

Povaha překážek v práci na straně zaměstnavatele vzniklých v souvislosti preventivními opatřeními přijatými vládou proti šíření koronaviru SARS-CoV-2

Řada zaměstnavatelů pociťuje velmi výrazně dopady současných preventivních opatření přijatých vládou proti šíření koronaviru SARS-CoV-2. Opatření doléhají s nebývalou tvrdostí zejména na segment ubytovacích a gastronomických služeb, zejména těch úzce navázaných na turistický ruch. V prvé řadě jde samozřejmě o ty, kteří byli nuceni zcela uzavřít své provozovny. Ale i ti šťastnější, kterých se přímo tato povinnost netýká, se potýkají s významným poklesem zákazníků. Řada zaměstnavatelů tak v současné době stojí před rozhodnutím, zda má smysl přidělovat zaměstnancům práci či zda je lepší ponechat je doma.

Nemůže-li zaměstnanec konat práci nebo nemůže-li mu zaměstnavatel přidělovat práci z důvodů, které nestojí na straně zaměstnance, jedná se o překážky v práci na straně zaměstnavatele. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, rozlišuje několik druhů překážek v práci na straně zaměstnavatele, které se liší mimo jiné výší náhrady mzdy, kterou je zaměstnavatel zaměstnanci povinen hradit.

- Prostoj dle § 207 písm. a) zákoníku práce
Zaměstnanec nemůže konat práci z provozních příčin (porucha strojního zařízení apod.). Nebyl-li zaměstnanec převeden na jinou práci, náleží mu náhrada mzdy ve výši nejméně 80% průměrného výdělku.
- Přerušení práce dle § 207 písm. b) zákoníku práce
Zaměstnanec nemůže konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí. Nebyl-li zaměstnanec převeden na jinou práci, náleží mu náhrada mzdy ve výši nejméně 60% průměrného výdělku.
- Jiné překážky v práci dle § 208 zákoníku práce
Zaměstnanec nemůže konat práci v důsledku jiných, než výše uvedených překážek na straně zaměstnavatele. Zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši 100% průměrného výdělku.
- Tzv. částečná nezaměstnanost dle § 209 zákoníku práce
Zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách. Zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši 100% průměrného výdělku. Nicméně dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, případně vnitřní předpis zaměstnavatele, nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může výši poskytované náhrady mzdy stanovit v jiné výši, nejméně však ve výši 60% průměrného výdělku.

Současnou epidemii koronaviru SARS-CoV-2 není snadné jednoznačně podřadit pod některý z uvedených druhů překážek v práci. Důvody vzniku překážek v práci totiž spočívají z části v samotné epidemii jako přírodním fenoménu, z části v administrativních opatřeních přijatých vládou proti šíření této epidemie.

Řazení epidemie mezi provozní příčiny ve smyslu § 207 písm. a) zákoníku práce lze asi vyloučit. Ovšem možnost považovat epidemii za živelní událost a tedy za překážku § 207 písm. b) zákoníku práce již tak zcela vyloučena není. Zákoník práce, ani žádný jiný zákon, pojem živelní událost nedefinuje. Tradičně je živelní událost chápána jako působení přírodních živlů[1]; otázkou je, zda lze epidemii mezi tyto živly zahrnout. Některé definice tohoto pojmu by to nevylučovaly[2]. Zaměstnavatelům by se při takovém výkladu otevřela možnost vyplácet zaměstnancům jen 60% průměrného výdělku.

I pokud bychom odmítli řazení epidemie mezi živelní události jako příliš odvážné, zůstává dilema, zda současnou situaci považovat za jinou překážku v práci dle § 208 zákoníku práce nebo za částečnou nezaměstnanost dle § 209 zákoníku práce.

Vzhledem k mimořádnosti situace žádná judikatura či rozhodovací praxe, o kterou by bylo možné se opřít, neexistuje. Určité vodítko dává pouze sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí zveřejněné dne 14. 3. 2020[3]. Ministerstvo práce a sociálních věcí vyslovuje názor, že dojde-li k uzavření pracoviště nebo omezení jeho provozu na určitý čas ve vazbě na usnesení vlády ze dne 12. března 2020 č. 199 o přijetí krizového opatření, jedná se o tzv. jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu § 208 zákoníku práce, po dobu jejíhož trvání zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši 100% průměrného výdělku. Jakkoli jde o stanovisko vyslovené ústředním orgánem státní správy, nejedná se však o stanovisko právně závazné.

Z výše uvedeného shrnutí je zřejmé, že jednoznačné doporučení zaměstnavateli, jak postupovat v současné situaci v případě vzniku překážky v práci jeho straně, zejména tedy jak velkou část průměrného výdělku má zaměstnancům vyplácet, dát nelze.

Varianta vyplácení 100% průměrného výdělku je samozřejmě nejbezpečnější, nicméně pro řadu zaměstnavatelů nemusí být v současné situaci ekonomicky únosná. Řada zaměstnavatelů by tak uvítala možnost postupovat podle pravidel pro částečnou nezaměstnanost dle § 209 zákoníku práce, a to zejména ti, kteří dohodli s odborovou organizací, případně stanovili vnitřním předpisem, nepůsobí-li u nich odborová organizace, výši poskytované náhrady mzdy v částce nižší než 100% průměrného výdělku. Tito zaměstnavatelé by svým zaměstnancům mohli vyplácet teoreticky jen 60% průměrného výdělku. Větší krácení náhrady mzdy zákoník práce nepřipouští.

Postup podle pravidel pro částečnou nezaměstnanost dle § 209 zákoníku práce dle mého názoru není předem vyloučen. I pro tuto variantu lze předložit argumenty.

V případě, kdy jedna skupina zaměstnanců je v povinné karanténě a pobírá náhradu mzdy ve výši 60% průměrného výdělku[4], nejeví se jako nespravedlivé to, aby stejným způsobem byla krácena i náhrada mzdy zaměstnancům, kteří nepracují sice formálně z důvodu překážky v práci na straně zaměstnavatele, ve skutečnosti ovšem ze stejné vnější příčiny, pro kterou byla první skupině zaměstnanců nařízena karanténa.

V závěru je však nutné zdůraznit, že pokud se zaměstnavatel rozhodne postupovat podle pravidel pro částečnou nezaměstnanost dle § 209 zákoníku práce a vyplácet zaměstnancům náhradu mzdy nižší než 100% průměrného výdělku, musí tak činit s vědomím rizika, že budoucí rozhodovací praxe orgánů veřejné moci, v konečné instanci pak soudů, tento postup označí za nesprávný.

JUDr. Jan Špaček,
advokát

[ŠACHTA & ŠPAČEK, advokátní kancelář v.o.s.](#)

Radlická 663/28
150 00 Praha 5

Mob. (+420) 739 571 049
Tel: (+420) 270 007 700
email: info@saspa.cz

[1] Například Encyklopedický slovník pojmů z oblasti pojišťovnictví (2013) publikovaný Českou asociací pojišťoven, k dispozici >>> [zde](#), řadí mezi živelní události například zemětřesení, tsunami, pokles půdy, výbuch sopky, vichřici, povodeň, krupobití, přímý úder blesku, mráz, pád lavin apod.

[2] Například Slovník spisovného jazyka českého publikovaný Ústavem pro jazyk český ČSAV, k dispozici [zde](#), definuje živel (v tomto významu) jako prudký, neovladatelný přírodní jev, přírodní sílu, zprav. zhoubnou, ničivou.

[3] K dispozici >>> [zde](#).

[4] Náhrady mzdy náleží zaměstnanci za období prvních 14 kalendářních dnů trvání nařízené karantény. Následně, trvá-li nařízená karanténa déle než 14 kalendářních dní, přísluší zaměstnanci za jednotlivé kalendářní dny dávka nemocenského pojištění

© EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

JUDr. Jan Špaček (ŠACHTA & ŠPAČEK)
19. 3. 2020