



Možnosti zaměstnavatele k úspoře finančních nákladů v souvislosti s koronavirem

Valíček & Valíčková, advokátní kancelář, s.r.o.



Zpracoval: tým advokátní kanceláře Valíček & Valíčková, advokátní kancelář, s.r.o.

© Užití, kopírování a šíření je možné pouze pro interní účely výlučně subjektu, jemuž byl e-mail adresován zpracovatelem. Kopírování, šíření či použití jinou osobou než zpracovatelem a adresátem e-mailem, je možné jen s písemným souhlasem zpracovatelů. ©





Řada zaměstnavatelů v současné době nemá pro zaměstnance práci a řeší proto otázku, jak vyřešit aktuální výpadek práce v souvislosti s koronavirem ve vztahu k zaměstnancům.

Naše advokátní kancelář pro Vás zpracovala jednoduchý manuál a návod, jak je možno v praxi řešit otázku koronaviru z pohledu zaměstnavatele. Věříme, že Vám v této nelehké situaci alespoň trošku pomůže zorientovat se v možnostech, které Vám zákon dává.

Na téma koronavirus a zaměstnavatel vystupoval vedoucí advokát naší kanceláře, JUDr. Adam Valíček, MBA, v České televizi v pořadu Týden v justici a dále v pořadu Události v regionech.

Video ke stažení zde:

<https://www.ceskatelevize.cz/ivysilani/10122427178-udalosti-v-regionech-brno/320281381990306-udalosti-v-regionech/obsah/755003-opatreni-kvuli-koronaviru?fbclid=IwAR2TXqZmtIAPMnGcvJlp70wca9okAVBxz750k-k-JWxDVkhpALsJQtib-WA>

<https://www.ceskatelevize.cz/porady/11129264015-tyden-v-justici/320281381900315/video/756742>

1) Nařízení dovolené

Podle ustanovení § 217 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, je určenou dobu čerpání dovolené zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době. Zaměstnavatel je tak oprávněn jednostranně nařídit zaměstnanci dovolenou, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil. Je však nutno pamatovat, že tuto **dovolenou musí zaměstnavatel nařídit 14 dnů dopředu a nelze tak zaměstnanci nařídit čerpání dovolené například od zítřejšího dne. Výjimkou je situace, kdy s tím zaměstnanec bude souhlasit, v takovém případě dovolenou lze nařídit ihned. Nezapomínejte na nařízení dovolené v písemné podobě.**

Ačkoli po dobu dovolené hradí zaměstnavatel náhradu mzdy v plné výši, je zde úspora spatřována v dlouhodobějším časovém hledisku, neboť zaměstnanec po zbytek kalendářního roku nebude čerpat dovolenou a bude vykonávat práci.

2) Homeoffice

Jeden z častých způsobů k překlenutí současné situace je výkon práce zaměstnance z domu, tzv. homeoffice, pokud to provoz a povaha vykonávané práce zaměstnance umožňuje. Jedná se i o doporučený způsob výkonu práce, kdy zaměstnanec přichází do styku s ostatními zaměstnanci zcela minimálně.





Homeoffice nelze nařídít a je nutno se na něj se zaměstnancem **dohodnout**. Takováto dohoda nemusí být písemná a lze se tak domluvit i jen ústně, ačkoli bychom písemnou formu doporučovali. Výjimkou je situace kdy zaměstnanec bude mít homeoffice v jiném městě, než je místem výkonu práce. Pokud je v pracovní smlouvě sjednané místo výkonu práce jako Brno a zaměstnanec bude mít homeoffice ve Vyškově, jednalo by se o změnu místa výkonu práce a to je nutné činit písemně. V opačném případě je zde riziko, že výkon práce z domu – tedy mimo sjednané místo výkonu práce, by mohlo být posuzováno jako pracovní cesta.

Pokud tedy zaměstnanec má bydliště v rámci sjednaného místa výkonu práce, není třeba homeoffice řešit v písemné podobě.

Z opatrnosti upozorňujeme, že i v případě homeoffice nese náklady spojené s výkonem práce zaměstnavatel. Je proto vhodné kompenzovat zaměstnanci náklady spojené s užitím internetu, média apod.

3) Dočasná pracovní neschopnost

V případě, že zaměstnanec bude v dočasné pracovní neschopnosti, hradí zaměstnavatel **náhradu mzdy po dobu prvních 14 dnů této dočasné pracovní neschopnosti a to ve výši 60 % průměrného výdělku**. Po uplynutí této doby náleží zaměstnanci nemocenské dávky hrazené státem. Z dlouhodobějšího hlediska lze spatřovat výhodnost dočasné pracovní neschopnosti u zaměstnanců s neschopností delší nežli 14 dnů.

4) Karanténa

Právní úprava týkající se dočasné pracovní neschopnosti je obdobná i pro karanténu, a podle **současné** právní úpravy hradí zaměstnavatel náhradu mzdy po dobu prvních 14 dnů karantény. Zde považujeme za nutné zmínit, že **pravděpodobně dojde ke změně** právní úpravy a zaměstnavatel nebude muset hradit zaměstnanci náhradu mzdy po dobu prvních 14 dnů nařízené karantény.

Pouze upozorňujeme, že karanténa je nařízena konkrétně vůči jednomu zaměstnanci. Současný stav pro Českou republiku, jako je omezení vycházek apod., není karanténou pro účely zákoníku práce.

5) Neplacené volno

Zaměstnavatel se může se zaměstnancem **dohodnout** na neplaceném volnu, kdy v takovém případě nenáleží zaměstnanci mzda ani její náhrada, je nutno upozornit na případnou povinnost hradit za zaměstnance odvody.





6) Překážky v práci na straně zaměstnavatele s náhradou mzdy ve výši 80%

V souladu s ust. § 207 zákoníku práce, nemůže-li zaměstnanec konat práci

- pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v **dobře dodávce surovin** nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoj, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku.

V případě, že je nutno omezit provoz z důvodu výpadku nutných surovin pro výrobu, lze ponechat zaměstnance doma a hradit jim náhradu mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku. Za prostoj musí dojít neočekávaně a s ohledem na okolnosti nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby důsledek plynoucí kupříkladu z nedodání surovin odvrátil; prostoj je z tohoto hlediska náhlá neočekávaná situace, která nemá dlouhodobý charakter (má přechodnou povahu).

7) Částeční nezaměstnanost

V souladu s ust. § 209 zákoníku práce, o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele, jde také tehdy, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z **důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost).**

Částečnou nezaměstnanost lze spatřovat jako jednu z možných cest, jak zaměstnavatel může přečkat výpadek poptávky po jeho produktech či službách, aniž by došlo k personálním změnám a propouštění zaměstnanců. Při částečné nezaměstnanosti musí náhrada mzdy činit nejméně **60 % průměrného výdělku.**

Částečnou nezaměstnanost lze zavést jen po dohodě s odborovou organizací a nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem. Tento vnitřní předpis Vám případně rádi individuálně promptně zpracujeme.

8) Skončení pracovního poměru

V případě, že budete nuceni propouštět zaměstnance, častým důvodem bude zřejmě **organizační změna spočívající ve zrušení pracovního místa, případně též rušení zaměstnavatele či jeho části (např. pobočka, úsek apod.).** Zde upozorňujeme na povinnost poskytnout odstupné při výpovědi z důvodu zrušení pracovního místa ve výši





a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,

b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,

c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.

V případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době nezapomínejte na to, že i zaměstnanec je chráněn ve zkušební době a to tak, že zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance. Rovněž je nutno pamatovat na to, že i zaměstnanci ve zkušební době mohl vzniknout nárok na dovolenou za odpracované dny.

9) Úvěr od ČMZRB COVID

Závěrem si dovoluujeme upozornit na možnost čerpat bezúročný úvěr od Českomoravské záruční a rozvojové banky. Tento úvěr však byl v současné době pozastaven.

10) Jak efektivně „vytížit“ zaměstnance na home office či zaměstnance, kteří jsou doma?

Jednou z možností je přihlásit zaměstnance na školení. Některé vzdělávací instituce již reagují na tuto situaci tak, že zavádí on-line školení. Naše partnerská vzdělávací agentura TSM, spol. s r.o. započíná s realizací školení prostřednictvím on-line formy, kdy lze efektivně využít čas zaměstnanců strávený doma ke vzdělávání ve vztahu k jejich profesi. Nehrozí tak riziko nákazy virem a zároveň, až se současná situace uklidní, zaměstnanci již budou proškoleni a nebudou absentovat v zaměstnání z důvodu účasti na školeních.

I my ve spolupráci se vzdělávací agenturou TSM, spol. s r.o. realizujeme on-line školení. První školení proběhne 30. 3. 2020, přihlásit se bude možno v nejbližších dnech na stránkách www.tsmkurzy.cz. Tato vzdělávací agentura bude během dubna postupně rozšiřovat nabídku on-line školení za zvýhodněnou cenu. Vše bude probíhat interaktivní formou, tedy v živém vysílání s lektorem s možností pokládat dotazy a aktivně se zapojovat do školení jako při prezenční formě.





Potřebujete v praxi poradit?

Neváhejte se s námi domluvit na telefonické, e-mailové či skype konzultaci. Obratem s Vámi doladíme oboustranně vyhovující termín, abychom mohli promptně vyřešit tuto nelehkou situaci.

Snažíme se Vám vyjít maximálně vstříc

Vážíme si našich věrných klientů. Počínaje od března 2020 je možno domluvit se na prodloužení splatnosti našich faktur, abyste své finance mohli efektivně rozložit.

Věříme, že tuto nelehkou situaci společně zvládneme! Přejeme pevné nervy a trpělivost k přečkání této situace a provozních omezení.

V případě potřeby jsme tu pro vás!

Tým advokátní kanceláře Valíček & Valíčková, advokátní kancelář, s.r.o.

