
| | | | |
|-------------|--|-------------|-----------|
| Adresát: | Obecné | Datum: | 23.3.2020 |
| Odesílatel: | BBH | Číslo spisu | V 9000 |
| Věc: | Pracovněprávní důsledky mimořádných událostí a opatření přijatých v reakci na šíření pandemie koronaviru SARS-CoV-2 | | |

1. ÚVOD

- [1] Mimořádná situace okolo COVID (dále jen „**Mimořádná situace okolo COVID**“) má rozsáhlé dopady a pravděpodobně povede k ekonomickým potížím celé řady celků. Z toho vznikají mj. otázky přístupu k zaměstnancům a povinnosti směrem k nim atd. **Odpovědi na tyto otázky budou vždy záviset na konkrétním případě a bude nezbytné jejich individuální posouzení.**

2. ZÁKLADNÍ DOPADY

- [2] Dopady Mimořádné situace okolo COVID na pracovněprávní vztahy, které podrobněji rozvádíme níže, lze stručně shrnout takto:
- (a) Mimořádná situace okolo COVID významně negativně ovlivňuje **oblast pracovněprávních vztahů**. **Karanténa** nařízená zaměstnancům (včetně těch, kteří se nacházejí v karanténě v jiném státě) představuje překážku v práci na straně zaměstnance s nárokem na náhradu mzdy ve výši 60 % po dobu prvních 14 dní. Na výplatu této náhrady mzdy nebo platu **poskytne stát příspěvek v plné výši**. Pokud by zaměstnavatel hodlal na zaměstnance uvalit „dobrovolnou“ karanténu, půjde o překážku v práci na straně zaměstnavatele s nárokem na náhradu mzdy ve výši 100 % bez nároku na příspěvek státu.
 - (b) Pouze na základě dohody se zaměstnancem je možné, aby zaměstnanec vykonával práci z domova (**home office**). V takovém případě mu náleží **řádná mzda**.
 - (c) V souvislosti s uzavřením škol vzniká zaměstnancům pečujícím o děti nárok na dávku **ošetřovného**. Vláda aktuálně schválila návrh zákona o mimořádném prodloužení výplaty této dávky po celou dobu zavření škol, o rozšíření i na péči o děti mezi 10 a 13 lety a dále o zavedení obdobných příspěvků pro osoby samostatně výdělečně činné dle programu Ministerstva průmyslu a obchodu.
 - (d) Jako nástroj k ponechání zaměstnanců mimo pracoviště lze využít i **dovolené**, nařídít ji však zaměstnavatel může minimálně 14 dní předem. Při splnění určitých dalších

podmínek lze k překlenutí tohoto období nařídit i **čerpání náhradního volna** vzniklého za práci přesčas nebo ve svátek.

- (e) Jestliže zaměstnavatel v souvislosti s Mimořádnou situací okolo COVID musí dočasně přerušit provoz a zaměstnancům tak nemůže přidělovat nadále práci, bude vhodné analyzovat, zda takové přerušování naplní znaky tzv. **prostoje** (§ 207 písm. a) zákoníku). Prostoje je překážkou v práci na straně zaměstnavatele, při níž náleží zaměstnancům náhrada mzdy ve výši 80 %. Využít by bylo možné konečně i institut tzv. **částečné nezaměstnanosti** (§ 209 zákoníku práce), jestliže nelze zaměstnancům přidělovat práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu výrobků nebo omezení poptávky po poskytovaných službách. Taková situace představuje překážku v práci na straně zaměstnavatele vedoucí za určitých podmínek (dohoda s odborovou organizací nebo vnitřní předpis zaměstnavatele) ke snížení náhrady mzdy až na 60 % průměrného výdělku. Ministerstvo práce a sociálních věcí však **preferuje výklad**, že se v případě provozů, které byly v rámci krizových opatření zakázány, jedná o **tzv. jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele (§ 208 zákoníku práce)**, u které náleží **náhrada mzdy ve výši 100 %**. Vláda však pro tyto případy schválila **příspěvek pro zaměstnavatele ve výši 80 % náhrady mzdy** vyplacené zaměstnancům.
- (f) Relevantním tématem v souvislosti s Mimořádnou situací okolo COVID pravděpodobně budou i otázky související s **ukončováním pracovních poměrů**. Aktuální mohou být především důvody výpovědi dané zaměstnavatelem dle § 52 písm. a) zákoníku práce, a to pro zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, zahrnující i organizační změny vedoucí k ukončení podnikání nebo výkonu jiné činnosti, pro které zaměstnavatel dosud zaměstnával fyzické osoby, a dle § 52 písm. c) zákoníku práce, stane-li se zaměstnanec stane nadbytečným díky organizačním změnám přijatými zaměstnavatelem. V obou těchto případech náleží zaměstnancům odstupné, jehož výše závisí na délce dosavadního pracovního poměru u zaměstnavatele. Obecně (s jistými výjimkami) však platí zákaz výpovědi, je-li zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti nebo pokud aktuálně pečuje o dítě mladší 10 let.

3. VÝHRADY

- [3] Toto memorandum je úvodní základní analýzou obecného případu. Ačkoli jsou některá tvrzení a vyjádření obecné povahy, nelze bez dalšího považovat závěry uvedené v tomto memorandu za obecně platné a aplikovatelné na jakýkoli jednotlivý případ.
- [4] Při posouzení konkrétního případu, bude třeba vzít v úvahu a zhodnotit jeho specifické okolnosti, včetně obsahu příslušné smluvní dokumentace, a na základě nich pak provést dodatečné analýzy, popřípadě po poskytnutí dodatečných informací rozvést jednotlivé shora uvedené závěry dle potřeby.
- [5] Toto memorandum v žádném případě nepředstavuje doporučení k uskutečnění či neuskutečnění jakýchkoli faktických či právních kroků v konkrétní situaci.

- [6] S ohledem na výjimečnost Mimořádné situace okolo COVID nelze vyloučit, že některé shora rozebírané otázky budou v případě jejich posuzování a rozhodování ze strany soudů, či jiných příslušných orgánů, právně posouzeny a rozhodnuty uvedenými orgány odlišně, než jak je uvedeno výše. Jedná se totiž o situaci, která je z hlediska svého rozsahu a dopadu do mnoha společenských oblastí a právních vztahů v moderní historii ČR prakticky ojedinělá a judikatura k řešení řady právních otázek, které v této souvislosti vyvstávají, tudíž dosud neexistuje. Nestandardní okolnosti související s Mimořádnou situací okolo COVID mohou vést také k tomu, že jako správný bude přijat výklad relevantních právních předpisů a jednotlivých právních norem, který bude odlišný od výkladu zastávaného v judikatuře před vznikem Mimořádné situace okolo COVID. To může mít v konečném důsledku vliv i na správnost závěrů uvedených v tomto memorandu.
- [7] Toto memorandum nemůže být použito žádnou třetí stranou nebo ve prospěch či neprospěch třetí strany bez našeho písemného souhlasu, a to ani v případě jakéhokoli řízení podle občanského, správního nebo trestního práva.