

Povídání o českém pracovním právu v době koronaviru¹

The Story about the Czech Labour Law in the Time of Coronavirus

Jakub Morávek

Abstract: *The paper focuses primarily on the reflection of the coronavirus pandemics in the legal regulation of the labour relationships in the Czech Republic. The author pays his special attention to the support provided by the state to employers. The paper analyses the legal status as of August 9th, 2020.*

Key Words: *Labour Law; Labour Code; Coronavirus; Employers; Employees; Support for Employers; the Czech Republic.*

Abstrakt: *Příspěvek se primárně zaměřuje na reflexi pandemie koronaviru v právní úpravě pracovněprávních vztahů v České republice. Autor pojednává zejména o státní podpoře pro zaměstnavatele. Příspěvek analyzuje právní stav platný ke dni 9. srpna 2020.*

Klíčová slova: *Pracovní právo; Zákoník práce; coronavirus; zaměstnavatelé; zaměstnanci; podpora zaměstnavatelů; Česká republika.*

Úvod

Pohádky, mohu-li soudit, jsou nepominutelným prostředkem formování lidské osobnosti. V útlém věku nás učí, co je dobré a co špatné, jak funguje svět, jak se chovat k ostatním lidem, k přírodě, co nás čeká, když provedeme to nebo ono. Jde o přirozený prostředek předávání zkušeností a vštěpování základního hodnotového rámce a pravidel morálky.

¹ Autor působí na Katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze jako tajemník a odborný asistent. Je místopředsedou České společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení a advokátem v Praze. Příspěvek zohledňuje stav ke dni 9. srpna 2020. Příspěvek vznikl díky finanční podpoře poskytované v rámci výzkumného projektu na Právnické fakultě Univerzity Karlovy v Praze s názvem „Soukromé právo a výzvy dneška“, id. č. PROGRES Q03, a projektu Výzkumného centra na Právnické fakultě Univerzity Karlovy v Praze (UNCE) č. UNCE/HUM/034 s názvem „Závislá práce v 21. století – otázky a výzvy“.

Rodiče (včetně mě), neb zpravidla nejsou nadáni literárním, a ani jiným potřebným talentem, aby stvořili vlastní pohádkový příběh, s důvěrou vkládají utváření svých ratolestí v uvedeném smyslu do rukou profesionálů, tedy spisovatelů. Existují však i výjimky.

Možná proto, že nechtěl spoléhat na jiné, možná (a asi spíše) proto, že chtěl dát své dceři Alence (a vlastně nejen jí, ale všem dětem a generacím a generacím dětí po nich) neobvyklý a nezapomenutelný dárek, sepsal Josef Čapek *Povídání o pejskovi a kočičce*. První část knížky vyšla příznačně na Štědrý den roku 1927 v příloze *Lidových novin*. Kniha jako celek pak byla vydána v roce 1929.

I po téměř sto letech jde o evergreen dětských knihovniček. Jedna za druhou generace rodičů předčítají příběhy svým dětem a v uších jim zní hlasy jejich rodičů či prarodičů, které jim četli stejné příběhy, nebo (jako třeba mě) nepřekonatelný přednes Karla Högera.

Při úvahách o názvu tohoto příspěvku, který se věnuje pracovním aspektům koronavirové pandemie v České republice, jsem si na *Povídání o pejskovi a kočičce* vzpomněl. Konkrétně se mi vybavila pasáž z povídky *Jak si pejsek s kočičkou dělali k svátku dort*, kde se říká: „*Také jsem dostala chuť na opravdivý dort,*“ řekla kočička. „*Víš co, však když mám zítra narozeniny a ty svátek, měli bychom si nějaký dort udělat! Jenomže nevím, jak se takový dort dělá.*“

„*To nic není,*“ řekl pejsek, „*to je lehké, to já vím, jak se takový pravý dort dělá! To se do takového dortu dá všechno, co je k jídlu nejlepší, všechno, co nejraději jíš, a pak je ten dort nejlepší. Když tam dáš takových nejlepších jídel pět, tak je pětkrát dobrý, když jich tam dáš deset, tak je potom desátkrát dobrý. Ale my si jich tam dáme sto a budeme mít stokrát dobrý dort!*“ „*To je pravda,*“ řekla kočička, „*uděláme si takový nejlepší dort.*“...

Došli: *dívají se a – co to? Dort je pryč! „Jemine,*“ řekli pejsek s kočičkou, „*dort je pryč, někdo nám jej vzal!*“ *Dívají se a dívají, a vida! Tamhle pod keřem leží veliký zlý pes a tuze heká. Moc se tím dortem přejeďl a teď je mu špatně. Ukrutně ho bolí v břiše. „To to bolí, to to bolí!“ nařikal ten zlý pes, „to jsem si dal, co ono to bylo v tom dortu všechno namícháno, že z toho mám takové ukrutánské bolení!*“

Jaké ponaučení z povídky plyne? *Je lepší se poradit a smíchání nejlepších myšlenek, kroků, pohnutek, ingrediencí či podobně není zárukou dobrého výsledku.*

Vzala si vláda České republiky toto ponaučení za své v době pandemie COVID-19? Necht' si čtenář udělá závěr sám z následujícího příběhu o tom, jak jsme v České republice (ne)zvládli koronavirus (zejména) z hlediska právní úpravy pracovněprávních vztahů.

1 Opatření proti šíření koronaviru a související otázky

Přiléhavost právní úpravy na skutkový stav je do značné míry odvislá od schopnosti zákonodárce predikovat při jejím formulování možné scénáře, tj. skutkové okolnosti, které mohou nastat a které mají být s ohledem na smysl a účel právní úpravy (konečné cíle z hlediska uspořádání a ochrany hodnotového spektra) regulovány. Je logické a pochopitelné, že při vytvoření nejen pracovněprávní legislativy (zejména zákona č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, dále jen „Zákoník práce“), kdy řada ustanovení nezapře inspiraci v textu zákona č. 65/1965 Sb. Zákoník práce, nebylo uvažováno, že by mohla nastat situace, jejíž prosté popsání by mohlo být scénářem pro katastrofický kasovní trhák hollywoodského stříhu.

Dne 12. března 2020 ve 14:00 hodin byl v České republice vyhlášen nouzový stav a v rozmezí několika málo dní došlo na týdny *de facto* k zastavení téměř celé ekonomiky. Na základě opatření orgánů veřejné moci byly uzavřeny školy (základní, střední i vysoké), následně i předškolní vzdělávací zařízení, bylo omezeno cestování z a na území České republiky, byla uzavřena obchodní centra, provozovny různých typů služeb (restaurace, hotely, posilovny, kadeřnictví, a jiné). Bylo omezeno shromažďování (nakonec bylo zakázáno shromažďování více jak dvou osob), byly zakázány všechny veřejné akce, rušila se soudní jednání, státní instituce se uzavíraly pro veřejnost, řadě lidí byla nařízena karanténa, a tak dále.

Zakazující a příkazující opatření byla vydávána nejdříve usneseními vlády České republiky na základě ústavního zákona č. 110/1998 Sb. o bezpečnosti České republiky, ve spojení se zákonem č. 240/2000 Sb. o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon). Následně, ke konci března 2020, počala být vyhlášována na základě zákona č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví prostřednictvím mimořádných opatření Ministerstva zdravotnictví České republiky. Důvodem změny právního podkladu byla (bohužel) zřejmá, jak ostatně přiznala v jednom z rozhovorů ministryně financí Alena Schillerová,² snaha vlády

² Blíže viz „Stálo by to biliony“. Schillerová přiznala právní změnu kvůli možnému odškodnění. In: *Echo24.cz* [online]. 2020-03-26 [cit. 2020-08-09]. Dostupné z: <https://echo24.>

České republiky vyhnout se odpovědnosti za škodu (§ 36) podle krizového zákona. Snahu o vychytralost výkonné moci však přibrzdila justice, když Městský soud v Praze ve věci sp. zn. 14 A 41/2020 zrušil mimořádná opatření vydaná Ministerstvem zdravotnictví České republiky, s tím, že plošná opatření v takové míře omezující práva občanů mohou být vydávána pouze Vládou České republiky podle krizového zákona.

Opatření bylo vydáno, ať již vládou nebo výše uvedeným ministerstvem, řádově stovky.³ V současné době jsou protiepidemiologická opatření řešena primárně lokálně na úrovni krajských hygienických stanic. Ingerence na centrální úrovni má být využívána pouze v momentě, kdy to bude s ohledem k epidemiologické situaci nezbytné.

Stručně zhodnoceno, situace, zejména zpočátku, byla dosti nepřehledná, neboť opatření se měnila průběžně. Vyhlášována byla v podstatě denně na tiskových konferencích vlády, kde vládní představitelé prezentovali nově nařizovaná opatření a změnu stávajících opatření. Jak se ale říká, ďábel tkví v detailu. Ne vždy se opatření komunikované na tiskové konferenci shodovalo s tím, co bylo nakonec vyhlášeno (obsaženo v písemném vyhotovení nařízení nebo usnesení).

Vedle omezení základních práv občanů umožnil nouzový stav, krom jiného, přijímání právních předpisů ve zrychleném legislativním procesu. Pandemie COVID-19 a související problémy ve vztahu k některým oblastem (pochopitelně) otupily pozornost zejména opozičních zákonodárců. A tak v této době, krom jiného, prošla fakticky bez jakékoli diskuse rozsáhlá (již dříve opakovaně neúspěšně předkládaná – byť v dílčích částech byly dřívější návrhy odlišné) novela Zákoníku práce (zákon č. 285/2020 Sb.),⁴ která ve dvou fázích (k 30. červenci 2020 a k 1. lednu 2021) podstatně mění některé instituty – konkrétně koncepčně mění právní úpravu dovolené, právní úpravu převodu činnosti zaměstnavatele a přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, zavádí institut sdíleného pracovního místa, modifikuje právní úpravu počítání času v pracovněprávních vztazích, doplňuje právní úpravu odpovědnosti za újmu při pra-

cz/a/SFxsu/stalo-by-to-biliony-schillerova-priznala-pravni-zmenu-kvuli-moznemu-odskodneni.

³ Blíže viz Vládní usnesení související s bojem proti epidemii koronaviru. In: *Vláda České republiky* [online]. 2020 [cit. 2020-08-09]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/epidemie-koronaviru/dulezite-informace/prehled-vladnich-usneseni-od-vyhlaseni-nouzoveho-stavu-180608/>.

⁴ V uvedené souvislosti viz blíže MORÁVEK, J. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)provedlo. *Právní rozhledy*. 2020, roč. 28, č. 13-14, s. 488-494. ISSN 1210-6410.

covním úrazu nebo nemoci z povolání, a tak dále. Krátce řečeno, novela, která vyvolá značné náklady na straně zaměstnavatelů, novela, jejíž přínos je značně diskutabilní, neboť obsahuje řadu systémových chyb, novela, která v převážné části neodráží potřeby praxe.

Skoro stejně často jako o omezujících opatřeních představitelé vlády hovořili na tiskových konferencích o programech určených k podpoře nejrozličnějších skupin – zaměstnanců, umělců, živnostníků, rodičů, malých podnikatelů, středních podnikatelů, a pak i velkých podnikatelů, nájemníků, pronajímatelů, malých společností s ručením omezeným, lékařů, sestřiček, cestovních kanceláří, zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, důchodců (i když není zřejmé proč, jelikož těm mzda neušla), a tak dále. Jednotící linie a logická provázanost jednotlivých opatření se hledají těžko. Odlehčeně řečeno by jednotící tezí mohlo být: „Každý ministr musí slíbit alespoň něco.“

Jak se říká, slibem nezarmoutíš. Možná tedy nepřekvapí, že v řadě případů široce slibovaná podpora nakonec, při legislativním vyjádření, vlastně není tak široká, respektive nabízí se otázka, zda (v několika případech slíbených podpor) na subvence vůbec někdo reálně dosáhne. Druhou věcí je, že ani z časového hlediska se v některých případech představitelé vlády příliš nepředvedli, neboť ani v srpnu 2020 nebyly všechny deklarované podpůrné programy cílící na dobu po začátku nouzového stavu v běhu.

Možná ještě větším problémem je, že obvyklé schéma zavádění podpory je/bylo následující:

- a) vláda či ministr na tiskové konferenci vyhlásí podporu, eventuálně včetně určitých pravidel, za kterých bude poskytována;
- b) příslušné ministerstvo začne postupně uvolňovat materiály a manuály k programu, který však ještě fakticky neexistuje a v některých případech nemá žádný legislativní podklad. Tyto materiály se v čase mění, což se podstatně dotýká právní jistoty (a někdy i peněženek) adresátů, kteří se snaží provést kroky k tomu, aby byli připraveni na čerpání prostředků a splňovali podmínky toho času deklarované podpory;
- c) doplní se legislativní podklad a program získá konkrétní parametry, přičemž, jelikož zde byla určitá časová prodleva, se vztahuje (nikoli výjimečně) na příslušné situace i zpětně, což je ale problém, protože adresáti podpory se v době, na kterou se má program také vztahovat, snažili vyhovět dříve deklarovaným pravidlům, která však již nyní

v podmínkách nejsou, a (třeba i kvůli tomu) nejsou schopni vyhovět podmínkám novým.

2 Překážky v práci na straně zaměstnavatele a koronavirus

Z pochopitelných důvodů pracovněprávní legislativa nebyla připravena na situaci vyvolanou pandemií COVID-19, včetně omezujících opatření vlády a důsledků z nich plynoucích.

Po vyhlášení nouzového stavu a protiepidemiologických opatření zaměstnanci nemohli (zjednodušeně řečeno) vykonávat práci, případně jim práce nemohla být přidělována v rozsahu ujednaného úvazku, zejména z důvodů: (a) uzavření provozovny z rozhodnutí orgánů veřejné moci (například prodávači v nákupních centrech, zaměstnanci hotelů), (b) kvůli snížení poptávky po zboží nebo službách zaměstnavatele (například zaměstnanci v automobilovém průmyslu), (c) kvůli scházejícím surovinám (například výrobní závody zpracovávající suroviny nebo materiál dovezený z území mimo Českou republiku), (d) kvůli péči o dítě nebo jiného člena domácnosti, (e) kvůli výpadku pracovní síly (například karanténa nebo péče o dítě či jiného člena domácnosti na straně ostatních členů pracovního kolektivu, kdy v rámci návazné výroby nelze výpadek jejich pracovní síly nahradit), (f) kvůli karanténě nebo dočasné pracovní neschopnosti kvůli COVID-19.

V tomto okamžiku nastala otázka, jak jednotlivé situace z hlediska překážek v práci kvalifikovat. Kvalifikace je zásadní, neboť jednak určuje výši náhrady mzdy nebo platu, která bude zaměstnanci po dobu překážky v práci náležet, jednak (jak se posléze ukáže) je určující i pro druh podpory, o který si bude zaměstnavatel moci žádat.

Varianty byly v základu dvě.

Varianta složitější a z hlediska zaměstnavatelů náročnější, využívající tyto překážky v práci na straně zaměstnavatele:

- a) prostoje ve smyslu ustanovení § 207 písm. a) Zákoníku práce;⁵
- b) částečnou nezaměstnanost (§ 209 Zákoníku práce);⁶ a

⁵ Blíže viz ustanovení § 207 písm. a) Zákoníku práce: „Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závalu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoje, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělků.“

⁶ Blíže viz ustanovení § 209 Zákoníku práce: „(1) O jinou překážku v práci na straně jiného zaměstnavatele, než uvedeného v § 109 odst. 3, jde také tehdy, kdy zaměstnavatel nemů-

c) zbytkovou skutkovou podstatu jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele (§ 208 Zákoníku práce).⁷

Varianta snazší, pracující s ustanovením § 207 písm. b) Zákoníku práce (přerušeni práce v důsledku nepříznivých povětrnostních vlivů nebo živelní události).⁸

I přes to, že se nezanedbatelná část odborné veřejnosti klonila k druhé variantě a předkládala pro ni přesvědčivé argumenty,⁹ Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky se přiklonilo k prvému z řešení.¹⁰ Důvod není jasný – snad neuvědomění si složitosti situace, snad hledání vlastní cesty bez „našeptávání“ akademických sfér.

Podstata problému při volbě prvního z řešení je zjevná.

Je u málokterého zaměstnavatele lze kvalifikovat všechny zaměstnance, kterým nemůže být v souvislosti s COVID-19 přidělována práce z hlediska překážek v práci na straně zaměstnavatele, stejně.

Příklad

Představme si například větší restauraci.

že přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost). (2) Upraví-li v případech podle odstavce 1 dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací výši poskytované náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci, musí náhrada mzdy činit nejméně 60 % průměrného výdělku; nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem.“

⁷ Blíže viz ustanovení § 208 Zákoníku práce: „Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v § 207, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku; to neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby (§ 86 a § 87).“

⁸ Blíže viz ustanovení § 207 písm. b) Zákoníku práce: „Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušeni práce způsobeného nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.“

⁹ K uvedenému srovnání PICHRT, J., M. BĚLINA, J. MORÁVEK a J. TOMŠEJ. K některým specifickým otázkám překážek v práci v době koronaviru aneb je možné považovat pandemii za živelní událost ve smyslu pracovního práva?. In: *Epravo.cz* [online]. 2020-03-20 [cit. 2020-08-09]. ISSN 1213-189X. 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>.

¹⁰ V dané souvislosti viz například Pracovní právo desatero boje s koronavirem. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky* [online]. 2020-04-03 [cit. 2020-08-09]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Desatero_tabulka.pdf/.

Kvůli omezujícím opatření musela uzavřít prostory pro veřejnost. Vařit však zakázáno nebylo. Řada příčinlivých restaurátérů tudíž (stejně jako ten z našeho příkladu), aby umenšila ztrátu (nejde jen o ušlý zisk, jde i o suroviny, které podléhají zkáze, a tak dále), začala prodávat jídlo s sebou – objem práce na pozici kuchaře se nicméně v úhrnu snížil.

Taková restaurace může mít také účetní, které objem práce poklesl, a personalistu, kterému, naopak, práce přibýlo.

Posuneme-li se v čase, prostory pro veřejnost již uzavřeny nebyly, ale byla zde omezující opatření z hlediska počtu osob na m², případně počtu osob u jednoho stolu, spolu s tím, že kvůli obavám o zdraví a finanční nejistotě poklesl zájem o návštěvu restaurací.

Ekonomická kalkulace vedla našeho restaurátéra k závěru, že bude ekonomicky výhodnější ještě setrvat v režimu prodeje jídla s sebou. Vnitřní prostory tedy neotevřel (byť mohl).

Jaká překážka v práci se v uvedené situaci uplatní vůči zaměstnancům na pracovní pozici kuchař, barman, číšník, personalista a účetní?

Řešení využívající § 207 písm. a), § 208 a § 209 Zákonníku práce ve vztahu k dané situaci znamená:

- ✚ kuchař – částečná nezaměstnanost (§ 209 Zákonníku práce);
- ✚ číšník – nejdříve jiná překážka v práci podle § 208 Zákonníku práce, posléze částečná nezaměstnanost (§ 209 Zákonníku práce);
- ✚ účetní – částečná nezaměstnanost (§ 209 Zákonníku práce);
- ✚ personalista – žádná překážka v práci.

Jakmile by však restaurátér provozovnu uzavřel úplně a účetnictví a personalistiku by si dělal sám (například z pozice statutárního zástupce), ve všech případech by se jednalo o překážku v práci podle ustanovení § 208 Zákonníku práce s náhradou mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku, přičemž však jen u kuchaře a číšníka (barmana) by byla splněna podmínka, že důvodem překážky je pandemie COVID-19; a to ještě za předpokladu, že budeme stavět na principu, že předmětný důvod je důvodem podstatným, nikoli však výlučným.

Různých variant omezení provozu lze přitom vymyslet nespočet.

Příčina je přitom ve všech případech stejná. Proč je nařízeno omezující opatření? Proč se snížila poptávka po službách? Proč nejsou vstupy do výrobního procesu? Proč musel být přerušen provoz kvůli nepřítomnosti části pracovního kolektivu, který pečuje o děti, které mají zavřenou

školu, nebo o osobu nakaženou koronavirem? Proč zaměstnavatel ze svého rozhodnutí provoz omezil nebo provozovnu (dočasně) uzavřel? Důvodem je/byla pandemie COVID-19.

Je lichá představa, že by zejména menší zaměstnavatelé, kteří nemají právní podporu, byli schopni shora uvedeného rozlišování. Pro řadu z nich bylo novum zjištění, že existuje něco jako částečná nezaměstnanost a další překážky v práci na straně zaměstnavatele. Předpokládat, že budou schopni mezi nimi lišit a v rámci provozu u každého jednoho ze zaměstnanců specifikovat, o kterou překážku se jedná, je odtržené od reality.

Řešení odkazující se na ustanovení § 207 písm. b) Zákoníku práce, tj. řešení kvalifikující pandemii COVID-19 jako živelní událost, bylo přitom elegantní a racionální. Ve všech případech by bylo jisté, o jakou překážku se jedná; žádné úvahy o kvalifikaci by nebyly třeba. Jediné, co by mohlo být problematické, je výše náhrady mzdy nebo platu, která je stanovena na nejméně 60 % průměrného výdělků.

2.1 COVID-19 jako živelní událost

Argumentem, kterým bylo uplatnění ustanovení § 207 písm. b) Zákoníku práce odmítáno, bylo, že živly v antickém smyslu slova se míní voda, vzduch, oheň a půda a že pandemie je způsobena virovým onemocněním a virus není živý.

Taková argumentace je však plochá.

V antickém pojetí jsou živly (elementy) základními složkami světa. Prvky tvořící vše, včetně člověka. Jde o nezkrotné a ničivé přírodní síly, jejichž prostřednictvím se, mimo jiné, měli vysvětlit přírodní jevy, jejichž skutečnou příčinu nebylo možné s ohledem na stupeň vývoje a obecného poznání v té době zjistit.

K tomu lze doplnit, že východní kultury nepracují se čtyřmi živly, nýbrž s pěti základními elementy a pátý element se v jednotlivých kulturách různí (například se jedná o ducha či o kov). Některé antické elementy navíc východní kultury nahrazují jinými elementy (například vzduch dřevem).

Nežijeme (možná bohužel) v antické době. Dnes víme, že oheň je fyzikálně chemickou reakcí. Jde o látkovou přeměnu. Známe složení vzduchu. Víme, jak vzniká vítr a dovedeme jej předvídat. Stejně platí o tsunami

či o povodních. V obecně rovině a pro většinu společnosti již elementy postrádají esoterický rozměr.

V tomto kontextu lze „živelní událost“ ve smyslu ustanovení § 207 písm. b) Zákoníku práce číst následovně.

Smyslem a účelem ustanovení § 207 písm. b) Zákoníku práce je poskytnout zaměstnavateli v okamžiku, kdy v důsledku skutečnosti nemající příčinu v lidské činnosti (na ty směřuje ustanovení § 207 písm. a) Zákoníku práce), kterou nemohl předvídat a ovládnout a která mu znemožňuje zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy, což zpravidla znamená taktéž ztížení či zastavení ekonomické činnosti zaměstnavatele, prostřednictvím snížení mzdových nákladů po přechodnou dobu do vyřešení kritické situace možnost zachovat pracovní místo. To je pro něho výhodné z řady důvodů, mimo jiné kvůli zachování kvalifikované a zaškolené pracovní síly.

Uvedené narušení zásady *pacta sunt servanda* je z hlediska zájmů zaměstnance vyvažováno solidaritou a loajalitou v kontextu důvodu nastalé situace, a současně zejména zájmem na zachování pracovního místa (a tudíž i budoucího příjmu).

Pojem událost je v uvedené pozici ekvivalentem slova pohroma nebo katastrofa. Katastrofy lze členit na přírodní katastrofy a na katastrofy způsobené lidskou činností. Přírodní katastrofy lze dále členit na kosmické (erupce slunce, pád meteoritu, a tak podobně), meteorologické (hurikán, mráz, sucho, a tak dále), geologické (zemětřesení, lavina, tsunami, sesuv půdy, a tak podobně) a ostatní (požáry, pandemie, a tak dále). Společným znakem všech katastrof jsou nepředvídatelnost a ničivé působení.

Živelní událostí lze tudíž v kontextu smyslu a účelu právní úpravy rozumět nepředvídatelnou vnější událost nespočívající v činnosti člověka, která má (nebo potenciálně může mít) ničivé účinky, jež znemožňují zaměstnanci zčásti nebo zcela přidělovat práci podle pracovní smlouvy. Takovému pojmovému vymezení odpovídá i pandemie COVID-19.

Lze to ale také vyjádřit i jinak a jednodušeji.

Je živelní událostí invaze kobylek? Jde o osmou z egyptských ran, která měla způsobit zničení zbytku vegetace. Kobylky mohou přinést, a často také přináší hladomor, stejně jako povodně či požáry. Nabízí se tudíž odpověď, že fakticky ano.

Pokud je odpověď ano pro ničivé důsledky způsobené mnohobuněčnými organismy (kobyilkami), není jasné, proč by měla být odpověď odlišná v situaci, kdy způsobí takové důsledky vir. Jistě, z hlediska ničivých důsledků zde může být rozdíl, jelikož pandemie virového onemocnění může být mnohem ničivější. Španělská chřipka si v letech 1918 až 1920 vyžádala životy (v důsledku přímého působení této nemoci) odhadem okolo 3 % světové populace, tedy přibližně 50 milionů lidí. Podkmen Eboly Ebola-Zaire má smrtnost až 90 %. Toho kobyilky nebo nějaký z „tradičních“ žvlů dosáhnou zpravidla stěží.

Jaký bude konečný účet COVID-19, nevíme. Věřme, a prozatím to tak vypadá, že bude na hony vzdálen španělské chřipce. Počet mrtvých však z pojmového hlediska nemůže být rozhodující – nikdy předem nelze vědět, jaké ničivé důsledky bude nakažlivá choroba mít; počty mrtvých lze z povahy věci zjistit až (zpravidla řadu let) po skončení pandemie. Rozhodující musí být obecná kategorizace. V okamžiku, kdy má onemocnění klasifikaci pandemie, jde o živelní událost.

3 Antivirus, aneb jak se (ne)vyléčit

Jak již bylo naznačeno, situace byla zpočátku dosti nepřehledná. K jejímu zpřehlednění příliš nepřispělo ani Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky.

Dne 20. března 2020 vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky dokument *Pracovněprávní desatero boje s koronavirem*,¹¹ ve kterém jednak naznačovalo klasifikaci jednotlivých situací z hlediska překážek v práci, spolu s doprovodnou informací ohledně peněžitých plnění náležitých zaměstnancům v určitých situacích, a jednak doporučovalo postupy, jak zajistit práci a provoz při uzavření pracoviště.

Ani s tímto „návodem“ nebyla pro zaměstnavatele klasifikace pozice jednotlivých zaměstnanců z hlediska překážek v práci jednoduchá. Důvodů byla řada – zaměstnavatelé neznali v podrobnostech podmínky jednotlivých překážek v práci, bylo pro ně těžko představitelné, že se překážka uplatní jen vůči některým zaměstnancům a jen vůči části jejich úvazku a že se překážka v průběhu týdne může změnit.

¹¹ Blíže viz *Pracovněprávní desatero boje s koronavirem*. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky* [online]. 2020-04-03 [cit. 2020-08-09]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Desatero_tabulka.pdf/.

Doporučení o výkonu práce z domova byla spíše obecná – nerozlišovala mezi režimem ustanovení § 317 Zákoníku práce a výkonem práce mimo pracoviště zaměstnavatele v pracovní době určené zaměstnavatelem, neříkala návod, jak správně sjednat dohodu o práci z domova, neuváděla, jaká kompenzace má být zaměstnanci poskytnuta za využití vlastních pracovních prostředků, elektrické energie, vody, internetu, tepla, a tak dále. Stejně tak mohla být matoucí doporučení politických představitelů, dle kterých zaměstnavatelé měli zaměstnance nechat „v domácí dobrovolné karanténě“, a tak podobně.

Poměrně podrobná pozornost byla ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky věnována zaměstnancům, když byla na webových stránkách ministerstva vyvěšena *Listina základních práv zaměstnanců během epidemie koronaviru*, doplněná o *Mýty a polopravdy podle pracovního práva v době epidemie koronaviru*.¹² Uvedení stránky do provozu a obecně její celkové směřování, o kterém v mnohém vypovídají úvodní slova „*Kam se obrátit o pomoc a co si nenechat líbit, pokud máte pocit, že se k Vám zaměstnavatel nechová fér*“, nabízí poměrně legitimní otázku, zda nebylo vhodnější zvolit smířlivější tón. Zda nebylo vhodné poukázat na to, že situace je nyní pro všechny těžká a že by bylo vhodné vyjít zaměstnavatelům vstříc, třeba tím, že zaměstnanec bude souhlasit s výkonem práce z domova, čímž může zachovat provoz zaměstnavatele a napomoci k udržení svého pracovního místa.

Uvedené v žádném případě nemá vyznít tak, že by zaměstnancům měla být v krizové době upírána jejich práva. Cílem je spíše naznačit, že vhodnější varianta pro všechny se zdá být linie přístupu „*Situace je těžká pro všechny. Buďte loajální a mějte pochopení. Bude to ve prospěch všech, jelikož bez zaměstnavatele není zaměstnanec. Máte-li pocit, že něco může být nesprávně, níže uvádíme příkladmo situace, které mohou nastat a v nichž se často dělají chyby. Pokud taková situace nastane, upozorněte na ni zaměstnavatele a hajte svá práva*“, nežli linie přístupu „*Pozor! Je pandemie, zaměstnavatelé budou rabovat a znásilňovat, ozbrojte se*“, k níž tak nějak tíhne obsah jmenované webové stránky.

Pravděpodobně nejzávažnější a nejzmatenější situace nastala okolo programu určeného na podporu zaměstnanosti, označeného Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky jako Antivirus.

¹² Blíže viz Práva zaměstnanců. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky* [online]. 2020 [cit. 2020-08-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prava-zamestnancu>.

Cílem programu Antivirus bylo a je udržení pracovních míst; k tomu, zda je nebo není tento cíl rozumný, respektive do jaké míry, viz níže. Účelu má být dosahováno příspěvkem poskytovaným zaměstnavateli ze státního rozpočtu ke krytí části mzdových nákladů. Program je vyhlášen na základě ustanovení § 120 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti jako cílený program k řešení zaměstnanosti.

Konkrétněji řečeno, ještě v týdnu od 23. března 2020 bylo v materiálech Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky prezentováno,¹³ že program Antivirus bude fungovat pouze pro zaměstnavatele odměňující zaměstnance mzdou v celkem pěti režimech (režim A až E), kdy tyto režimy měly být, zjednodušeně řečeno, následující:

- ✚ *Režim A* – zaměstnanec v karanténě pobírající v prvních 14 dnech náhradu mzdy (zjednodušeně řešeno) ve výši 60 % průměrného výdělku – příspěvek zaměstnavateli v plné výši poskytnuté náhrady mzdy;
- ✚ *Režim B* – nemožnost zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu ujednaného pracovního úvazku kvůli povinnosti uzavřít provozovnu z důvodu omezujících opatření, nařízené veřejnou mocí v souvislosti s COVID-19, tj. překážka v práci podle ustanovení § 208 Zákoníku práce s nárokem na náhradu mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku zaměstnance – příspěvek zaměstnavateli ve výši 80 % z vyplacené náhrady mzdy;
- ✚ *Režim C* – nemožnost přidělovat práci zaměstnanci v rozsahu ujednaného pracovního úvazku kvůli karanténě nebo péči o dítě u většího počtu zaměstnanců (30 % celku), tj. překážka v práci podle ustanovení § 208 Zákoníku práce s náhradou mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku zaměstnance – příspěvek zaměstnavateli ve výši 80 % z vyplacené náhrady mzdy;
- ✚ *Režim D* – nemožnost přidělovat práci zaměstnanci v rozsahu ujednaného pracovního úvazku z důvodu nedostupnosti vstupů nezbytných k činnosti, tj. překážka v práci podle ustanovení § 207 písm. a) Zákoníku práce s nárokem na náhradu mzdy ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku zaměstnance – příspěvek zaměstnavateli ve výši 50 % z vyplacené náhrady mzdy;

¹³ Blíže viz Podpora firem v programu „Antivirus“ pokračuje. Vláda schválila další návrhy ministryně Maláčové. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky* [online]. 2020-03-23 [cit. 2020-08-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/podpora-firem-v-programu-antivirus-pokracuje-vlada-schvalila-dalsi-navrhy-ministryne-malacove>.

- ✚ *Režim E* – nemožnosť prídelať prácu zamestnanci v rozsahu ujednaného pracovného úväzku kvôli omezení poptávky po službách, výrobných a jiných produktech zamestnavateľa, tj. prekážka v práci podľa § 209 Zákonníku práce (částečná nezamestnanosť) s náhradou mzdy ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku zamestnance – příspěvek zamestnavateli ve výši 50 % z vyplacené náhrady mzdy.

Současně mělo být podmínkou poskytnutí příspěvku prokazování bezdlužnosti z hlediska veřejných rozpočtů (z hlediska finanční správy, správy sociálního zabezpečení a zdravotní pojišťovny).

3.1 *Antivirus A a B*

Nic nenapovídalo tomu, že by mělo ve shora přiblíženém schématu dojít ke změně. Koncem týdne (27. března 2020) však v rámci jednání vlády České republiky a po upozornění na skutečnost, že systém s pěti variantami je příliš složitý a že požadavek na bezdlužnost může způsobit zahlcení institucí a podstatné prodloužení vyřizování podpory, byl systém změněn. V týdnu od 30. března 2020 (konkrétně dne 31. března 2020), tedy méně jak týden před spuštěním podávání žádostí, kdy měla být možnost si o podporu žádat i za měsíc březen, byl Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky program vyhlášen.

Pravidla programu Antivirus jsou popsána v Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky vydávaném manuálu, což umožňuje způsob vyhlášení programu; podkladem je ustanovení § 120 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

Zmíněný způsob stanovení pravidel přináší určitou výhodu v podobě flexibility, současně však naráží na problémy z hlediska právní jistoty. Ty by se daly do určité míry zmírnit, pokud by bylo ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky široce deklarováno a vysvětlováno, že v podkladovém materiálu došlo k určitým změnám, jaký byl jejich důvod a jaký mají důsledek. To se však neděje. Aktuálně je na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky dostupný manuál verze 4.¹⁴

Program Antivirus nakonec předpokládá pouze dva režimy. Jeho cílem má být zmírnění negativních dopadů pandemie COVID-19 na zaměstnanost v České republice. Určen je na částečnou kompenzaci mzdo-

¹⁴ Blíže viz Antivirus – podpora firem. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky* [online]. 2020 [cit. 2020-08-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/antivirus>.

vých nákladů po dobu překážek v práci vzniklých v souvislosti s COVID-19. Vztahuje se pouze na zaměstnance v pracovním poměru, kterým vznikla účast na nemocenském a důchodovém pojištění podle právních předpisů České republiky. Období, po které se má uplatnit program Antivirus, je stanoveno od 12. března 2020 (prozatím) do 31. srpna 2020; původní doba uplatnění programu byla stanovena do 30. dubna 2020, ta byla následně prodloužena do 31. května 2020, a posléze do 31. srpna 2020.

Programu Antivirus se může zúčastnit každý zaměstnavatel bez ohledu na počet zaměstnanců v pracovním poměru.

O příspěvek nelze žádat ve vztahu k zaměstnancům, kterým byla dána výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (nebo jim již plyne výpovědní doba), vyjma výpovědi pro porušování pracovní kázně, případně z důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru (ustanovení § 52 písm. g) Zákoníku práce), nebo z důvodu zvlášť hrubého porušení režimu (ustanovení § 301a Zákoníku práce) dočasně práce neschopného pojištěnce (ustanovení § 52 písm. h) Zákoníku práce).

Další podmínkou je, že došlo k vyplacení náhrady mezd zaměstnancům, ve vztahu k nimž je o příspěvek žádáno, a že byly odvedeny pojistné na veřejné zdravotní pojištění a na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Program předepisuje ještě řadu dalších podmínek, jako jsou například: náhrada mzdy není kryta jinými veřejnými rozpočty, včetně Evropských strukturálních a investičních fondů, žadatel není v likvidaci nebo v konkurzním řízení, žadateli nebyla v období 3 let přede dnem podání žádosti uložena pokuta za umožnění nelegální práce ve smyslu ustanovení § 5 písm. e) bod 3 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

Dodatečným výkladem a upřesněními v dalších verzích manuálu bylo nakonec najisto postaveno, že se program Antivirus vztahuje pouze na zaměstnavatele, kteří odměňují své zaměstnance mzdou, že částka, ke které se příspěvek vztahuje, jsou celkové mzdové náklady, tedy včetně pojistných odvodů na sociální a zdravotní pojištění (včetně příspěvku na státní politiku zaměstnanosti) za zaměstnavatele, že příspěvek se bude poskytovat i ve vztahu k náhradě mzdy nad zákonné minimum.¹⁵ Oproti

¹⁵ Například u částečné nezaměstnanosti je minimum 60 % průměrného výdělku, přičemž zaměstnavatel vnitřním předpisem určí náhradu ve výši 80 % průměrného výdělku, a po-

původnímu návrhu bylo také upuštěno od prokazování bezdlužnosti – podmínka bezdlužnosti byla pro program Antivirus zrušena zákonem č. 161/2020 Sb., s účinností od 14. dubna 2020, tj. pro žádosti podané v období od 6. dubna do 14. dubna 2020 striktně formálně vzato prokázání bezdlužnosti být požadováno mělo.

Do programu Antivirus mohou za určitých podmínek vstoupit i agentury práce. Stejně tak mohou příspěvek získat i zahraniční zaměstnavatelé. Naopak, zaměstnavatelé, kteří působí na chráněném trhu práce (zaměstnávají osoby se zdravotním postižením) a čerpají na zaměstnance příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce, nemohou v daném kalendářním měsíci vůči takovému zaměstnanci uplatnit nárok na kompenzaci z programu Antivirus.

Podpora se poskytuje každému zaměstnavateli, který o ni požádá a (dle svého prohlášení) splňuje předepsané podmínky. Jinak řečeno, program není stropován maximálním objemem finančních prostředků, které do něj budou z veřejných rozpočtů vloženy.

Program Antivirus aktuálně rozlišuje následující režimy:

Režim A – Nucené omezení provozu a karanténa

Režim A se vztahuje na případy uzavření nebo omezení provozu v důsledku omezujících opatření vydaných orgány veřejné moci (například nucené uzavření restaurací, zrušení akcí nad určitý počet osob, uzavření sportovišť či kadeřnictví). Vůči zaměstnanci, který nemůže z tohoto důvodu vykonávat práci, by se měla dle manuálu uplatnit překážka v práci na straně zaměstnavatele podle ustanovení § 208 Zákoníku práce a zaměstnanec by měl mít nárok na náhradu mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku.

Vedle toho se režim uplatní na situaci, kdy zaměstnanec nepracuje z důvodu nařízení karantény orgány veřejné moci (krajskou hygienickou stanicí), případně ošetřujícím lékařem. Po dobu prvních 14 dní karantény náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve shodné výši, jako při dočasné pracovní neschopnosti.

Rozhodující je výše skutečně vyplacených náhrad mezd, to znamená, že není významné, zda zaměstnavatel poskytuje pouze zákonné mi-

kud nebude přesazena maximální výše příspěvku (viz dále), poskytne se kompenzace v procentuální výši vztahené k zaměstnavatelem takto určené náhradě mzdy.

nimum, nebo zda poskytuje náhradu mzdy ve vyšší než základní výměře; nikdy však z povahy věci nemůže překročit 100 %.

V uvedeném režimu činí výše příspěvku 80 % z vyplacené náhrady mzdy, včetně veřejnoprávních odvodů. Maximální měsíční výše příspěvku na jednoho zaměstnance činí 39 000 Kč měsíčně bez ohledu na počet dní v kalendářním měsíci a délku trvání překážek. Příspěvek v plné výši tedy může být (zjednodušeně řečeno) načerpán jak ve vztahu k zaměstnanci, jehož mzda odpovídala průměrné mzdě v národním hospodářství a který byl po celý kalendářní měsíc v režimu překážky v práci podle § 208 Zákoníku práce ze shora specifikovaných důvodů, tak ve vztahu k zaměstnanci se mzdou desetinásobně vyšší, který byl v režimu překážky pouze dvě směny.


Režim B – Související hospodářské potíže


Režim B se má uplatnit na případy překážek v práci podle ustanovení § 207 písm. a) Zákoníku práce (prostoje – viz shora) a ustanovení § 209 Zákoníku práce (částečná nezaměstnanost), kdy příčinou překážky je epidemiologická situace v souvislosti s COVID-19.

Rozhodující je výše skutečně vyplacených náhrad mezd, to znamená, že není významné, zda zaměstnavatel poskytuje pouze zákonné minimum (u prostoje 80 % průměrného výdělku, u částečné nezaměstnanosti 60 % průměrného výdělku), nebo zda poskytuje náhradu mzdy ve vyšší než základní výměře; nikdy však z povahy věci nemůže překročit 100 %.

V zmíněném režimu činí výše příspěvku 60 % z vyplacené náhrady mzdy, včetně veřejnoprávních odvodů. Maximální měsíční výše příspěvku na jednoho zaměstnance činí 29 000 Kč měsíčně bez ohledu na počet dní v kalendářním měsíci a délku trvání překážek.

Procesní stránka uplatnění nároku na příspěvek je následující:

 *Podání žádosti* – primárně prostřednictvím webové aplikace¹⁶ žadatel podá žádost o poskytnutí příspěvku;

 *Uzavření dohody* – následuje uzavření dohody s Úřadem práce České republiky. Znění dohody se automaticky generuje na konci procesu podávání žádosti, přičemž odesláním žádosti se dohoda považuje za podepsanou ze strany žadatele. Z hlediska občanskoprávní úpravy kontraktačního procesu jde o závaznou nabídku na uzavření smlou-

¹⁶ Blíže viz Antivirus MPSV. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky* [online]. 2020 [cit. 2020-08-09]. Dostupné z: <https://antivirus.mpsv.cz/>.

vy.¹⁷ Úřad práce České republiky není povinen dohodu uzavřít. Pokud se rozhodne pro její uzavření, zašle dohodu opatřenou elektronickým podpisem zpět datovou schránkou žadateli; původní znění manuálu zpětné zaslání dohody s elektronickým podpisem nepředpokládalo;

- ✚ *Podání přehledu* – po uzavření dohody žadatel může uplatnit nárok na příspěvek předložením přehledu vyúčtovaných mezd na formuláři dostupném ve webové aplikaci programu. Pro každý z režimů je určen jiný formulář; není tudíž výjimečné, že zaměstnavatel podává v měsíci oba formuláře a jeden zaměstnanec může být zahrnut do obou. Přehled se podává vždy do konce následujícího kalendářního měsíce; stanovení této lhůty se ukázalo problematické v okamžiku, kdy zaměstnavatel neměl podrobné informace k tomu, zda absence zaměstnance v zaměstnání je způsobena dočasnou pracovní neschopností nebo karanténou – tyto nejasnosti nastávaly v situaci, kdy byla karanténa nařizována ošetřujícím lékařem, který k jejímu nařízení využíval systém e-neschopenky, který je však určen k nařizování dočasné pracovní neschopnosti, a nikoli karantény;
- ✚ *Poskytnutí příspěvku* – příspěvek se vyplácí na bankovní účet zaměstnavatele/žadatele.

K programu Antivirus ještě několik poznámek.

I ve stávajícím nastavení programu Antivirus platí, že v rámci jednoho zaměstnavatele, respektive v rámci jedné provozovny mohou být zaměstnanci v různých režimech, tedy jak v režimu A, tak v režimu B, a to jak v rozsahu celého úvazku, tak pouze v jeho části. Také není vyloučeno, aby se u zaměstnance v průběhu měsíce režim změnil. Správné a důsledné rozlišování obou režimů je přitom, dle všeho, pro řadu zaměstnavatelů složité. To je problém, zejména pokud program staví na principu, že splnění podmínek žadatel čestně prohlašuje a materiální naplnění bude eventuálně kontrolováno až *ex post*.¹⁸

¹⁷ Je celkem legitimní otázka, kolik z žadatelů se s obsahem dohody skutečně seznámí.

¹⁸ Při podání žádosti žadatel ve vztahu k předepsaným podmínkám jejich naplnění prohlašuje: „Za správnost stanovení příslušné překážky v práci a dodržování příslušných ustanovení Zákoníku práce je plně odpovědný zaměstnavatel. Kontrola jejich dodržování náleží do kompetence Státního úřadu inspekce práce. Případné chybné stanovení překážky v práci však není porušením dohody o poskytnutí příspěvku a nemá návaznost na jeho případné vrácení, byla-li náhrada mzdy zaměstnanci skutečně vyplacena. Případné sankce z porušení pracovněprávních předpisů je v souladu s nimi oprávněn stanovit Státní úřad inspekce práce.“

Vedle toho je ale potřeba vidět i soukromoprávní rovinu. Konkrétně, pokud by byla překážka nesprávně kvalifikována a zaměstnanci by byla poskytnuta náhrada mzdy v nižší než zákonné výměře,¹⁹ vzniká zde jednak pohledávka zaměstnance za zaměstnavatelem, a jednak lze uvažovat o naplnění důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) Zákoníku práce.

Druhá poznámka směřuje k (částečně pochopitelné) tendenci státu vyloučit odpovědnost za škody způsobené protiepidemiologickými opatřeními.

V článku IX dohody uzavírané s Úřadem práce České republiky, který je označen jako „Narovnání“, se uvádí: „*Smluvní strany se ve smyslu § 1903 a násl. zákona č. 89/2012 Sb. Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, dohodly, že uzavřením této dohody jsou vyrovnány veškeré nároky zaměstnavatele vůči České republice z titulu náhrady škody způsobené opatřeními a krizovými usneseními Vlády České republiky, vydanými na základě usnesení Vlády České republiky č. 194 ze dne 12. března 2020, kterým vláda v souladu s článkem 5 a 6 ústavního zákona č. 110/1998 Sb. o bezpečnosti České republiky vyhlásila pro území České republiky z důvodu ohrožení zdraví v souvislosti s prokázáním výskytu koronaviru (označovaný jako SARS CoV-2) na území České republiky nouzový stav a ve smyslu § 5 písm. a) až e) a § 6 zákona č. 240/2000 Sb. o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon), ve znění pozdějších předpisů, pokud se jedná o škody vzniklé z titulu zákonné povinnosti zaměstnavatele uhradit zaměstnancům náhradu mzdy nebo platu příslušejících zaměstnanci při překážkách v práci uvedených v článku III této dohody, vzniklé v době, za kterou náleží zaměstnavateli příspěvek dle této dohody.*“²⁰

¹⁹ Krom toho, že jde o přestupek podle *Zákona č. 251/2005 Sb. o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.*

²⁰ Charakterově podobné formulace lze nalézt i v právních předpisech upravujících jiné subvence a podpory v souvislosti s COVID-19, například v *Zákoně č. 159/2020 Sb. o kompenzačním bonusu v souvislosti s krizovými opatřeními v souvislosti s výskytem koronaviru SARS CoV-2, ve znění pozdějších předpisů;* nebo v *Zákoně č. 300/2020 Sb. o prominutí pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti placeného některými zaměstnavateli jako poplatníky v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020 a o změně zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů,* kterým se zavádí tzv. Antivirus C. Těto tendenci lze rozumět, neboť široké uplatnění nároků na náhradu škod způsobených ochrannými opatřeními, odmyslíme-li si těžkosti, které by byly ze strany věřitelů spojeny s uplatněním nároku (zejména vyčíslení vzniklé škody je problematické, neboť se jedná o poměření stavu, který nastal v důsledku opatření, a stavu, který by zde byl bez jejich provedení), by vedlo k téměř jistému bankrotu veřejných financí. Na druhou stranu se zdá být korektnější a čestnější cesta vy-

S ohledem na skutečnost, že se znění dohody generuje až v posledním kroku vyřizování žádosti (a dříve k mání není), a jelikož je zde silná pochybnost o tom, že se vůbec někdo se zněním dohody seznámil, bylo by možné takovou praktiku (včlenění ujednání o narovnání vymíněného silnější stranou nakonec fakticky adhezní smlouvy, kterou spolukontrahent jistě nečetl) z hlediska běžných zvyklostí kontraktačního procesu považovat za nemravnou. Tímto aspektem by však mělo smysl se zabírat jedině, pokud by ujednání mělo nějaký reálný negativní dopad na práva slabší strany, což však, zdá se, nemá.

Důvodem je fakt, že jen obtížně lze vyplacenou náhradu mzdy ze strany zaměstnavatele kvalifikovat jako škodu, která vzniká v příčinné souvislosti s nařízenými ochrannými opatřeními. Jednak v řadě případů je náhrada nižší než mzda, která by byla bývala zaměstnanci vyplacena, a co je podstatné, tyto (nebo vyšší) peněžní prostředky by zaměstnavatel beztak musel vydat. Že za ně nedostává protihodnotu v podobě práce, je věcí druhou. V uvedeném kontextu nicméně škodu představuje neprodané zboží podléhající zkáze, zisk, který ušel kvůli uzavření provozovny, omezení výroby, a tak dále. Těchto škod se však dohoda nijak nedotýká.

V zmíněné souvislosti lze teoreticky uvažovat o nároku na kompenzaci rozdílu mezi vyplacenou náhradou mzdy a mzdou, které by býval zaměstnanec dosáhl, pokud by opatření vydána nebyla. Těchto nároků se nicméně dohoda s ohledem na její smluvní strany dotýkat nemůže.

3.2 Antivirus C

Vedle programu Antivirus, jak byl popsán v předchozím bodě, byl zákonem č. 300/2020 Sb. zaveden další kompenzační a podpůrný nástroj, jímž je prominutí pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti placeného zaměstnavatelem za měsíce červen, červenec a srpen roku 2020. Uvedený nástroj je označován také jako Antivirus C.

světlovat, že krizový zákon, a ani jiné předpisy, které počítají se vznikem práva na náhradu škody vůči státu při mimořádných událostech a jejich odvracení, nebyly psány na tuto situaci, a fakticky na ni ani nemohou dopadat; byly psány na zabavení hromady písku kvůli vytvoření protipovodňové hráze v době lokální povodně, pro stržení jednoho domu, aby se umožnil odtok povodňové vody, a tak dále. Potajmu strkat ujednání o narovnání do dohod, měnit účelově předpis, podle kterého se vyhledávají ochranná opatření, s tím, že si toho snad nikdo nevšimne, to, bohužel, není důkaz vyspělé politické kultury a právního státu.

Stručně, nástroj cílí na menší zaměstnavatele, konkrétně na zaměstnavatele zaměstnávající nejvýše 50 zaměstnanců v pracovním poměru, kteří jsou účastni nemocenského pojištění. Jeho účelem je opětovně podpora udržení zaměstnanosti ve mzdové sféře; zaměstnavatelé odměňující zaměstnance platem jsou z programu vyloučeni.

Vznik nároku na podporu je vystavěn na srovnávání jednotlivých měsíců (červen, červenec a srpen 2020) se stavem v březnu 2020.

Nárok na prominutí pojistného (zjednodušeně řečeno) má zaměstnavatel, který je daňovým rezidentem v České republice nebo v jiném členském státě Evropské unie, případně Evropského hospodářského prostoru, pakliže v posledním zdaňovacím období daně z příjmu dosáhl většiny příjmů na území České republiky, jestliže:

- ✚ počet zaměstnanců v pracovním poměru, kteří jsou účastni na nemocenském pojištění, nepřesahuje k poslednímu dni kalendářního měsíce, za který se prominutí uplatňuje, 50;
- ✚ počet zaměstnanců (v pracovním poměru, účastných na nemocenském pojištění) v posledním dni měsíce, za který se prominutí uplatňuje, činí alespoň 90 % z počtu těchto zaměstnanců (v pracovním poměru, účastných na nemocenském pojištění) k poslednímu dni měsíce března 2020 (není přitom rozhodné, zda se jedná o totožné fyzické osoby);
- ✚ úhrn vyměřovacích základů zaměstnanců v pracovním poměru, účastných na nemocenském pojištění, za kalendářní měsíc, za který se prominutí uplatňuje, dosahuje alespoň 90 % úhrnného vyměřovacího základu zaměstnanců v pracovním poměru, účastných nemocenského pojištění, za měsíc březen 2020. Do vyměřovacího základu se zahrnuje i náhrada mzdy po dobu překážek v práci;
- ✚ řádně odvedl pojistné, jehož poplatníkem je zaměstnanec;
- ✚ nečerpá v daném měsíci podporu z programu Antivirus A nebo B;
- ✚ není poskytovatelem zdravotních služeb, jehož zdravotní služby jsou aspoň částečně hrazeny z veřejného zdravotního pojištění na základě smlouvy se zdravotní pojišťovnou, pokud má podle právního předpisu nárok na kompenzaci zohledňující náklady a výpadky v poskytování hrazených služeb, vzniklé v důsledku epidemie COVID-19.

Podpora se realizuje tak, že v rámci přehledu odesílaného příslušné okresní správě sociálního zabezpečení (pro tyto případy je určen zvláštní formulář) se do celkového vyměřovacího základu nezahrne vyměřovací základ zaměstnance, vůči kterému je nárok na podporu uplatňován; pra-

covní poměr takového zaměstnance musí trvat k poslednímu dni v měsíci a jeho pracovní poměr nesmí být vypověděn z důvodů podle ustanovení § 52 písm. a) až c) Zákoníku práce, přičemž maximální výše vyměřovacího základu, kterou lze nezahrnout, činí 1,5-násobek průměrné mzdy v národním hospodářství (pokud by byl vyměřovací základ vyšší, ve zbytku se zahrne a pojistné zaměstnavatel odvede).

O Antiviru C, více jak o předchozích dvou – Antiviru A a B, o nichž bylo pojednáno shora, pravděpodobně platí zmiňované „slibem nezarmoutíš“. Je totiž otázkou, v kolika případech reálně zaměstnavatelé na podporu mohou dosáhnout. Jednak se do počtů zaměstnanců zahrnují i zaměstnanci, kteří v danou dobu nepracují kvůli překážkám v práci, ať již jde o rodičovskou dovolenou, nebo jsou na jiné překážce v práci na straně zaměstnance (například ošetřují dítě mladší 10 let nebo jiného člena domácnosti, a tak podobně – viz ustanovení § 191 Zákoníku práce – kvůli zrušení školní výuky, letních táborů, a tak dále), a jednak (zejména v korporátní sféře) je poměrně běžné, že předchozí rok bývá z hospodářského hlediska vyhodnocen s určitým zpožděním. Roční odměny za dobré výsledky v uplynulém roce jsou tak zpravidla vypláceny v březnové mzdě. Zákon ve vztahu k Antiviru C nerozlišuje důvod vyplacení určitého mzdového plnění, to znamená, že byla-li roční odměna vyplacena ve mzdě za měsíc březen, vezme se za rozhodný vyměřovací základ celá částka, tedy včetně ročních odměn. Podmínka nejvýše 10 % poklesu úhrnného vyměřovacího základu bude za těchto okolností naplněna jen těžko.

Závěrečné poznámky

Není vyloučeno, že při dostatečném (i časovém) odstupu bude možné v rámci jednotlivých, na první pohled nesourodých podpůrných nástrojů najít jednotící logickou linku. To ale vlastně není podstatné.

Podstatné je, že (vyjma Antiviru A a B) podpora přichází relativně pomalu – ani ne tak ve smyslu vyplacení finančních prostředků, jako spíše z hlediska taktického zvažování dalších kroků na straně zaměstnavatelů; úvahy o budoucím směřování, o zrušení míst, o změně výroby, o uzavření či zrušení provozu (nebo jeho části), o načerpání prozatímních provozních finančních prostředků z jiných zdrojů, to vše vyžaduje jasné a jisté informace v relativně krátké době.

Druhá, a možná ještě podstatnější výtky zní, že z hlediska zejména menších zaměstnavatelů, tj. malých podnikatelů a živnostníků je celý komplex příliš složitý a jen velice obtížně bez odborné právní pomoci po-

chopitelný, uchopitelný a realizovatelný. A přitom, jak bylo naznačeno shora, bývala by stačila úvodem jiná klasifikace dané situace, konkrétně její vyhodnocení jako živelní události, což by v řadě aspektů umožňovalo jednotlivé nástroje zjednodušit, respektive řadu z nich spojit v jeden nástroj.

Je otázkou, do jaké míry jsou zde přiblížené (a další) nástroje efektivní, do jaké míry fungují. Holedbání se politických představitelů ve sdělovacích prostředcích ohledně fungování programů, zejména v červnu a v červenci, bylo jen mlácením prázdné slámy.

Plošná opatření přišla v březnu, přičemž drtivá většina zaměstnavatelů, vezoucí se na vlně předchozího růstu a prosperity, v březnu a v dubnu zvažovala, kalkulovala a vyčkávala. Rozhodnutí o organizačních změnách tudíž přicházela nejdříve v dubnu, případně v květnu, tj. v dubnu, respektive v květnu začaly být pracovní poměry nejdříve vypovídány. To znamená skončení pracovního poměru nejdříve na konci června, respektive na konci července. Taktéž nelze pominout, že řada ze zaměstnanců, jejichž pracovní poměr měl být z důvodů organizačních změn vypovězen, mohla být v ochranné době kvůli péči o dítě do 10 let věku, a tak dále, to znamená, že jejich pracovní poměry byly vypovídány až v prázdninových měsících.

Jinak řečeno, nejdříve září nám ukáže, jaký je skutečný stav.

Druhá související otázka zní, do jaké míry je rozumné prostřednictvím různých subvencí a dalších nástrojů usilovat o konzervaci původní situace na trhu práce; nikoli výjimečně může být systém i zneužit ve smyslu, že se skončení pracovního poměru prostřednictvím čerpání podpor odsune v čase na dobu, kdy odstupné již nebude vypočítáváno z prvního kalendářního čtvrtletí, tedy za období zahrnující odměny, které by jej navyšovaly, a tak podobně.

Nejvíce znepokojivá je ale jiná věc. Tou jsou aktuální trendy ve veřejných rozpočtech a financích. Zjevně totiž nevychází rovnice „rozdáme podpory, bonusy a benefity a promineme pojistné odvody“ ve spojení s „přidáme důchodcům a navýšíme platy ve veřejné sféře, zrušíme superhrubou mzdu a snížíme si tak příjem státního rozpočtu“. Taková rovnice má samá záporná znaménka. Její výsledek tak může být jen těžko kladný.

Seznam bibliografických odkazů

„Stálo by to biliony“. Schillerová přiznala právní změnu kvůli možnému odškodnění. In: *Echo24.cz* [online]. 2020-03-26 [cit. 2020-08-09]. Dostupné z: <https://echo24.cz/a/SFxsu/stalo-by-to-biliony-schillerova-priznala-pravni-zmenu-kvuli-moznemu-odskodneni>.

Antivirus – podpora firem. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky* [online]. 2020 [cit. 2020-08-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/antivirus>.

Antivirus MPSV. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky* [online]. 2020 [cit. 2020-08-09]. Dostupné z: <https://antivirus.mpsv.cz/>.

MORÁVEK, J. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. *Právní rozhledy*. 2020, roč. 28, č. 13-14, s. 488-494. ISSN 1210-6410.

PICHT, J., M. BĚLINA, J. MORÁVEK a J. TOMŠEJ. K některým specifickým otázkám překážek v práci v době koronaviru aneb je možné považovat pandemii za živelní událost ve smyslu pracovního práva?. In: *Epravo.cz* [online]. 2020-03-20 [cit. 2020-08-09]. ISSN 1213-189X. 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>.

Podpora firem v programu „Antivirus“ pokračuje. Vláda schválila další návrhy ministryně Maláčové. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky* [online]. 2020-03-23 [cit. 2020-08-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/podpora-firem-v-programu-antivirus-pokracuje-vlada-schvalila-dalsi-navrhy-ministryne-malacove>.

Pracovníprávní desatero boje s koronavirem. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky* [online]. 2020-04-03 [cit. 2020-08-09]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Desatero_tabulka.pdf.

Práva zaměstnanců. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky* [online]. 2020 [cit. 2020-08-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prava-zamestnancu>.

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 23. 4. 2020, sp. zn. 14 A 41/2020.

Ústavní zákon č. 110/1998 Sb. o bezpečnosti České republiky.

Vládní usnesení související s bojem proti epidemii koronaviru. In: *Vláda České republiky* [online]. 2020 [cit. 2020-08-09]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/epidemie-koronaviru/dulezite-informace/prehled-vladnich-usneseni-od-vyhlaseni-nouzoveho-stavu-180608/>.

Zákon č. 65/1965 Sb. *Zákoník práce.*

Zákon č. 159/2020 Sb. *o kompenzačním bonusu v souvislosti s krizovými opatřeními v souvislosti s výskytem koronaviru SARS CoV-2, ve znění pozdějších předpisů.*

Zákon č. 161/2020 Sb. *o některých úpravách v oblasti zaměstnanosti v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020 a o změně zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.*

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

Zákon č. 251/2005 Sb. *o inspekci 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. 262/2006 Sb. *Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.*


Zákon č. 285/2020 Sb., *kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony.*

Zákon č. 300/2020 Sb. *o prominutí pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti placeného některými zaměstnavateli jako poplatníky v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020 a o změně zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.*

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

JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

Právnická fakulta
Univerzita Karlova v Praze
Náměstí Curieových 901/7
116 40 Praha 1
Česká republika
moravek@prf.cuni.cz

 <https://orcid.org/0000-0003-4261-0432>