěvek dle režimu B programu Antivirus, a to rovněž ve výši 60 % z uznatelných výdajů.

Program Antivirus

Dané příspěvky bude možné čerpat v programu Antivirus na základě dohody s Úřadem práce, kdy zaměstnavatel elektronicky podá vyplněnou žádost a doloží nezbytné dokumenty.

Příspěvek ze strany státu je možné získat pouze u zaměstnanců v pracovním poměru, kteří neobdrželi výpověď a nejsou ve výpovědní době. Příslušná žádost a další nezbytné dokumenty k celému programu budou v nejbližších dnech zveřejněny. V každém případě bude zaměstnavatel povinen si veškeré dokumenty prokazující oprávněnost nároku na daný příspěvek důkladně uchovávat pro případ následné kontroly. Více o tomto programu naleznete na webu MPSV přímo na vlastní stránce.

S ohledem na obrovské dopady do státního rozpočtu jsou jednotlivé výše příspěvků v režimu zastropovány. Maximální výše příspěvku se odvíjí od aktuální průměrné mzdy v národním hospodářství a v jednotlivých režimech činí:

- v režimu A – 39 000 Kč na jednoho zaměstnance;
- v režimu B – 29 000 Kč na jednoho zaměstnance.

Mnoho zaměstnavatelů dále dočasně přerušilo svoji provozní činnost jen jako preventivní opatření před šířením nákazy, a to i bez toho, že by uzavřít museli či došlo k jakémukoliv omezení dostupnosti vstupů či poptávky po jejich službách a výrobcích. V tomto případě se jedná o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnancům náleží náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku. Zároveň zaměstnavatel pravděpodobně nedosáhne ani na žádný příspěvek ze strany státu v programu Antivirus.

Další pracovněprávní aspekty

V návaznosti na omezení poskytování lékařské péče pro všechny neakutní pacienty zaměstnavatelé velice často řešili, jak mají postupovat v oblasti **pracovnílékařských služeb**, když jejich poskytovatel jim odmítl danou prohlídku provést. Vláda na tuto situaci však rychle zareagovala a vydala mimořádné opatření, podle kterého lze vstupní prohlídku dočasně nahradit čestným prohlášením. Mimoto není u zaměstnanců dočasně potřeba provádět periodické prohlídky. Veškeré prohlídky, které nemohou být momentálně provedeny, se mají uskutečnit, jakmile to situace dovolí.

Dále se také mimořádně prodlužuje **platnost povolení k zaměstnání**, které bylo vydáno před nouzovým stavem a jehož platnost skončí během nouzového stavu, o 60 dní po skončení nouzového stavu. Podmínkou je však sjednání

prodloužení pracovněprávního vztahu (pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti) se stejnými podmínkami jako smlouva předchozí, aby cizinec byl nadále účastníkem systému veřejného zdravotního a sociálního pojištění.

OSVČ

Vláda rovněž prosadila schválení příslušných zákonů, díky nimž se **od března do srpna promijí OSVČ povinnost platit předepsané zálohy odpovídající minimálním zálohám na důchodové a veřejné zdravotní pojištění**.

Mimo výše uvedené vláda dále schválila návrh zákona, který přiznává příspěvek pro OSVČ dotčené mimořádnými opatřeními v souvislosti s pandemií COVID-19 při splnění stanovených podmínek, a to ve výši 500 Kč za den, tj. až 25 000 Kč za období od 12. 3. 2020 do 30. 4. 2020. Daný příspěvek bude vyplácen příslušnými finančními úřady. Daný návrh tak putuje do Parlamentu ČR, kde bude čekat na schválení. Dle aktuálních informací však má ještě ohledně tohoto příspěvku dojít k úpravám (pravděpodobně drobné zmírnění podmínek pro vznik nároku). Bližší podmínky daného příspěvku naleznete na stránkách Ministerstva financí.

Pokud OSVČ zaměstnává zaměstnance, může jí dle okolností vzniknout i nárok na příspěvek dle výše uvedeného programu Antivirus.

Závěr

Vzhledem k tomu, že v návaznosti na pandemii COVID-19 stát neustále chrlí nová opatření a návrhy, kterými se snaží na danou situaci reagovat a podpořit zaměstnanost, je nezbytné průběžně sledovat aktuální dění, abyste byli plně připraveni danou situaci co nejlépe zvládnout, neboť i všechno zlé také jednou skončí.

Právní předpisy citované v článku

(předpisy jsou vždy citovány ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak)

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- zákon č. 133/2020 Sb., o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020



AKTUÁLNÍ ŠKOLENÍ RANDLS TRAINING

Semináře online!

Rádi bychom Vás informovali, že v současné době jsme museli pozastavit školení a semináře v našem vzdělávacím středisku. Přednášky na aktuální témata však i nadále realizujeme **ONLINE**. Všechny tyto akce a podrobné informace naleznete na našich stránkách – www.randlstraining.com/skoleni.