

8. 4. 2020

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Uzavření provozoven nebo omezení odbytu - pracovníprávní dopady

Dne 12. 3. 2020 vyhlásila vláda usnesením č. [69/2020](#) Sb. na 30 dní nouzový stav pro území České republiky z důvodu ohrožení zdraví v souvislosti s prokázáním výskytu koronaviru (COVID-19). Následně vláda přijala řadu krizových opatření, která způsobila mimo jiné uzavření nebo omezení provozu vybraných provozoven, kanceláří a podniků. Jedná se hlavně o krizová opatření týkající se omezení koncentrace většího počtu osob a omezení dopravy s dopady na maloobchodní prodej a prodej služeb v určitých provozovnách a přítomnost veřejnosti v provozovnách stravovacích služeb, ubytovacích služeb apod.

Tato přijatá opatření se významným způsobem dotýkají zaměstnanosti. V zásadě můžeme rozlišit dvě situace dopadu, ke kterým v provozovnách dochází:

- **provoz musí být zcela uzavřen** (např. v restauracích, obchodech v obchodních centrech apod.); nebo
- **probíhá omezený provoz** (např. pro dodavatele či poskytovatele služeb provozovněm, které musí být uzavřeny).



Úplné uzavření provozu

V případě provozoven, které musí být zcela uzavřeny se dle našeho názoru jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Z důvodu, že rozhodnutí vlády o přijatých omezeních není prostojem ani přerušением práce způsobeným nepříznivými povětrnostními vlivy, ho nelze podřadit pod ustanovení § 207 zákona č. [262/2006](#) Sb. zákoník práce (dále jen „**zákoník práce**“), které umožňuje snížit zaměstnanci náhradu mzdy. Jedná se tedy o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce a zaměstnancům náleží náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku.

Vyskytují se i názory, že je tuto situaci možné posoudit podle ustanovení o tzv. částečné nezaměstnanosti (více dále) nebo postupem pro protiepidemiologické opatření.

Postup pro protiepidemiologické opatření se aplikuje v případě, že dojde k uzavření provozovny zaměstnavatele např. rozhodnutím Ministerstva zdravotnictví či hygienika z důvodu omezení šíření nákazy, zpravidla však podle zákona o ochraně veřejného zdraví. V takovém případě se situace posuzuje jako v případě nařízení karantény (zaměstnavatel platí prvních 14 dní zaměstnancům nemocenské, od 15. dne platí zaměstnanec stát). V aktuálním případě však došlo k uzavření

provozoven v souvislosti s rozhodnutím vlády v nouzovém stavu.

Očekáváme v této situaci ještě výkladový vývoj a případně korigování či upřesnění stanoviska Ministerstva práce a sociálních věcí. Jednoznačné stanovisko bude nutné zaujmout nejpozději při zpracování mezd za březen. Jsme však toho názoru, že extenzivní výklady, které by snižovaly plnění vůči zaměstnancům neobstojí vůči základním zásadám pracovního práva.

Omezený provoz

Provozovny, ve kterých probíhá omezený provoz z důvodu dočasného omezení odbytu výrobků nebo omezení poptávky po službách zaměstnavatele, se mohou dle našeho názoru řídit § 209 zákoníku práce, který obsahuje institut tzv. **částečné nezaměstnanosti**. Tento institut stanoví, že zaměstnancům práce není přidělována v rozsahu plné týdenní pracovní doby. K tomu může dojít po dohodě s odborovou organizací, která u zaměstnavatele působí, případně vydáním vnitřního předpisu tam, kde odborová organizace nepůsobí. Po dobu částečné nezaměstnanosti je možné zaměstnancům snížit náhradu mzdy. Snížená náhrada mzdy musí činit nejméně 60 % průměrného výdělku zaměstnance.

Náhrada mzdy ve snížené podobě bude však udělována pouze za dobu, kdy zaměstnanci práci nebudou moct vykonávat, za vykonanou práci jim náleží jejich standardní mzda.

Ostatní případy nemožnosti přidělování práce

Kromě povinnosti uzavřít pracoviště z důvodu přijatého krizového opatření a omezení provozu z důvodu snížení poptávky po službách či zbožích může zaměstnavatel mít problém s přidělováním práce zaměstnancům kvůli tzv. prostoji. Prostoj je jednou z dalších překážek v práci na straně zaměstnavatele a je upraven § 207 písm. a) zákoníku práce. V tomto případě zaměstnavatel nemůže přidělovat práci zaměstnancům z důvodu nedostatku vstupů (surovin, dílů apod.), pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kvůli chybným pracovním podkladům nebo jiným provozním příčinám. Při prostoji náleží zaměstnancům náhrada mzdy ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku.

Pokud zaměstnavatel nemůže zaměstnancům přidělovat práci v důsledku nepříznivých povětrnostních vlivů nebo živelní události, náleží zaměstnancům podle § 207 písm. b) zákoníku práce náhrada mzdy ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.

Nad rámec výše uvedeného se nabízí i další možnosti tzv. překážek v práci, jak na straně zaměstnavatele či zaměstnance, které však s sebou nesou další specifika a okolnosti, např. karanténa pracoviště či území z rozhodnutí Ministerstva zdravotnictví či krajské hygienické stanice nebo i zvýšený nedostatek zaměstnanců a omezení výroky.

Další možnosti a závěr

Všechny výše uvedené typy náhrady mzdy náleží pouze zaměstnancům, kteří jsou připraveni konat práci. V případě, že je zaměstnanec v pracovní neschopnosti, má nařízenou karanténu, stará se o dítě, nebo se na něj vztahují jiná opatření karanténního typu, bude v režimu nemocenském.

Další možností, jak se může zaměstnavatel vypořádat s omezeným provozem nebo s uzavřením provozovny je nařízení dovolené zaměstnancům. Nařízení dovolené musí zaměstnavatel zaměstnancům oznámit s předstihem alespoň 14 dní. Zaměstnavatel také může po dohodě s odborovou organizací a se souhlasem rady zaměstnanců (pokud u zaměstnavatele působí) nařídit hromadné čerpání dovolené podle § 220 zákoníku práce. V tomto případě nesmí čerpání dovolené činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů více než 4 týdny.

Samozřejmě pak zůstávají otevřené i možnosti dohod se zaměstnanci o alternativních řešeních jako je přesun na jiný druh práce, změna směn, zkrácení úvazku, práce z domova apod.

Z výše uvedeného vyplývá, že negativní dopady přijatých opatření ponесou zřejmě převážně zaměstnavatelé. Ministerstvo práce a sociálních věcí však představilo program Antivirus, který má při splnění jeho podmínek a naplnění v něm publikovaných režimů alespoň částečně kompenzovat finanční ztráty zaměstnavatelů. Kompenzace v rámci programu Antivirus bude vyplácen Úřad práce a je nutné v samotném programu splnit veškeré jeho kroky a pravidla, což však zaměstnavatelů přinese další zátěž. I proto doporučujeme výzvy současné doby řešit především v rámci optimalizace a efektivního nastavení řízení podnikání tak, aby docházelo k minimalizaci škod již nyní a bylo pro ně možné tuto krizovou situaci přestat s malými či ideálně žádnými negativními dopady. Jsme si však vědomi toho, že některým negativním dopadům a případně i vzniku škody se v určitých případech nebude možné vyhnout.



Mgr. Jakub Málek,
partner



Kateřina Roučková,
právní asistentka

[PEYTON legal advokátní kancelář s.r.o.](#)

Futurama Business Park
Sokolovská 668/136d
186 00 Praha 8 - Karlín

Tel.: +420 227 629 700
E-mail: info@plegal.cz

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)

- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)