

Stanovisko ČUS

k výši náhrady mzdy zaměstnancům v provozech a ve službách ve sportovním prostředí, jejichž provozování a poskytování je v režimu vyhlášeného nouzového stavu zakázáno

Na stránkách MPSV je uveřejněno toto sdělení:

Na základě usnesení vlády ze dne 12. března 2020 č. 199 o přijetí krizového opatření se mj. zakazuje přítomnost veřejnosti v čase mezi 20:00 hod. a 6:00 hod. v provozovnách stravovacích služeb a dále pak v provozovnách poskytovatelů některých služeb bez konkrétního časového omezení (posiloven, umělých i přírodních koupališť, solárií, saun, wellness služeb, hudebních a společenských klubů, zábavních zařízení, veřejných knihoven a galerií).

Překážka v práci na straně zaměstnavatele:

Dojde-li k uzavření pracoviště nebo omezení jeho provozu na určitý čas ve vazbě na výše zmíněné usnesení, v důsledku čehož zaměstnavatel zaměstnanci nebude přidělovat práci, jedná se o tzv. jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu § 208 zákoníku práce, po dobu jejíhož trvání zaměstnanci náleží náhrada mzdy/platu ve výši jeho průměrného výdělku.

[\(https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/Zaměstnanec+nevykonává+práci+protože+došlo+k+uzavření+pracoviště+nebo+omezení+jeho+provozu.pdf/\)](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/Zaměstnanec+nevykonává+práci+protože+došlo+k+uzavření+pracoviště+nebo+omezení+jeho+provozu.pdf/)

ČUS s uvedeným názorem MPSV, že se vždy a u všech zaměstnavatelů jedná jediné o tento typ překážky v práci na straně zaměstnavatele, nesouhlasí. Výklad, že se jedná o překážku na straně zaměstnavatele ve smyslu §208 zákoníku práce, by přicházel v úvahu v některých případech zejména v období, kdy nebyl vyhlášen nouzový stav se všemi dalšími důsledky. Spadaly by sem typicky případy, kdy by zaměstnanci nebyla nařízena karanténa, ani nebyl uznán dočasně práce neschopným, ale zaměstnavatel by se přesto domníval, že by bylo vhodnější, aby zaměstnanec z důvodu prevence na pracoviště nedocházel. **Jednalo by se tedy o rozhodnutí samotného zaměstnavatele.**

Vyhlášením nouzového stavu a zejména pak následujících zákazů se pro některé zaměstnavatele situace radikálně změnila. K uzavření provozů a zákazu poskytování jejich služeb totiž došlo z moci úřední, kdy bylo tímto opatřením reagováno na šíření nebezpečné nákazy. Takovou nákazu lze zcela nepochybně považovat za tzv. vyšší moc, jejíž průběh je těžko ovlivnitelný, a to shodně jako je tomu např. u živelné události jako je povodeň.

Podíváme-li se z tohoto pohledu na úpravu překážek v práci na straně zaměstnavatele v zákoníku práce, je možné konstatovat, že tyto překážky jsou, zjednodušeně řečeno, rozděleny na ty, které vznikly z nějaké objektivní příčiny (tj. více méně bez vlivu zaměstnavatele), a na ostatní překážky.

- **Ustanovení §207 zákoníku práce „Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy“:**

A. Prostoje

O prostoje se jedná v okamžiku, kdy dojde k nenadálé poruše strojního zařízení zaměstnavatele, k dodávkám energie, internetu apod. Nastaly tedy nenadálé provozní příčiny, v jejichž důsledku zaměstnavatel nemůže pokračovat ve své činnosti. Jde o situace, které zaměstnavatel sice nezavinil (došlo k nim z objektivních příčin), ale může je bez omezení řešit, resp. se o to pokusit. Lze tedy říci, že do určité míry je řešení tohoto stavu, respektive jeho předcházení ve sféře vlivu zaměstnavatele (např. může mít k dispozici náhradní stroje, zajištění náhradní dodávky el. energie). Při prostojích přísluší zaměstnancům 80 % mzdy.

B. Nepříznivé povětrnostní podmínky, živelní události

Na rozdíl od prostoje se jedná o přerušení činnosti zaměstnavatele vlivem tzv. vyšší moci (rovněž objektivní příčina), která výkon činnosti buď zcela znemožňuje nebo sice umožňuje, ale jen s ohrožením života či zdraví. Působení vyšší moci tak vůbec není v rozhodovací sféře zaměstnavatele. V těchto případech přísluší zaměstnancům 60 % mzdy.

• Ustanovení §208 zákoníku práce:

Toto ustanovení upravuje neuzavřený výčet překážek v práci na straně zaměstnavatele, ke kterým dojde z jiných důvodů, než které jsou upraveny speciálně, zejména tedy v ustanovení §207 zákoníku práce. Přímě v §208 nejsou uvedeny ani příklady těchto jiných překážek v práci, nicméně z ustálené praxe vyjádřené např. v komentáři k tomu ustanovení (VALENTOVÁ, PROCHÁZKA, JANŠOVÁ, ODOBINOVÁ, BRŮHA a kol., Zákoník práce komentář, vydání první, Nakladatelství C.H. Beck, 2018, ISBN 978-80-7400-534-3), vyplývá, že se sice může jednat o různorodé příčiny, ale pro všechny je příznačné, že jejich vznik a existence jsou vázány **na určité pochybení, opominutí případně rozhodnutí zaměstnavatele**. Jako typické případy jsou uváděny zejména plánovaná odstávka výroby, opominutí přidělování práce, nevhodné rozvržení pracovní doby, odvolání zaměstnance z vedoucího místa apod.

Pojem živelní události není zákoníkem práce blíže definován. Nicméně uzavření provozů a zákaz poskytování stanoveného druhu služeb **přímě** z moci úřední na základě vyhlášeného nouzového stavu z důvodu šíření nebezpečné nákazy, lze podřadit pod překážky v práci způsobné živelní událostí ve smyslu §207 zákoníku práce. To vyplývá již ze samotné povahy šíření nebezpečné nákazy coby těžko ovlivnitelné vyšší moci. Pokud došlo k přímému zakazu určité činnosti z moci úřední (např. zákaz vstupu veřejnosti do bazénu), pak zaměstnavatelé zcela shodně jako u živelní události typu povodeň, nemohou žádným způsobem ovlivnit nastolení situace, za které nemohou svým zaměstnancům přidělovat práci. **Rovněž shodně jako u jiné živelní události platí i v případě nebezpečí nákazy, že výkon některých činností není možný, neboť by při něm docházelo k nežádoucímu ohrožení života nebo zdraví** (což je deklarováno vyhlášením příslušných zákazů). Není tak na místě podřazovat tyto případy pod situace, které vznikají v důsledku pochybení, opominutí či vlastního rozhodnutí zaměstnavatele. Z hlediska zaměstnavatele jde o objektivní stav, a to zcela shodně jako je tomu u překážek v práci dle ustanovení §207 zákoníku práce.

Při posuzování skutečnosti, zda se v případě šíření nebezpečné nákazy může jednat o živelní událost, je rovněž možné vycházet i z právní úpravy nouzového stavu a podmínek, za kterých ho lze vyhlásit. Dle čl. 5 zákona č. 110/1998Sb. ústavní zákon o bezpečnosti ČR, je možné vyhlásit nouzový stav za přesně vymezených podmínek: „*Vláda může vyhlásit nouzový stav v případě živelních pohrom, ekologických nebo průmyslových havárií, nehod nebo jiného nebezpečí, které ve značném rozsahu ohrožují životy, zdraví nebo majetkové hodnoty anebo vnitřní pořádek a bezpečnost.*“

Všechny uvedené důvody pro vyhlášení nouzového stavu jsou si tedy z hlediska své závažnosti postaveny na roveň, tj. např. klasická živelní pohroma (povodeň, vichřice atd.) je postavena na roveň jinému nebezpečí, které ohrožuje životy (typicky nebezpečí nákazy závažnou chorobou). Není opodstatněný důvod, aby toto neplatilo i pro pracovní právní vztahy upravené zákoníkem práce.

Argumentem pro přijetí shora uvedeného výkladu nepodřazovat zákaz provozu a poskytování služeb z důvodu nebezpečí šíření nebezpečné nákazy pod ustanovení §208 zákoníku práce, může být i další speciálně upravená překážka v práci na straně zaměstnavatele, a to tzv. částečná nezaměstnanost (§209 zákoníku práce). Zde spočívá překážka v práci na straně zaměstnavatele v tom, že není schopen přidělovat svým zaměstnancům práci z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách. Při naplnění těchto předpokladů náleží zaměstnanci mzda ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku s tím, že tato výše je řešena buďto

v dohodě s odborovou organizací, nebo pokud u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, může být taková dohoda nahrazena vnitřním předpisem zaměstnavatele.

Smyslem této právní úpravy je mimo jiné **záchrana pracovních míst**. Zaměstnancům se sice dočasně sníží výše vyplácené mzdy, ale nemusí dojít k jejich propouštění. Je evidentní, že zařazením této úpravy do zákoníku práce je zákonodárcem deklarováno, jakému řešení by v praxi měla být dávána přednost. Tedy zcela jednoznačně snaze o zachování pracovních míst do budoucna, a to i za cenu dočasného snížení příjmů zaměstnanců a tím možná i jejich životní úrovně. Když je takové řešení upřednostňováno za „normální“ situace, není důvodu přistoupit v krizové situaci k řešení, které bude mít zcela opačný efekt.

Sportovního prostředí se shora uvedené přímé zákazy dotkly již od samého počátku vyhlášení nouzového stavu (usnesení vlády č. 199 – zákaz přítomnosti veřejnosti v posilovnách, koupalištích apod., usnesení vlády č. 208 – zákaz veřejnosti v bazénech, na vnitřních a venkovních sportovištích v počtu vyšším než 30 osob, usnesení vlády č. 215 „celostátní karanténa“). V rámci sportovního prostředí tedy velmi často nastala situace, kdy zaměstnavatelé nemohou přidělovat práci z důvodu vyšší moci a měl by pro ně platit režim poskytování náhrady mzdy dle ustanovení §207 písm. b), nikoli dle ustanovení §208 zákoníku práce.

Je třeba zdůraznit, že stanovisko ČUS si neklade za cíl nějakým způsobem poškozovat zaměstnance. Na tomto místě je třeba konstatovat, že většina zaměstnanců ve sportovním prostředí (a lze věřit, že i jinde) chápe, že v obtížné situaci se nacházejí nejen oni, ale i jejich zaměstnavatelé. V řadě případů tak dochází ke vzájemné dohodě, jak nouzový stav zvládnout, tj. zejména práce z domova, čerpání dovolené, čerpání náhradního volna za přesčasovou práci apod.

V některých případech však takový postup možný není a bohužel se lze už setkat (byť výjimečně) i s tím, že někteří zaměstnanci nouzového stavu zneužívají.

Uvedené stanovisko tedy ke svým závěrům využívá nejen právní argumentaci vycházející z platné právní úpravy, ale současně upozorňuje i **na dlouhodobé negativní společenské důsledky** výkladu MPSV. Je totiž nepochybné, že dopady nouzového stavu pocítí celá společnost, a to včetně dopadů ekonomických. S nelehkou situací se tak budou muset vyrovnávat, jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelé. Pokud by bylo přistoupeno na výklad MPSV, že nemožnost přidělovat práci zaměstnancům při vyhlášeném nouzovém stavu spadá vždy do skupiny překážek v práci, které spočívají v nějakém pochybení či opominutí zaměstnavatele (překážky v práci dle §208 zákoníku práce), pak to může mít minimálně tyto zcela nežádoucí důsledky:

1. **Zaměstnavatel bude nucen vyplácet zaměstnancům 100% náhradu mzdy, aniž bude mít odpovídající (spíše však nebude mít žádné) zdroje příjmů. Zcela logicky mu pak po určité době veškeré finanční rezervy dojdou a zaměstnavatel tak již nebude schopen po ukončení nouzového stavu obnovit svou činnost. To povede k ukončení jeho činnosti a k nutnosti propouštění zaměstnanců. V takovém okamžiku již zřejmě nebude mít ani finanční zdroje na vyplacení odstupného propuštěným zaměstnancům.**

Jinak řečeno důsledkem výkladů MPSV bude, že zaměstnanci sice po určitou dobu budou mít plnou mzdu, nicméně po ukončení nouzového stavu se z nich stanou nezaměstnaní s tím, že dlužné mzdy zaměstnavatele v insolvenci bude muset vyplatit stát. Dle našeho názoru je taková situace více než nežádoucí.

2. **V současné době sice není zřejmé, zda a jak budou kompenzovány či alespoň minimalizovány škody způsobené uzavřením řady provozů, nicméně jednou z možností mohou být i dotace na odstranění škod způsobených živelní událostí, obdobně jako tomu je např. při povodních. Pokud však bude zákaz provozu a poskytování služeb podřazen na**

straně zaměstnavatele pod režim ustanovení §208 zákoníku práce bez dalšího, bude potřeba se u případných dotací vypořádat s nedovolenou veřejnou podporou (pro kompenzace škod způsobených živelní událostí je stanoven výjimka). To zvyšuje pravděpodobnost, že řada zaměstnavatelů bude zcela vyloučena z takové formy kompenzace škod. A opět to ve většině případů zřejmě povede k ukončení jejich činnosti a propouštění zaměstnanců.

3. Další problém s výkladem MPSV by mohl být při výkladu pojmu živelních událostí v rámci uzavřených pojistných smluv. Pokud by byl u pracovně právních vztahů přijat názor, že šíření nakažlivé choroby a s tím související zákaz výkonu některých činností, není živelní událostí, pak by tento názor mohl být přijat i pojišťovnami. Pojistné plnění z pojištění pro případ živelní události by pak nebylo realizováno.