

Adresát: **Klienti Kropáček LEGAL, advokátní kancelář, s.r.o.**

Odesílatel: **Kropáček LEGAL, advokátní kancelář, s.r.o.**
Mgr. Pavel Kropáček, Mgr. Michal Lieskovan, Michal Schejbal

Praha, 17.03.2020

Důsledky epidemie koronaviru COVID-19 v pracovněprávní oblasti a v oblasti nároků na náhradu škody vůči státu

Základní informace

Vzhledem k vyhlášení nouzového stavu (ode dne 12. 3. na dobu 30 dnů) a mimořádných opatření Vládou ČR, Ministerstvem zdravotnictví a dalšími orgány státní správy došlo k podstatnému omezení běžného fungování podnikání, a to včetně zaměstnanosti.

Z tohoto důvodu jsme pro naše klienty připravili přehled situací, které v souvislosti s touto mimořádnou situací v praxi nastávají, a návrhy řešení těchto situací, které umožňuje aktuálně účinná právní úprava pracovního práva.

Dále v závěru krátce popisujeme možnosti v oblasti náhrady škody ze strany státu způsobené v souvislosti s vyhlášeným nouzovým stavem.

Pracovní právo

1. Když zaměstnanci byla nařízená karanténa:

Pokud se zaměstnanec, který je občanem České republiky nebo cizincem s povolením k pobytu v České republice, **vrátil z rizikové země** (Čína, Itálie, Španělsko, Německo, Rakousko atd.; celý seznam rizikových zemí je k dispozici [zde](#)), nebo se vrátil z nerizikové země (jiné země než uvedené v seznamu) a **vykazuje příznaky nemoci** či **byl ve styku s nemocnou osobou**, s největší pravděpodobností mu bude **nařízená karanténa**. Tu může nařídít hygienická stanice nebo ošetřující lékař. Zaměstnanec má v takovém případě povinnost lékaři oznámit návrat ze zahraničí a splnění výše uvedených podmínek. Obdobné podmínky platí i v případě, že byla zaměstnanci nařízena karanténa v cizině.

V případě karantény je zaměstnavatel **povinen** zaměstnanci **omluvit absenci v práci**. Nemůže po zaměstnanci požadovat výkon práce a zaměstnanec není povinen práci konat. Pokud však zaměstnanec bude práci konat, přísluší mu mzda stejná, jako kdyby pracoval na pracovišti (viz níže k tzv. home office).

Karanténa – jako pracovní neschopnost

Nařízená karanténa má v zásadě stejné důsledky jako dočasná pracovní neschopnost zaměstnance (tzv. nemocenská). Prvních **14 dnů** karantény **platí zaměstnavatel** zaměstnanci náhradu mzdy **ve výši 60 %**, od 15. dne vyplácí náhradu zaměstnanci stát z nemocenského pojištění.

2. Když zaměstnanci karanténa nařízena nebyla, ale přesto by mohl být ze zdravotního hlediska rizikový:

Zaměstnanec by měl v ideálním případě informovat zaměstnavatele o tom, že se vrátil z ciziny (nelze jej však k podání této informace nutit) či že v jeho okolí byl někdo pozitivně testován na přítomnost koronaviru nebo mu byla nařízena karanténa a zaměstnanci samotnému zároveň karanténa nařízena nebyla. Zaměstnavateli se v takovém případě nabízí několik možností:

Home office – na základě dohody

a) V praxi často využívanou možností je **dohodnout se** se zaměstnancem **na práci z domova**, tzv. home office. Opět je však nutné mít na paměti, že home office nelze nařídit a zaměstnanec (i zaměstnavatel) s ním musí souhlasit. Samozřejmě však existuje celá řada povolání, u kterých home office není z povahy věci možný.

Dovolená – nařídit 14 dní předem

b) Alternativou k home office je dohodnout se zaměstnancem **čerpání jeho dovolené**. Zaměstnavatel může ale dovolenou jednostranně **nařídit jediné 14 dní předem dnem začátku** jejího čerpání. Menší časový rozsah pro začátek čerpání dovolené je možný jediné po vzájemné dohodě (tedy se souhlasem zaměstnance i zaměstnavatele).

Převedení na jinou práci

c) V určitých případech může být potřebné či vhodné zaměstnance **převést na jinou práci**. To je možné i bez souhlasu zaměstnance v případě, že ošetřující lékař nebo hygienická stanice stanoví, že převedení na jinou práci je potřebné kvůli ochraně před nákazou (včetně nákazy virem COVID-19) nebo je-li to potřebné k odvrácení mimořádné události (což může být u některých zaměstnanců především z lékařských profesí i nynější epidemie koronaviru). Převedení vždy musí trvat pouze po nezbytně nutnou dobu. **V jiných** než výše uvedených **případech** (resp. dalších stanovených v zákoníku práce) je převedení na jinou práci **možné jenom se souhlasem zaměstnance**. Nedohodne-li se zaměstnavatelem se zaměstnancem též na změně pracovní smlouvy, musí být zaměstnanci umožněno, aby se po skončení důvodů převedení vrátil na své původní pracovní místo.

Překážka na straně zaměstnavatele – plná (100 %) náhrada mzdy

d) Pokud zaměstnanec výše uvedené varianty odmítne a zaměstnavatel nechce, aby zaměstnanec do práce docházel, může mu to nařídit (tj. nařídit mu, aby do práce nechodil). V takovém případě se nicméně jedná o **překážku v práci na straně zaměstnavatele**, za kterou náleží zaměstnanci plná náhrada mzdy (tj. 100 % mzdy).

Strach zaměstnance z nákazy není důvod pro absenci v práci

- e) Opačný případ nastane, pokud zaměstnanec nechce do práce docházet (často ze strachu z nákazy) a zaměstnavatel mu nepovolí ani home office, ani čerpání dovolené. Pak jde o vznik **překážky v práci na straně zaměstnance**, za kterou zaměstnanci žádná náhrada mzdy nenáleží. I s tímto by ale musel zaměstnavatel souhlasit, jinak půjde o neomluvenou absenci v práci. **Zaměstnanci by rozhodně neměli zůstat doma bez dohody se zaměstnavatelem**, jinak se vystavují riziku postihu (např. zaslání vytýkacího dopisu, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru atd.), s výjimkou výše uvedených (např. karanténa) nebo jiných naprosto výjimečných situací.

3. Další možnosti zaměstnavatelů v mimořádné situaci:

Částečná nezaměstnanost - možnost úhrady pouze 60 % průměrného výdělku

Vzhledem k opatření Vlády ČR, kterým došlo od 14. 3. 2020 k **uzavření provozoven prodávajících zboží a poskytujících služby** (s výjimkou výslovně uvedených), dochází u provozovatelů těchto provozoven ke značnému poklesu, případně až úplnému výpadku tržeb. Lze tedy uvažovat o aplikaci opatření zaměstnavatele k **tzv. částečné nezaměstnanosti**, kdy může zaměstnancům nepřidělovat práci (tj. nařídit jim, aby do práce nechodili) a platit jim náhradu mzdy ve výši nejméně **60 % průměrného výdělku**. Dle některých odborných právních názorů lze i na tuto situaci aplikovat institut karantény (viz výše), také s náhradou mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku. **Částečnou nezaměstnanost může zaměstnavatel vyhlásit vnitřním předpisem** (případně dohodou s odbory, pokud u zaměstnavatele působí), pokud „nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách“.

S částečnou nezaměstnaností opatrně

S tímto opatřením doporučujeme být opatrní, neboť primárně směřuje na případy ekonomické krize, nikoliv na právní (ač mimořádná) opatření státních orgánů. Nelze vyloučit, že zaměstnanci budou nespokojení s nižší náhradou mzdy a budou požadovat doplatek do plné mzdy či podají stížnost na inspekci práce.

Příspěvek od úřadu práce

V souvislosti s částečnou nezaměstnaností se lze s úřadem práce **dohodnout na příspěvku v době částečné nezaměstnanosti**. Je k tomu potřeba splnit několik podmínek a uzavřít s úřadem práce smlouvu. V případě dalších dotazů k tomuto opatření se na nás neváhejte obrátit.

Zahraniční pracovní cesty

Od 16. 3. 2020 došlo k vyhlášení **zákazu vycestovat z České republiky pro české občany**, pokud necestují do země, ve které mají povolení k pobytu, resp. pokud nesplňují jednu z výjimek stanovených [zde](#). Cizinci (s povolením k pobytu i bez něj) mohou z České republiky vycestovat, nesmějí se však po dobu trvání nouzového stav vrátit do České republiky. **Zahraniční pracovní cesty** tedy v drtivě většině případů v současné době **nepřicházejí v úvahu**.

4. Ošetřování dítěte:

Ošetřování a jeho prodloužení

Vzhledem k uzavření škol z důvodu mimořádného opatření při epidemii COVID-19 mohou zaměstnanci, jejichž **dítě mladší 10 let** je zrušením výuky dotčeno, odejít z práce a o toto dítě pečovat. Takového zaměstnance je zaměstnavatel

povinen v práci omluvit. Dále má zaměstnanec právo na tzv. **ošetřovné**, což je dávka, kterou hradí stát zaměstnancům (nikoliv OSVČ), nejméně po dobu 9 kalendářních dní. V současné době se jedná o možnostech prodloužení podpůrní doby ošetřovného nad 9 kalendářních dní a o možnostech výplaty alespoň části ošetřovného i pro OSVČ. Premiér Vlády ČR aktuálně potvrdil, že opatření k prodloužení podpůrní doby budou v nejbližší době provedena prostřednictvím nařízení Vlády ČR.

Náhrada škody podle krizového zákona

Zákon č. 240/2000 Sb., krizový zákon, dle kterého Vláda ČR v současné době také postupuje, stanoví obecnou **povinnost státu nahradit všem osobám škodu vzniklou v příčinné souvislosti s krizovými opatřeními**. Dle zákona se této povinnosti může stát zprostit pouze v případě prokázání, že si poškozená osoba škodu způsobila vlastním zaviněním.

Dle § 36 odst. 1 citovaného zákona platí, že:

Stát za škodu odpovídá

„Stát je povinen nahradit škodu způsobenou právníckým a fyzickým osobám v příčinné souvislosti s krizovými opatřeními a cvičeními (§ 39 odst. 4) prováděnými podle tohoto zákona. Této odpovědnosti se může stát zprostit jen tehdy, pokud se prokáže, že poškozený si způsobil škodu sám.“

Škodu je nutné uplatnit do 6 měsíců

Nárok na náhradu škody musí být uplatněn **do 6 měsíců od doby, kdy se o vzniku škody poškozená osoba dozvěděla** u orgánu, který opatření zavedl. Orgánem pro přijímání žádostí bude pravděpodobně Ministerstvo vnitra ČR.

Náhrada se týká škody (včetně ušlého zisku), která vznikla v přímé příčinné souvislosti s krizovými opatřeními, netýká se tedy obecně všech škod souvisejících s koronavirem.

Náhradu škody podle krizového zákona stát poskytoval, např. v souvislosti s krizovými opatřeními během povodní. Zákonem byla povinnost státu k náhradě škody stanovena velice široce a evidentně nebylo myšleno na omezení (a následné škody) v tak masivním rozsahu, jako je tomu během současné krize.

Budoucí postoj státu je nejistý

Zatím proto není jasné, jak se stát k náhradám škody postaví a jakým způsobem bude uvedený zákon státními orgány a následně soudy aplikován. Nelze vyloučit ani přijetí účelových norem, které tuto povinnost státu k náhradě škody dodatečně (a případně i se zpětnou účinností) omezí či vyloučí.

Doporučujeme shromažďovat důkazy o škodách

Prozatím doporučujeme dopředu myslet na možnost prokázání veškerých skutečných škod a ušlého zisku. Doporučujeme tedy pečlivě evidovat a archivovat všechny náklady a ztráty, které Vám v souvislosti s omezeními Vašeho podnikání vznikly tak, aby bylo možné škodu následně vyčíslit a prokázat. Dále je potřeba mít na paměti, že nárok je potřeba uplatnit do 6 měsíců, jinak zaniká.

V případě dotazů jsme k dispozici. Situaci nadále sledujeme a budeme Vás informovat. Pro aktuální právní informace doporučujeme sledovat náš blog na pravopropodnikatele.cz/blog/
