



Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Diplomová práce

**Překážky v práci na straně
zaměstnavatele a
zaměstnance v době
hospodářské krize a v době
pandemie COVID-19**

Barbora Černá

Plzeň 2024

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2023/2024

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Barbora ČERNÁ**
Osobní číslo: **R19M0048P**
Studijní program: **M0421A220004 Právo a právní věda**
Téma práce: **Překážky v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnance v době hospodářské krize a v době pandemie COVID-19**
Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Základní pojmy a historický exkurz
3. Pojem překážek v práci
4. Překážky v práci v době pandemie COVID-19
5. Překážky v práci v době hospodářské krize
6. Judikatura
7. Zahraniční exkurz
8. Návrhy de lege ferenda
9. Závěr

Rozsah diplomové práce:
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- viz příloha

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Martin Janák**
Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **21. ledna 2023**
Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2024**



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



Doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.
vedoucí katedry

V Plzni dne 5. září 2023

Prohlášení

„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Překážky v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnance v době hospodářské krize a v době pandemie COVID-19 zpracovala samostatně s použitím literatury a odborných zdrojů, které jsou uvedeny v seznamu literatury.“

Plzeň, březen 2024

Barbora Černá

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala JUDr. Martinovi Janákovi za vedení mé diplomové práce, cenné rady a konzultace.

Obsah

Seznam použitých zkratk	9
Úvod	10
1. Základní pojmy a historický exkurz	12
1.1. Pojetí pracovního práva a jeho funkce	12
1.1.1. Individuální pracovní právo	12
1.1.2. Kolektivní pracovní právo	13
1.1.3. Úprava zaměstnanosti	13
1.2. Pracovní právo v systému práva	14
1.3. Pracovní právo a jeho vývoj	15
1.4. Pracovněprávní vztahy	16
1.4.1. Druhy pracovněprávních vztahů	18
1.5. Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů	18
1.6. Pracovněprávní skutečnosti	19
1.7. Pracovní poměr	19
1.8. Odměňování zaměstnanců	20
2. Pojem překážek v práci	21
2.1. Druhy překážek v práci	23
2.2. Právní následky překážek v práci	24
2.3. Překážky v práci na straně zaměstnance	26
2.3.1. Členění překážek v práci na straně zaměstnance	27
2.4. Překážky v práci na straně zaměstnavatele	30
2.4.1. Členění překážek v práci na straně zaměstnavatele	30
2.5. Shrnutí překážek v práci	31
3. Překážky v práci v době pandemie COVID-19	33
3.1. Úvod	33
3.2. Pracovní právo v době šíření nákazy COVID-19	34
3.3. Koronavirus jako překážka v práci	34
3.4. Překážky v práci na straně zaměstnance v době koronaviru	35

3.4.1.	Karanténa	35
3.4.2.	Péče o děti v případě uzavření školských zařízení a ošetrovné	41
3.4.3.	Dočasná pracovní neschopnost	42
3.4.4.	Odmítnutí výkonu práce dle § 106 zákoníku práce	43
3.4.5.	Závěr	45
3.5.	Překážky v práci na straně zaměstnavatele v době koronaviru	46
3.5.1.	Prostoj	46
3.5.2.	Živelní událost	47
3.5.3.	Jiné překážky a stanovisko MPSV	48
3.5.4.	Částečná nezaměstnanost	50
3.5.5.	Překážky v práci a odborová organizace	50
3.5.6.	Příspěvek v době částečné práce	51
3.5.7.	Kurzarbeit	52
4.	Překážky v práci v době hospodářské krize	53
4.1.	Hospodářské krize	53
4.1.1.	Velká krize 1929–1933	53
4.1.2.	Ropné krize 70. léta 20. století	54
4.1.3.	Krize 2008	56
4.1.4.	Koronakrize 2019	57
4.2.	Překážky v práci na straně zaměstnance v době hospodářské krize	57
4.2.1.	Dočasná pracovní neschopnost a karanténa	58
4.2.2.	Ošetrování dítěte/jinému člena domácnosti	58
4.3.	Překážky v práci na straně zaměstnavatele v době hospodářské krize	58
4.3.1.	Prostoje	58
4.3.2.	Nepříznivé povětrnostní vlivy/živelní události	59
4.3.3.	Částečná nezaměstnanost a jiné překážky	60
5.	Judikatura	64
5.1.	Neplatnost dohody o neplaceném volnu při existenci překážek v práci na straně zaměstnavatele	64
6.	Zahraniční exkurz	69

6.1. Slovensko	69
6.2. Velká Británie a práce z domova	73
7. Návrhy de lege ferenda.....	74
7.1. Krizový plán	74
7.1.1. Možnost sjednání práce na dálku.....	75
7.1.2. Identifikace potencionálních krizových situací.....	76
7.1.3. Krizový tým	77
7.1.4. Adekvátní komunikace	77
7.1.5. Spolupráce s externími subjekty	78
7.1.6. Testování a aktualizace plánu	78
7.2. Programy podpory duševního zdraví zaměstnanců	78
7.3. Speciální školení v souvislosti s BOZP.....	80
Závěr.....	81
Seznam použité literatury	83
Literární publikace.....	83
Právní předpisy České republiky.....	84
Právní předpisy Slovenské republiky	85
Judikatura	85
Internetové a jiné zdroje.....	85
Cizojazyčné resumé.....	88

Seznam použitých zkratk

ABGB – Všeobecný zákoník občanský (Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch)

Atd. – a tak dále

BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci

COVID-19 – označení pro infekci způsobenou koronavirem SARS-CoV-2

Čl. – článek

ČR – Česká republika

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

Násl. – následující

Občanský soudní řád – zákon č. 99/1963, občanský soudní řád

Odst. – odstavec

OPEC – organizace zemí vyvážejících ropu

Sb. – sbírky

Slovenský zákoník práce – zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce

Tzv. – takzvaně

USA – Spojené státy americké

Z.z. – zbirka zákonov, v českém překladu sbírka zákonů

Zákon o kolektivním vyjednávání – zákon č. 2/1991, o kolektivním vyjednávání

Zákon o nemocenském pojištění – zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Zákon o zaměstnanosti – zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

ZPr – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Úvod

Tématem diplomové práce jsou Překážky v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnance v době hospodářské krize a v době pandemie COVID-19. Vzhledem k nedávné pandemii COVID-19 a krizi z roku 2008 lze toto téma celkově vzato považovat za aktuální, dalo by se říct, že i plné otazníků. Hlavním cílem této práce je tak dané překážky v práci představit a podrobněji specifikovat.

Tato diplomová práce je logicky rozčleněna do sedmi kapitol. V rámci prvních dvou kapitol dochází k shrnutí základních pojmů, krátkému historickému exkurzu a obecně k vysvětlení pojmu překážek v práci, kdy základní právní úpravu překážek v práci nalezneme v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, konkrétně v ustanovení § 191 až § 210. Práce ve třetí a čtvrté kapitole poskytuje přehled překážek v práci, které v době pandemie COVID-19 a v době hospodářských krizí nastaly a určité jejich specifické rysy.

V páté kapitole je pozornost věnována judikatuře, kdy se tato práce zabývá problematikou neplatnosti dohody o neplaceném volnu při existenci překážek v práci na straně zaměstnavatele. Tento případ se dostal až k Ústavnímu soudu.

V rámci šesté kapitoly je stručně nastíněna právní úprava překážek v práci obsažená ve slovenském zákoníku práce, tedy zákonu č. 311/2001 Z.z., zákoník práce. Dále jsou představeny změny, které v této oblasti nastaly v souvislosti s pandemií COVID-19. Nastíněno je zde rovněž umožnění práce z domova zaměstnancům ve Velké Británii v době pandemie COVID-19.

Poslední kapitola se zabývá návrhy de lege ferenda. Období hospodářských krizí a pandemie COVID-19 mají dalekosáhlé důsledky v mnoha oblastech, a to včetně pracovního práva. Tato kapitola tak poskytuje možnosti, jak těmto nepříznivým důsledkům předejít, případně je minimalizovat. Představena je tak možnost zhotovení krizového plánu zaměstnavatelem, větší flexibilita a pružnost v sjednávání práce z domova, tedy tzv. „home office“, dále je vytyčena důležitost komunikace mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, poskytnutí speciálního školení v oblasti BOZP a důležitost podpory duševního zdraví zaměstnanců, která by mohla být realizována v rámci speciálních programů.

Tato práce si klade za cíl představit překážky v práci, se kterými se zaměstnanci a zaměstnavatelé v době hospodářských krizí a v době pandemie COVID-19 setkávali, v rámci nich opatření učiněná státem a změny v oblasti legislativy. Dalším cílem je rovněž představit různé varianty, jak předcházet či zmírňovat dopady těchto nelehkých období na pracovněprávní vztahy a vznik překážek v práci.

1. Základní pojmy a historický exkurz

1.1. Pojetí pracovního práva a jeho funkce

Pracovní právo představuje soubor právních norem regulující tři oblasti, a to: *individuální pracovní právo*, *kolektivní pracovní právo* a *úpravu zaměstnanosti*. Nejstarší a zároveň nejvýznamnější oblast tvořící pracovní právo představuje *individuální pracovní právo*.¹ Pracovním právem tak rozumíme právní odvětví, jež reguluje poměry mezi zaměstnanci na straně jedné a zaměstnavateli na straně druhé, ale taktéž i určité další poměry.²

Hlavní a nejvýznamnější funkci pracovního práva v dnešní době představuje jeho funkce ochranná, kdy pracovní právo chrání jednu ze stran pracovního poměru, kterou je zaměstnanec. Není však možné považovat tuto funkci pouze za jedinou. Za značně významnou lze považovat i organizační funkci, kdy pracovní právo formuje rámec a taktéž podmínky, za kterých se realizuje pracovní proces, dále určuje míru práce, odměnu, která za práci náleží a vymezuje pravidla pro to, aby trh práce fungoval. Tato funkce taktéž dává zaměstnancům nástroje, pomocí kterých mohou řídit podniky a zaměstnance, a to včetně kolektivu zaměstnanců. V rámci této funkce jsou utvářeny taktéž předpoklady pro to, aby se zaměstnanci, zaměstnanecké organizace a orgány mohli podílet na řízení podniků.³

1.1.1. Individuální pracovní právo

Individuálním pracovním právem lze rozumět „*soubor právních vztahů, v nichž pracovní sílu fyzické osoby užívá za odměnu jiný subjekt – zaměstnavatel, kterým je právnická nebo fyzická osoba.*“⁴ Jeho právní úpravu nalezneme v ZPr.

¹ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., s. 3.

² HŮRKA, Petr, 2019. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7598-356-5., s. 1.

³ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., s. 4.

⁴ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., s. 3.

1.1.2. Kolektivní pracovní právo

V rámci kolektivních pracovněprávních vztahů jsou regulovány podmínky pro výkon práce zaměstnanců a rovněž povinnosti a práva, které mají mezi sebou subjekty pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnanec a zaměstnavatel.⁵

Kolektivní pracovní právo se s individuálním pracovním právem v mnoha případech prolíná a zároveň ho rozšiřuje. Do kolektivních pracovněprávních vztahů lze zařadit vztah mezi subjekty reprezentující zaměstnance (odborové organizace a rady zaměstnanců) a zaměstnavateli, tedy sdruženími zaměstnavatelů. Do kolektivního pracovního práva řadíme taktéž i „*soubor norem, které jsou výsledkem smluvněprávních jednání uvedených subjektů kolektivních právních vztahů (především normativní část kolektivních smluv)*“.⁶ Právní úpravu nalezneme ve dvou právních předpisech. Hmotněprávní úpravu poskytuje ZPr, procesněprávní úpravu zákon o kolektivním vyjednávání.⁷

1.1.3. Úprava zaměstnanosti

Tato oblast upravuje vztahy vznikající v rámci uskutečňování práva občana, kdy „*každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací*“.⁸ Dané vztahy vznikají především mezi občanem a příslušným státním orgánem,⁹ zaměstnavatelem a státními orgány a v neposlední řadě taktéž mezi občanem a zaměstnavatelem.¹⁰ Vztahy však nemají soukromoprávní charakter, jejich právní úpravu nenalezneme v ZPr, ale v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.¹¹

⁵ HŮRKA, Petr, 2023. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-915-7., s. 19.

⁶ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., s. 3.

⁷ Současně stanoví subsidiární použití zákoníku práce.; BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., s. 3.

⁸ Čl. 26 Listiny základních práv a svobod, usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění zákona č. 162/1998 Sb.; Právo na zaměstnání dle § 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁹ Ministerstvem práce a sociálních věcí, úřadem práce.

¹⁰ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., s. 3.

¹¹ HŮRKA, Petr, 2023. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-915-7., s. 19.

1.2. Pracovní právo v systému práva

Setkáváme se často s tím, že z důvodu převládající ochranné funkce pracovního práva je tato oblast práva mnohdy považována jako součást sociálního práva. Přičemž sociální právo lze pojmut jako „*souhrn právních norem zahrnovaných do pracovního práva a právních norem zahrnovaných do práva sociálního zabezpečení*“.¹²

Sociální právo je nutné chápat především ve formě sjednocujícího pojmu pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení, nikoliv ho klasifikovat jakožto právní odvětví. Avšak samotné pracovní právo, a to nikoli pouze v ČR, nýbrž i v dalších zemích, je pojímáno jako právní odvětví, které je samostatné. Samostatnost pracovního práva však nelze chápat absolutně, když veškerá právní odvětví jsou mezi sebou vzájemně propojena, a to pomocí mnoha vazeb a vztahů, tudíž vytváří podsystemy v rámci systému, jenž jako komplex utváří. Tímto systémem se rozumí právní řád. Zejména však individuální pracovní právo, ale i z velké části kolektivní pracovní právo, náleží do práva soukromého, přičemž individuální pracovní právo má nejbližší vztah k občanskému právu.¹³

Určení, zda se konkrétní právní vztahy klasifikují či neklasifikují jako vztahy pracovněprávní, je v soudobé koncepci významné z aplikačního pojetí. Vztah mezi občanským a pracovním právem je založen na samostatnosti pracovního práva vůči právu občanskému. V jakých případech lze na pracovněprávní vztahy použít úpravu občanského zákoníku stanovuje § 4 ZPr následovně: „*pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem (ZPr); nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů*“.¹⁴ Pokud tedy nepřichází v úvahu použití ZPr, použije se právní úprava občanského zákoníku, avšak ve všech případech je nutné, aby tak bylo činěno ve shodě se základními zásadami těchto vztahů.¹⁵

¹² BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., s. 4.

¹³ Tamtéž.

¹⁴ § 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁵ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., s. 4.

1.3. Pracovní právo a jeho vývoj

V českých zemích lze za prvotní dokument pracovněprávního charakteru označit *Ius regale montanorum* z roku 1300, známý též jako Horní zákoník krále Václava II. Obsahoval pravidla výkonu práce při těžbě stříbra, vymezil králův podíl na těžbě, zaváděl jistou formu organizace práce a taktéž se v něm neopomnělo na regulaci pracovních podmínek. Lze mít za to, že tento zákoník představoval kvalitní dokument s vysokou úrovní, když v českých zemích zůstal v platnosti v podstatě až do 19. století. Období 13.-18. století je v rámci vývoje pracovního práva spojeno s cechovními a čeledními předpisy. V tomto časovém úseku se tak předpisy regulujícími námezdní práci, která byla usměrňována nevolnictvím, staly cechovní a čelední řády, ale své místo zde měla i právní regulace horního práva.¹⁶

Zřetelná změna nastala ke konci 18. a na začátku 19. století, kdy bylo roku 1781 zrušeno nevolnictví, venkovští obyvatelé se začali stěhovat do měst a průmyslová výroba zaznamenala rozmach. Regulaci tehdejších vztahů pracovního charakteru poskytl Všeobecný zákoník občanský zákoník.¹⁷ Všeobecný zákoník občanský (ABGB) z roku 1811 tedy neobsahoval pouze právní úpravu občanského práva, ale i regulaci námezdních smluv. Po novelizaci z roku 1916 byl ABGB obohacen o smlouvu služební a o dílo. S postupným růstem průmyslové výroby se jevílo nezbytným, aby stát upravoval výkon námezdní práce. Existovalo ochranné zákonodárství, avšak regulace výkonu námezdní práce se nenacházela pouze v jednom právním předpise, když se neřídila pouze předpisy občanskoprávními a ochrannou legislativou, ale taktéž do ní zasahovaly předpisy cechovní a čelední.¹⁸

Období od roku 1918 do roku 1945 se vyznačuje množstvím předpisů s ochrannou povahou, které regulují podmínky pro výkon práce, přičemž tyto předpisy jsou obsaženy v předpisech určených pro jednotlivá povolání. V této době se nadále uplatňuje základní úprava služebních smluv dle ABGB. Pozornost

¹⁶ HŮRKA, Petr, 2023. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-915-7., s. 37-39.

¹⁷ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., s. 20.

¹⁸ HŮRKA, Petr, 2023. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-915-7., s. 39 – 41.

je věnována kolektivnímu vyjednávání, které se dostává do popředí a jeho důležitost zesiluje.¹⁹

První zákoník práce vznikl v roce 1965, účinným se stal od 1.1.1966. Jeho návrh vypracovala Ústřední rada odborů. Charakteristické atributy právní regulace stanovené zákoníkem byly představovány jednotností, komplexností, kogentností a osamostatněním od občanského práva.²⁰

V rámci novelizací došlo k adaptaci pracovněprávních vztahů potřebám tržní ekonomiky, rovněž také ke kompatibilitě s předpisy Evropských společenství. Největší bariéru růstu tržní ekonomiky však představovala kogentnost právní regulace.²¹

Vztah nynějšího ZPr (zákon č. 262/2006 Sb.), účinného od 1.1.2007, a občanského zákoníku (zákon č. 89/2012 Sb.) funguje na principu „*lex specialis derogat legi generali*“, kdy ZPr představuje zvláštní právní úpravu a občanský zákoník úpravu obecnou. Objekt úpravy ZPr představuje závislá práce, jejíž legální definice je vymezena v § 2 ZPr. Úprava obsažená v ZPr poskytuje subjektům pracovněprávních vztahů poměrně významnou autonomii smluvní. Rozsah, ve kterém je zaměstnanec v rámci kogentních ustanovení ZPr chráněn, je zaměstnavateli hodnocen jako relativně velký, a tak ze strany zaměstnavatelů lze zpozorovat volání po pružnější právní úpravě dávající možnost flexibilnější reakce na specifické požadavky ekonomiky.²²

1.4. Pracovněprávní vztahy

V § 1 ZPr je stanoven předmět úpravy a samotné vymezení pojmu pracovněprávní vztahy, kdy „*tento zákon*“

a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními,

¹⁹ HŮRKA, Petr, 2023. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-915-7., s. 41 – 42.

²⁰ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., s. 24.

²¹ HŮRKA, Petr, 2023. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-915-7., s. 46 – 49.

²² HŮRKA, Petr, 2023. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-915-7., s. 49 – 62.

b) upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů. Právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání odborových organizací a organizací zaměstnavatelů, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními,

c) zapracovává příslušné předpisy Evropské unie,

d) upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a),

e) upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění a některé sankce za jeho porušení.²³

Pojem závislá práce, která představuje jeden z velmi důležitých pojmů pracovního práva, má svoji legální definici v § 2 odst. 1 ZPr, a to:

„(1) Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

(2) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.²⁴

Shodně, jako je tomu u jiných právních vztahů, i pracovněprávní vztahy mají své subjekty, obsah a objekt (předmět). Za subjekty označujeme zaměstnavatele a zaměstnance, případně odborové organizace, které v těchto vztazích zaměstnance zastupují. Obsah tvoří práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance. Je jich nespočet a nalezneme je v zákonech a jiných právních předpisech, smlouvách kolektivní či individuální povahy a v zaměstnavatelových vnitřních předpisech a pokynech. Ta základní označujeme pracovním závazkem, přičemž jde o vytvoření náležitých podmínek pro výkon práce, vykonávání práce osobně, přidělování práce, vyplácení odměny za výkon práce. Předmětem

²³ § 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

²⁴ § 2 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

(objektem) se rozumí uskutečňování obsahu vztahu jejími subjekty, je jím tedy výkon závislé práce dle ustanovení § 2 ZPr.²⁵

1.4.1. Druhy pracovněprávních vztahů

Pracovněprávní vztahy se člení dle jejich předmětu na *individuální* a *kolektivní*. V případě individuálních je předmětem výkon závislé práce, kdy ta je vykonávána zaměstnancem za odměnu. Jsou to především vztahy, kdy zaměstnavatel využívá pracovní sílu zaměstnance a zaměstnanci za to náleží odměna. Tyto vztahy jsou označovány jako základní pracovněprávní vztahy a jedná se dle ZPr o pracovní poměry a vztahy, které jsou založeny formou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.²⁶ Taktéž se jedná o vztahy související s těmito základními pracovněprávními vztahy, a to vztahy, které zde existují před jejich vznikem a vytváří tak podmínky pro to, aby základní pracovněprávní vztah vznikl, dále vztahy, které se vyskytují souběžně s nimi²⁷ a nakonec vztahy vznikající vyvozením od základních, přičemž v určitých situacích nejsou závislé na tom, zda daný základní pracovněprávní vztah nadále existuje a jsou schopné jej přetrvat.²⁸ V rámci kolektivních se předmětem rozumí forma výkonu práce a předpoklady pro její výkon.²⁹

1.5. Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů

Za subjekt může být označována fyzická i právnická osoba. U základního pracovněprávního vztahu představuje jednu stranu zaměstnavatel a druhou zaměstnanec. Zaměstnavatel může představovat fyzickou osobu, ale i právnickou, kdežto zaměstnancem se může stát jen fyzická osoba. Zákonná úprava v § 6 ZPr stanovuje, že „zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“³⁰ Definice zaměstnavatele je obsažena v ustanovení § 7 ZPr, kdy „zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se

²⁵ HŮRKA, Petr, 2019. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7598-356-5., s. 1 – 3.

²⁶ § 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

²⁷ Těmito vztahy může být například právní vztah v oblasti péče o zaměstnance.

²⁸ Například pracovněprávní vztahy v rámci odpovědnosti za škodu.

²⁹ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., s. 58.

³⁰ § 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“.³¹

1.6. Pracovněprávní skutečnosti

„Pracovněprávní vztahy a práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích vznikají, udržují se, mění se nebo zanikají na základě skutečnosti, s nimiž právní řád takový právní následek spojuje, jestliže k nim došlo při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.“³²

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že vznik, změna a zánik závazků se děje na základě různorodých právních skutečností. V oblasti pracovního práva se nejedná o odlišné právní skutečnosti, které by se nevyskytovaly v ostatních soukromoprávních odvětvích – nejčastěji se setkáváme s právním jednáním, dále rovněž s protiprávním činem a také s právní událostí.³³

Pracovněprávní skutečnosti lze členit dle toho, jestli jejich příčina spočívá v jednání stran či dalších subjektů pracovněprávních vztahů na subjektivní a objektivní. Subjektivní a objektivní pracovněprávní skutečnosti se od sebe odlišují spojitostí právních následků s jednáním či chováním subjektů pracovněprávních vztahů a závislostí či nezávislostí na vůli osoby. U subjektivních spojitost mezi právním následkem a chováním subjektů nalezneme a jsou závislé na vůli osoby, kdežto u objektivních právní následky vznikají bez vykazání spojitosti s jednáním nebo chováním subjektů, nejsou závislé na vůli osoby a označují se jako pracovněprávní události. Subjektivní právní skutečnosti lze dělit na právní jednání, protiprávní jednání a další jednání (označována jako faktická jednání).³⁴

1.7. Pracovní poměr

Pracovní poměr je jedním ze základních pracovněprávních vztahů dle § 3 ZPr a v této kategorii oproti dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr

³¹ § 7 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.; BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., s. 60.

³² BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., s. 95.

³³ HŮRKA, Petr, 2023. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-915-7., s. 68.

³⁴ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., s. 95.

výrazně převládá. ZPr uvádí dvě možnosti, jak může pracovní poměr vzniknout, a to buďto jmenováním, nebo na základě pracovní smlouvy.³⁵

Za subjekty pracovního poměru označujeme zaměstnavatele a zaměstnance, přičemž zaměstnancem může být pouze fyzická osoba, kdežto zaměstnavatelem jak osoba fyzická, tak i osoba právnická.³⁶

1.8. Odměňování zaměstnanců

Povinností zaměstnavatele je poskytnout za práci, kterou pro něj zaměstnanec vykonal, odměnu. Odměnu může představovat mzda, plat či v případech dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr odměna z dohody.³⁷

Definici mzdy obsahuje ZPr, kdy se jí rozumí *„peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci.“*³⁸ Mzda přísluší zaměstnancům, kterým nepřísluší plat.³⁹

Plat definujeme dle ZPr jako *„peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond...“*⁴⁰

Odměna z dohody má taktéž své vymezení, a to jako *„peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.“*⁴¹

³⁵ HŮRKA, Petr, 2023. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-915-7., s. 102.

³⁶ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., s. 144.

³⁷ HŮRKA, Petr, 2019. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7598-356-5., s. 79.

³⁸ § 109 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

³⁹ HŮRKA, Petr, 2019. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7598-356-5., s. 79.

⁴⁰ § 109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁴¹ § 109 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

2. Pojem překážek v práci

Pracovní závazek je jádrem každého základního pracovněprávního vztahu. Pracovním závazkem se rozumí smluvní závazek zaměstnance, kterým se zavazuje k výkonu práce, a na druhé straně povinnost zaměstnavatele, aby zaměstnanci práci přiděloval, přičemž za výkon práce náleží zaměstnanci mzda nebo plat, které jsou poskytovány zaměstnavatelem.⁴² Právu jedné strany odpovídá povinnost strany druhé a naopak.

V rámci uskutečňování vzájemných práv a vzájemných povinností subjektů základního pracovněprávního vztahu se poměrně často stává, že zaměstnanec není schopen pro zaměstnavatele vykonávat část pracovního závazku, přičemž tento závazek tkví ve výkonu práce. Důvod neschopnosti plnění představuje jistá skutečnost, jejímž následkem je celková nemožnost plnit část závazku či zřetelné znesnadnění plnění části pracovního závazku. Tyto skutečnosti se mohou vyskytnout na obou stranách pracovněprávního vztahu, tedy na straně zaměstnance i na straně zaměstnavatele. V rámci platné právní úpravy se s těmito skutečnostmi pojí různé následky. Jde o překážky v práci, které jsou právními skutečnostmi.⁴³

Právní úprava překážek v práci je zakotvena v části osmé ZPr v ustanoveních § 191 až § 210, ale legální definici v ustanoveních tohoto zákona nenalezneme. Nalezení definice překážek v práci je nutné hledat v oblasti doktrín.⁴⁴

Jádro daného okruhu právních skutečností, tedy překážek v práci, spočívá v „*právem uznané nemožnosti či obtížnosti plnění základních pracovněprávních povinností.*“⁴⁵ Nelze však ve všech případech vykládat nemožnost či obtížnost absolutně jako úplnou neuskutečnitelnost konat práci. Tuto skutečnost lze předestřít na příkladu zaměstnance, který je uvolněn k tomu, aby vykonával veřejnou funkci, přičemž zde „nemožnost“ toho, aby plnil své dosavadní povinnosti, spočívá v tom, že takový zaměstnanec se sám rozhodl, že bude

⁴² BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., s. 259.

⁴³ Tamtéž.

⁴⁴ TOMŠEJ, Jakub, MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie a STONJEK, Patrik, ed. *Koronavirus a pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021. ISBN 978-80-7630-010-1., s. 44.

⁴⁵ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., s. 259.

vykonávat jiné činnosti, ale takového typu, kdy jejich výkon se dle ZPr považuje za překážku v práci na straně zaměstnance, avšak tato situace se kvalitativně liší od případu, kdy pracovní závazek není plněn s absencí právně uznaného důvodu, jako je například neomluvená absence. Pronikání překážek v práci do pracovní doby, což zabraňuje zaměstnanci v tom, aby plnil závazek ve formě výkonu práce v dané pracovní době pro zaměstnavatele, je tak důležitým znakem samotných překážek v práci.⁴⁶ Jako překážku v práci tak rovněž nelze klasifikovat ani dobu odpočinku či například dovolenou, jelikož v těchto případech jsou tyto doby předvídané zákonem a mají zvláštní právní režim, když práce se nevykonává se záměrem zajistit zdraví a takové pracovní podmínky, které neohrožují životy, přičemž účel představuje garanci BOZP.⁴⁷

Zásada „*pacta sunt servanda*“, tedy smlouvy se mají dodržovat, má velice důležité místo i v samotném pracovním právu. Nezastupitelný význam lze spatřovat v míře právní jistoty, která má být subjektům pracovněprávních vztahů uchována v nejvyšším rozsahu, ale na druhé straně v pracovním právu spatřujeme i specifický charakter tohoto právního odvětví, a to jak v značném veřejnoprávním akcentu, který se v této součásti soukromého práva objevuje, tak i v zesílené ochraně poskytující se zaměstnanci jako účastníkovi pracovněprávního vztahu. Překážky v práci jsou početné a různorodé, jejich příčiny mohou být způsobeny makroekonomickými vlivy, které působí na zaměstnavatelskou hospodářskou situaci, až po důvody osobní povahy na zaměstnancově straně.⁴⁸

Mnohost, v jaké se překážky v práci objevují, v souvislosti se zvláštní povahou, kterou pracovní právo má (tím se myslí především ochranná funkce pracovního práva související s alimentární funkcí mzdy), směřovalo pokaždé ke skutečnosti, že v rámci pracovního práva není nemožnost plnění řešena prvotně tak, že by závazek zanikl, nýbrž to vedlo ke zvláštní úpravě, a to následujícími dvěma způsoby:

a) *změna či skončení pracovněprávního vztahu*, a to za situace, kdy je *nemožnost plnění trvalá či dlouhodobá*, nebo

⁴⁶ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., s. 259.

⁴⁷ HŮRKA, Petr, 2023. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-915-7., s. 233.

⁴⁸ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., s. 259.

b) změna nebo dočasná suspenze pracovního závazku, a to za situace, kdy je nemožnost plnění krátkodobá nebo dočasná.

Pro překážky v práci je relevantní problematika uvedená pod písmenem b), tedy *dočasná suspenze pracovního závazku*.⁴⁹

Pojmem překážky v práci lze chápat právní skutečnosti, ve kterých zaměstnanec z různých důvodů, a to jak subjektivního, tak i objektivního charakteru, které jsou připuštěny právními předpisy (či například dohodnuty v kolektivní smlouvě), práci, kterou by za běžných okolností vykonávat měl, nevykonává, a tyto právní skutečnosti tak vytváří jistá práva a povinnosti pro subjekty pracovněprávního vztahu, tedy pro zaměstnance a zaměstnavatele. S překážkami v práci jsou dle platné právní úpravy spojeny právní důsledky.⁵⁰

2.1. Druhy překážek v práci

Překážky lze dělit dle několika kritérií. Základní dělení je následující:

a) *překážky v práci na straně zaměstnance a překážky v práci na straně zaměstnavatele,*

b) *překážky v práci „placené a neplacené.“*

U bodu a), tedy u překážek v práci na straně zaměstnance a překážek v práci na straně zaměstnavatele, je daným kritériem to, na straně kterého ze subjektů pracovněprávního vztahu daná překážka kvůli suspenzi pracovněprávního závazku nastala, tedy zda na straně zaměstnavatele, či na straně zaměstnance.

⁴⁹ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., s. 260.

⁵⁰ Srov. obdobně též KOTTNAUER, Antonín a ŠTALMACH, Petr. *Lexikon pracovního práva*. Ostrava: Sagit, 1996. Lexikony. ISBN 80-85789-43-4., s. 191.; BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., s. 260.

Pokud jde o bod b), tedy překážek v práci placených a neplacených, tak podstatou je, jestli k dané překážce v práci náleží náhrada mzdy či platu, nebo nenáleží.⁵¹

V případě dělení dle bodu a) ZPr dále dělí tyto překážky. U překážek v práci na straně zaměstnance je dělení následující:

a) *důležité osobní překážky*⁵²

b) *překážky z důvodu obecného zájmu*⁵³

Své dělení mají i překážky v práci na straně zaměstnavatele, a to na:

a) *prostoj a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy*⁵⁴

b) *jiné překážky*.⁵⁵

2.2. Právní následky překážek v práci

Ačkoliv mají překážky v práci nespočet důsledků, tím nejpodstatnějším lze rozumět suspenzi pracovního závazku, kdy zaměstnanec neplní svoji povinnost ve formě výkonu práce, jelikož dočasně zanikla zaměstnavatelova povinnost, aby mu práci přiděloval, a tomu odpovídající povinnost zaměstnance, aby danou práci konal. Když zaměstnanec danou práci nevykonává, nemá nárok na mzdu nebo plat, a zaměstnavatelovou povinností tudíž není zaměstnanci mzdu nebo plat vyplácet. Ve stanovených situacích, které zákon předpokládá, však může zaměstnanci v rámci překážek v práci určitý nárok vzniknout, a to buď *na náhradu mzdy či platu*, nebo *nárok na jiné plnění*.⁵⁶ Z výše uvedeného lze dovodit, že pokud během trvání konkrétní překážky v práci není zaměstnancem výkon práce uskutečňován, není možné ho kvůli tomu jakkoliv postihnout. Po

⁵¹ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., s. 260.

⁵² Upraveny v § 191 - § 199 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁵³ Upraveny v § 200 - § 205 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁵⁴ Upraveny v § 207 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁵⁵ Upraveny v § 208 - § 210 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁵⁶ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., s. 261.

odpadnutí překážky v práci se opět obnoví veškerá práva a povinnosti, která z pracovněprávního vztahu plynou.⁵⁷

Je nutné zdůraznit, že velké množství překážek v práci nevykazuje zavinění. Mzda nebo plat mají svoji funkci vyživovací, avšak v rámci překážek v práci zaměstnanci nárok na ni nevzniká, a tak z těchto důvodů poskytuje ZPr řešení v rámci problematiky hmotného zabezpečení zaměstnanců, kteří nemohou z důvodu překážek v práci danou práci vykonávat. Způsoby hmotného zabezpečení při překážkách v práci rozdělujeme dle druhu překážek v práci následovně:

a) právo zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu od zaměstnavatele (prostoje),

b) zabezpečení zaměstnance dávkami sociálního zabezpečení (mateřská dovolená),

c) zabezpečení zaměstnance jiným subjektem odlišným od zaměstnavatele (příkladem je situace, kdy je zaměstnanec dlouhodobě uvolněn, a to pro výkon veřejné funkce, kdy takovému zaměstnanci poskytuje odměnu ten zaměstnavatel, pro jakého je zaměstnanec uvolněn),

d) hmotné zabezpečení zaměstnance není (v tomto případě jde například o neplacenou překážku v práci, kdy s takovou překážkou v práci neexistuje spojení s jakýmkoliv druhem hmotného zabezpečení, jedná se tak například o situaci, kdy je zpožděn hromadný dopravní prostředek nebo je nečekaně přerušen provoz).⁵⁸

Překážky v práci se ale nepromítají pouze na pracovní závazek a mzdu nebo plat. Jejich působení se může projevit i u jiné skupiny práv a povinností, které pro účastníky základního pracovněprávního vztahu plynou. Tento vliv mají také na pracovní dobu, na zkušební dobu, na dovolenou a v neposlední řadě také na stabilitu samotného pracovního poměru.⁵⁹

⁵⁷ HŮRKA, Petr, 2023. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-915-7., s. 233 – 244.

⁵⁸ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., s. 261.

⁵⁹ Tamtéž.

2.3. Překážky v práci na straně zaměstnance

Samotnou definici pojmu v ZPr nenalezneme, avšak dle komentářové literatury se překážkami v práci rozumí: „*případy (právní skutečnosti), kdy zaměstnanec z důvodů (objektivní i subjektivní povahy) uznaných právními předpisy či zaměstnavatelem (například upravených vnitřním předpisem), eventuálně sjednaných (například v kolektivní smlouvě), nekoná práci, kterou by jinak v daný moment konat měl, a které zakládají určitá práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, tj. s nimiž právní předpisy spojují stanovené právní důsledky*“.⁶⁰

Právní úpravu překážek v práci na straně zaměstnance lze nalézt v ZPr v ustanoveních § 191 až § 206 a dále v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Úpravu určitých překážek lze nalézt v jiných zákonech, jako je například zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání⁶¹ a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.⁶² Úpravu aspektů, které souvisí s těmito překážkami, poté nalezneme v dalších zákonech, jako je například zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění a zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Neméně významnou kategorií překážek v práci na straně zaměstnance je i ta část překážek, která není upravena právním předpisem.⁶³ Jedná se například o překážky zaváděné, nikoli obligatorně, zaměstnavatelem, a to jako jistá forma výhody, pomocí které zaměstnavatel zaměstnancům dává možnost pracovního volna nebo například náhradu mzdy či platu v případech, které nejsou stanoveny zákony, nebo se může jednat o jakousi nadstandardní podobu takových překážek, s nimiž je v rámci právních předpisů již počítáno. I takový způsob přichází

⁶⁰ PICHT, Jan. § 191 [Výčet]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. 4. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 900, marg. č. 5.; LANDWEHRMANN, Tereza. *Překážky v práci: na straně zaměstnance i zaměstnavatele*. Olomouc: ANAG, 2021. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-322-6., s. 13.

⁶¹ Tento zákon upravuje v § 16 překážku v práci na straně zaměstnance z důvodu stávků.

⁶² Tento zákon upravuje v § 114 odst. 4 překážku v práci na straně zaměstnance spočívající v rekvalifikaci zaměstnanců, která se uskutečňuje v pracovní době.

⁶³ Příkladem překážky v práci, která nemá podklad v právních předpisech, ale v interních předpisech zaměstnavatele, jsou takzvané *sickdays*, což je vlastně placené zdravotní volno na vyléčení, přičemž takové volno je možné zaměstnancem čerpat, a to bez lékařského potvrzení.

v úvahu, a to s odkazem na jednu z hlavních zásad ZPr – „*co není zakázáno, je povoleno*“.⁶⁴

K překážkám, které nejsou upraveny pomocí právních předpisů, jsou zařazeny i překážky právní úpravou neočekávané, přičemž takové překážky „přihodí do cesty sám život.“ Důsledky promítající se do oblasti práva je nutné poté vyřešit v rámci analogie. Do skupiny těchto překážek lze řadit například situaci, kdy je zapotřebí se vypořádat s následky přírodní katastrofy, jako jsou například povodně, nebo situaci, kdy se zaměstnanec ocitne ve vazbě nebo ve výkonu trestu odnětí svobody.⁶⁵

2.3.1. Členění překážek v práci na straně zaměstnance

O překážku v práci na straně zaměstnance se jedná tehdy, jestliže ze strany zaměstnance nelze uskutečnit výkon práce dle pracovní smlouvy a původ této nemožnosti se nachází na zaměstnancově straně. Tyto překážky v práci jsou v ZPr, konkrétně v ustanovení § 191 až § 205, rozčleněny na dvě skupiny. První skupinou, která je upravena v ustanovení § 191 až § 199 ZPr, jsou *důležité osobní překážky*. Důležité osobní překážky ZPr dále rozlišuje na *důležité osobní překážky* (upravené v ustanovení § 191 až § 198 ZPr) a *jiné důležité osobní překážky* (upravené v ustanovení § 199 ZPr). Druhou skupinou, která je upravena v ustanovení § 200 až § 205 ZPr, jsou překážky v práci *z důvodu obecného zájmu*. I tento typ překážek ZPr dále rozděluje, a to na překážky v práci z důvodu: *výkonu veřejné funkce* (upravené v ustanovení § 201 ZPr), *výkonu občanské povinnosti* (upravené v ustanovení § 202 ZPr), *jiných úkonů v obecném zájmu* (upravené v ustanovení § 203 ZPr), *pracovního volna souvisejícího s akcí pro děti a mládež* (upravené v ustanovení § 203a ZPr), *pracovního volna souvisejícího s brannou povinností* (upravené v ustanovení § 204 ZPr), *školení či jiné formy přípravy nebo studia* (upravené v ustanovení § 205 ZPr).⁶⁶

⁶⁴ Srovnání § 4a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.; LANDWEHRMANN, Tereza. *Překážky v práci: na straně zaměstnance i zaměstnavatele*. Olomouc: ANAG, 2021. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-322-6., s. 14-15.

⁶⁵ LANDWEHRMANN, Tereza. *Překážky v práci: na straně zaměstnance i zaměstnavatele*. Olomouc: ANAG, 2021. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-322-6., s. 16.

⁶⁶ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., s. 264.

2.3.1.1. Důležité osobní překážky

Jak již bylo výše uvedeno, právní úpravu důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance nalezneme v ustanovení § 191 až § 199 ZPr. Dle uvedeného ustanovení se těmito překážkami rozumí: *dočasná pracovní neschopnost, karanténa, mateřská, otcovská či rodičovská dovolená, ošetřování dítěte*, kterému je méně než 10 let⁶⁷ nebo případ, kdy *osoba pečující o dítě je po vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nemohlo být uskutečněno mimo pracovní dobu zaměstnance, a tato osoba tak není schopna o dítě pečovat*.⁶⁸ Přičemž v ustanovení § 191a ZPr je uvedena další překážka spočívající v poskytování dlouhodobé péče, a to dle § 41a až § 41c zákona o nemocenském pojištění. Při překážkách uvedených v § 191 ZPr je zaměstnavatelovou povinností, aby v těchto situacích zaměstnanci absenci v práci omluvil. Obdobná úprava se vyskytuje i u překážky dle § 191a ZPr, kde však tomu nesmí bránit vážné provozní důvody.

V souvislosti s důležitými osobními překážkami se objevuje otázka, zda zaměstnanci v daných případech náleží náhrada mzdy nebo platu. V rámci překážky ve formě karantény či dočasné pracovní neschopnosti rozlišujeme dvě časové období. První časový úsek představuje prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, kdy zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu, která je vyplácena zaměstnavatelem, a to ve výši 60 % průměrného výdělku. Je však nutné mít na paměti, že „*pro účely stanovení náhrady mzdy nebo platu se zjištěný průměrný výdělek upraví obdobným způsobem, jakým se upravuje denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského z nemocenského pojištění*“,⁶⁹ tedy dle daných redukčních hranic. Obecně náhrada mzdy nebo platu přísluší za pracovní dny zaměstnance a svátky. Aby zaměstnanci náležela náhrada mzdy, musí zaměstnavateli předložit dle § 193 ZPr doklady, které jsou stanovené k uplatnění nároku na nemocenské. Od 15. kalendářního dne se zaměstnanec dostává do druhého časového úseku, kdy zaměstnanci náleží dávka nemocenského pojištění ze systému nemocenského pojištění. Odchylně od náhrady mzdy je tato dávka vyplácena za kalendářní dny. Obecná délka trvání této fáze je 380 dnů ode dne, kdy se nařídila karanténa či vznikla dočasná pracovní

⁶⁷ V případech, které jsou stanoveny v § 39 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

⁶⁸ § 191 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁶⁹ § 192 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

neschopnost. Podrobnou právní úpravu nalezneme v předpisech upravujících nemocenské pojištění.⁷⁰

2.3.1.2. Jiné důležité osobní překážky

Jako jiné důležité osobní překážky ZPr označuje ty překážky, které nejsou stanoveny v § 191 ZPr.⁷¹ Stanovením okruhu tohoto druhu překážek byla pověřena vláda, která tak učinila nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.⁷² Vláda nařízením stanovila, že mezi ně patří:

1. vyšetření nebo ošetření
2. pracovnělékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování spojené s výkonem práce
3. přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků
4. znemožnění cesty do zaměstnání
5. svatba
6. narození dítěte
7. úmrtí
8. doprovod
9. pohřeb spoluzaměstnance
10. přestěhování
11. vyhledání nového zaměstnání.⁷³

2.3.1.3. Překážky z důvodu obecného zájmu

Mezi překážky z důvodu obecného zájmu ZPr řadí: výkon veřejné funkce, výkon občanské povinnosti, jiné úkony v obecném zájmu, pracovní volno související s akcí pro děti a mládež, pracovní volno související s brannou povinností a překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia.⁷⁴

⁷⁰ LANDWEHRMANN, Tereza. *Překážky v práci: na straně zaměstnance i zaměstnavatele*. Olomouc: ANAG, 2021. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-322-6., s. 31 – 33.

⁷¹ § 199 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁷² BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., s. 272 - 273

⁷³ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

⁷⁴ § 201 - § 205 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

2.4. Překážky v práci na straně zaměstnavatele

Při překážkách v práci na straně zaměstnavatele dochází k „*dočasné suspenzi pracovního závazku*“, čímž se rozumí, že zaměstnavatel nemůže dostát své povinnosti, dle které má zaměstnanci přidělovat práci, a za její výkon mu vyplácet mzdu nebo plat a na druhé straně zaměstnanec nemůže dostát své povinnosti ve formě výkonu práce pro zaměstnavatele. Jsou to tedy případy, kdy je plnění klasického pracovněprávního vztahu ztíženo, jistá skutečnost jeho naplňování nedovoluje. Celkově vzato jsou tyto překážky vnímány jako skutečnosti neumožňující zaměstnavateli v rámci časově ohraničeného úseku přidělovat svým zaměstnancům danou práci v rozsahu jejich pracovní doby. Dalo by se říct, že během trvání překážek se pracovní poměr jeví být pozastaveným, ačkoliv stále trvá, práva a povinnosti subjektů pracovního poměru jsou přechodně „*suspendována*“, jejich opětovný výkon bude následovat poté, co konkrétní překážka v práci odpadne.⁷⁵

Ani u tohoto druhu překážek nenalezneme vymezení pojmu v ZPr, teorie však překážkami v práci na straně zaměstnavatele chápe právní skutečnosti (subjektivní či objektivní) s právními následky ve formě nemožnosti přidělování práce zaměstnancům ze strany zaměstnavatele. Právní úpravu, která upravuje překážky v práci na straně zaměstnavatele, nalezneme v ZPr v ustanovení § 207 až § 210. K těmto překážkám se řadí i skutečnosti, které neumožňují zaměstnanci konat práci. Ty jsou stanoveny například v zákonu č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, a to kupříkladu výluka dle § 30 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání. Výluka je dle zákona o kolektivním vyjednávání přímo klasifikována jako překážka v práci, a to na straně zaměstnavatele.⁷⁶

2.4.1. Členění překážek v práci na straně zaměstnavatele

Překážky v práci na straně zaměstnavatele se dle ustanovení § 207 až § 210 ZPr člení na dvě kategorie. První kategorií, která je upravena v ustanovení § 207, jsou *prostoje a přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy*. Do této skupiny se řadí i *živelní události*, které však nadpis

⁷⁵ LANDWEHRMANN, Tereza. *Překážky v práci: na straně zaměstnance i zaměstnavatele*. Olomouc: ANAG, 2021. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-322-6., s. 255.

⁷⁶ LANDWEHRMANN, Tereza. *Překážky v práci: na straně zaměstnance i zaměstnavatele*. Olomouc: ANAG, 2021. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-322-6., s. 257.

tohoto ustanovení nezmiňuje. Druhou kategorií, která je upravena v ustanovení § 208 až § 210 ZPr, představují *jiné překážky na straně zaměstnavatele*.⁷⁷

2.5. Shrnutí překážek v práci

Na konec je vhodné zdůraznit, že překážky v práci představují v drtivé většině případů něco nežádoucího a nechtěného, a to jak z pojetí ekonomického, tak i v rámci správného fungování zaměstnavatelů. U některých překážek přísluší zaměstnanci pracovní volno a současně je mu nahrazena mzda nebo plat, v některých případech nepřísluší, avšak pokaždé platí, že překážky pronikají do předpokládaného množství spotřeby práce, u které se kalkuluje s tím, že bude v určitém časovém úseku provedena. Ačkoliv převážná část velkých zaměstnavatelů předem počítá s existencí některých překážek v práci a jejichmi následky, kdy kupříkladu v zimním období očekává vyšší výskyt nemocí z důvodu nepříznivého počasí, tak i nadále se zde objevuje kategorie překážek v práci s náhodným a předem neočekávaným vznikem, a jejich důsledky není možné závčas odstranit.⁷⁸

Jestliže zaměstnanec o konkrétní překážce v práci již předem ví, je jeho povinností, aby se svého zaměstnavatele předem dotázal, zda mu umožní čerpat pracovní volno. Jestliže jde o takové překážky v práci, se kterými se pojí dle právních předpisů povinnost zaměstnavatele spočívající v poskytnutí pracovního volna svému zaměstnanci, není možné, aby zaměstnavatel takovou žádost odmítl a neumožnil zaměstnanci pracovní volno čerpat. Z tohoto důvodu lze takovou žádost klasifikovat spíše jako oznámení zaměstnavateli, které je činěno zaměstnancem. V případě nenadálých překážek v práci, které zaměstnanec předem nezná, je povinností zaměstnance, aby ihned vyrozuměl svého zaměstnavatele o existenci této překážky a zároveň mu sdělil, po jak dlouhou dobu bude konkrétní překážka zřejmě trvat.⁷⁹

⁷⁷ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., s. 276-277.

⁷⁸ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., s. 279.

⁷⁹ HŮRKA, Petr, 2023. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-915-7., s. 238.

Povinností zaměstnance není jen podání včasného oznámení o existenci překážky zaměstnavateli, jak bylo nastíněno výše, ale také povinnost spočívající v doložení konkrétní překážky v práci, například ve formě předložení příslušného potvrzení.⁸⁰ Aby mohl zaměstnanec této povinnosti dostát, je s odkazem na ZPr zapotřebí, aby mu byla povinně ze strany právnických a fyzických osob věnována nezbytná součinnost. Tato povinnost součinnosti je ustanovena v § 206 odst. 2 ZPr, kdy „*překážku v práci je zaměstnanec povinen prokázat zaměstnavateli. Ke splnění povinnosti podle věty první jsou právnické a fyzické osoby povinny poskytnout zaměstnanci potřebnou součinnost.*“⁸¹

Vzhledem k zvláštnostem určitých pracovišť by bylo vhodné, aby pracovní řád podrobněji reguloval práva a povinnosti mezi zaměstnanci a zaměstnavateli při vyrozumívání o existenci překážky v práci a jejím prokázáním. Současně by bylo vhodné, aby zaměstnavatel svému zaměstnanci dal možnost nadělat si dobu, která byla zameškána v čase, kdy zaměstnavatel zaměstnanci kvůli překážce v práci umožnil čerpat náhradní volno bez náhrady mzdy.⁸²

⁸⁰ Například potvrzení o pracovní neschopnosti, předvolání k soudnímu jednání.

⁸¹ § 206 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.; BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., s. 279.

⁸² BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8., s. 279.

3. Překážky v práci v době pandemie COVID-19

3.1. Úvod

Pandemie nemoci COVID-19, která byla způsobena koronavirem SARS-CoV-2, postihla téměř všechny státy, výjimkou nebyla ani ČR. Původ nalezneme v čínské provincii Chu-pej, epicentrum se nacházelo ve Wu-chanu ke konci roku 2019. Ačkoliv první případy se objevily na konci roku 2019, v ČR byl první případ zaznamenán v roce 2020, přesněji na přelomu února a března. Z důvodu nikoli krátké inkubační doby, příznakům těžko odlišitelným od příznaků nachlazení a velmi vysoké míry nakažlivosti, byla přijata vládou ČR řada nouzových opatření, přičemž tato nouzová opatření podstatným způsobem ovlivnila běžný život lidí. Nouzová opatření byla různého typu, jako příklad můžeme uvést uzavírání škol, restaurací, státních hranic nebo taktéž značné omezení týkající se volného pohybu. Povinností občanů, ale i dalších osob pobývajících na území ČR, bylo zakrytí úst rouškou či respirátorem nebo zůstat v karanténě, pokud se daná osoba vrátila z rizikové zóny či v případě, že přišla do kontaktu s někým, kdo měl pozitivní test na COVID-19. Aby všechna opatření proběhla koordinovaněji a rychleji, byl 12.3.2020 vyhlášen vládou ČR nouzový stav, a to na dobu 30 dní.⁸³ Ten byl poté prodloužen do 30.4.2020. Důsledky koronavirové pandemie se projevily i v pracovněprávních vztazích, kdy došlo k různým omezením v této oblasti. Šlo o situace, v nichž byla nařízena zaměstnancům karanténa, kvůli které zaměstnanec nemohl plnit svoji povinnost dle pracovní smlouvy – vykonávat práci. Dalšími případy byly situace zapříčiněné vlastními obavami zaměstnance o zdraví jeho či zdraví zaměstnancových blízkých, kdy zaměstnanec odmítl vykonávat práci nebo se dostavit k výkonu práce do svého zaměstnání, dále případy, kdy byl zaměstnanec tímto virem sám nakažen a jednoduše nemohl práci, kterou měl povinnost dle pracovní smlouvy vykonávat, realizovat. Ojedinělým nebyl ani případ nutnosti zaměstnavatele zavřít provozovnu, kvůli čemuž nemohl svým zaměstnancům přidělit práci, kterou měl povinnost dle pracovní smlouvy zaměstnancům přidělovat a další podobné případy. A tak vznikaly jisté překážky v práci, přičemž posuzování těchto

⁸³ Sbírka zákonů České republiky č. 30 z roku 2020 - Usnesení vlády České republiky ze dne 12. března 2020 o vyhlášení nouzového stavu.

překážek a způsob, kterým by se tyto překážky daly překonat, měl nemalý vliv obzvláště na alimentální funkci mzdy nebo platu.⁸⁴

3.2. Pracovní právo v době šíření nákazy COVID-19

Pandemie COVID-19 a v souvislosti s ní mimořádná opatření, která byla učiněna z důvodu, aby zmírnila důsledky této pandemie, výrazně ovlivnila i oblast pracovněprávních vztahů. Obě strany, tedy zaměstnavatel i zaměstnanec, se musely přizpůsobit náhlým změnám, vypořádat se s problémy, které pro ně byly do té doby neznámé, čímž se myslí především akceptování a přizpůsobení se protiepidemickým opatřením, která zde v tomto období platila. Tato situace se projevila vyššími požadavky na podrobnější znalost pracovního práva, především jeho základních principů a institutů a jejich následného aplikování v praxi. Jinými slovy bylo nutné, aby vše korespondovalo s právními předpisy a dodržovala se daná protiepidemická opatření, která byla v souvislosti s pandemií COVID-19 přijata a taktéž dávala zaměstnancům možnost, aby nadále mohli vykonávat svoji práci. Primárně nastávaly tři případy, kdy v prvním případě zaměstnanec svoji práci vykonával a byla mu ze strany zaměstnavatele přidělována, v dalších dvou případech se jednalo o překážky v práci, které se mohly vyskytovat jak na straně zaměstnance, tak i na straně zaměstnavatele.⁸⁵

3.3. Koronavirus jako překážka v práci

V rámci pandemie COVID-19 a s ní spojeným množstvím protiepidemických opatření se pro některé zaměstnavatele stalo přidělování práce svým zaměstnancům právně či fakticky nemožné. Platná právní úprava v té době však takovou situaci způsobenou pandemií nikterak výslovně nezohledňovala, a

⁸⁴ TOMŠEJ, Jakub, MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie a STONJEK, Patrik, ed. *Koronavirus a pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021. ISBN 978-80-7630-010-1., s. 43 -44.

⁸⁵ DLOUHÝ, David, BAJURA, Jan, WÄLDL, Luboš, SKŘEJPEK, Michal a SALAČ, Josef, 2021. *Pandemie covid-19 a její dopady do oblasti soukromého práva a bezpečnosti*. Praha: Policejní akademie České republiky v Praze. ISBN 978-80-7251-528-8., s. 9-10.

proto je nutné se na překážky v práci v době pandemie COVID-19 podívat podrobněji.⁸⁶

V případě, že zaměstnanec není nemocný či v karanténě, nelze tuto situaci klasifikovat jako překážku v práci na straně zaměstnance. Důvodem je skutečnost, že pokud je zaměstnanec schopný pracovat, je povinností zaměstnavatele, aby mu práci sjednanou v pracovní smlouvě přiděloval. Tato povinnost zaměstnavatele je jednou z jeho povinností základních. Nutností tedy je si vymezit, a to především z hlediska následného nahrazení mzdy nebo platu, o jakou konkrétní překážku se v daném případě jedná.⁸⁷

3.4. Překážky v práci na straně zaměstnance v době koronaviru

3.4.1. Karanténa

Karanténa bývala řazena mezi ty důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance, jež se v praxi vyskytovaly pouze ojediněle. S touto překážkou se setkal minimální počet zaměstnavatelů a zaměstnanců, své uplatnění karanténa mohla mít při vlnách spalniček, příušnic, žloutence a podobných. To se však změnilo s příchodem pandemie onemocnění COVID-19.⁸⁸

Termín „karanténa“ byl v době pandemie COVID-19 značně používán. Tento termín je definován v ustanovení § 2 odst. 7 písm. a) zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví: „*oddělení zdravé fyzické osoby, která byla během inkubační doby ve styku s infekčním onemocněním nebo pobývala v ohnisku nákazy (dále jen „fyzická osoba podezřelá z nákazy“), od ostatních fyzických osob a lékařské vyšetřování takové fyzické osoby s cílem zabránit přenosu infekčního onemocnění v období, kdy by se toto onemocnění mohlo šířit*“.⁸⁹

⁸⁶ REDAKCE, 2020. *Koronavirus jako překážka v práci*. [Online]. Výběr literatury. 22.3.2020, roč. 2020, č. 2. [cit. 2024-02-08]. Dostupné z: <https://app.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgbpxm6lcmvzf6ni&groupIndex=2&rowIndex=0&refSource=search#>.

⁸⁷ Tamtéž.

⁸⁸ LANDWEHRMANN, Tereza. *Překážky v práci: na straně zaměstnance i zaměstnavatele*. Olomouc: ANAG, 2021. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-322-6., s. 36.

⁸⁹ § 2 odst. 7 písm. a) zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví.

V souvislosti s termínem karanténa se v tomto zákoně setkáváme i s dalším pojmem, kterým je izolace. Termín izolace je definován v ustanovení § 2 odst. 6 zákona o ochraně veřejného zdraví: „*Izolací se rozumí oddělení fyzické osoby, která onemocněla infekční nemocí nebo jeví příznaky tohoto onemocnění, od ostatních fyzických osob. Podmínky izolace musí s ohledem na charakter přenosu infekce zabránit jejímu přenosu na jiné fyzické osoby, které by mohly infekční onemocnění dále šířit.*“⁹⁰ Je nutné dodat, že vzhledem ke znění ustanovení § 347 odst. 4 ZPr, se pro účely zákona o ochraně veřejného zdraví rozumí karanténou i případy izolace. Podobnou právní úpravu stanoví zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, a to v ustanovení § 167.

Pokud nastane situace, kdy vznikne důvod k tomu, aby byla zaměstnanci nařízena karanténa, běžně se zaměstnanec vrátí zpět z oblasti, ve které je vysoké riziko nákazy koronavirem, je zaměstnancovou povinností oznámit návrat z takové oblasti příslušné krajské hygienické stanici. Příslušnost krajské hygienické stanice se určuje na základě místa bydliště zaměstnance či ohlašovaného pobytu. Zaměstnanec se následně podrobí RT-PCR testu na přítomnost onemocnění COVID-19. Podobný postup by měl následovat i v případě, že se zaměstnanec dostal do kontaktu s osobou, jejíž test na koronavirové onemocnění byl pozitivní. Povinnost zaměstnance je taktéž oznámit tuto potencionální hrozbu i svému zaměstnavateli. V takovém případě má zaměstnavatel oprávnění po zaměstnanci požadovat, aby zaměstnanec podstoupil vyšetření, a to u poskytovatele pracovnělékařských služeb. V předmětném případě lze aplikovat ustanovení vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče, tedy v rámci mimořádné lékařské prohlídky. O tom, zda bude nařízena karanténa (a pokud nařízena bude, tak na jakou dobu), rozhoduje orgán ochrany veřejného zdraví, kterým je krajská hygienická stanice, případně poskytovatel zdravotních služeb, kterým je praktický lékař.⁹¹

Karanténa, jak byla popsána výše, se řadí mezi důležité osobní překážky na straně zaměstnance, a to s odkazem na § 191 a násl. ZPr. V případě této překážky v práci na straně zaměstnance je povinností zaměstnavatele omluvit nepřítomnost zaměstnance. Pokud jde o nárok na náhradu mzdy, má tento nárok

⁹⁰ § 2 odst. 6 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví.

⁹¹ TOMŠEJ, Jakub, MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie a STONJEK, Patrik, ed. *Koronavirus a pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021. ISBN 978-80-7630-010-1., s. 46.

zaměstnanec po dobu prvních 14 dnů ve výši 60 % průměrného výdělku, načež od 15. dne má zaměstnanec poté nárok na dávky nemocenského pojištění. Dávky nemocenského pojištění jsou vypláceny za kalendářní dny, nikterak za pracovní dny, jako tomu je u náhrady mzdy. Obecně dávky nemocenského pojištění mohou být poskytovány nejdéle 380 dnů ode dne, kdy byla nařízena karanténa.⁹²

Zaměstnanec má povinnost prokázat zaměstnavateli tuto překážku v práci, tedy nařízení karantény. Karanténu zaměstnanec prokáže předložením „*Potvrzení o nařízení karantény*“, kdy potvrzení vyhotoví krajská hygienická stanice či ošetřující lékař, který karanténu nařizuje.⁹³

Během pandemie COVID-19 s ohledem na množství karantén, které byly nařizovány a také k účelům evidence na celostátní úrovni, dostály podmínky pro nařizování karantény změn. Česká správa sociálního zabezpečení poskytla možnost, aby se při nařizování karantény dalo využívat eNeschopenek, což je rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti v elektronické podobě. V případě nařízení karantény se do kolonky profese zaznamená poznámka „KARANTÉNA“. Skutečnost, že vystavení eNeschopenky je možné i distančně, například přes telefonní hovor, napomáhala i omezení kontaktu mezi lékaři a potencionálně nakaženými na minimum. Pokud je vystavena eNeschopenka z důvodu nařízení karantény, nemusí to ovšem nutně znamenat, že daný zaměstnanec není schopen vykonávat svoji práci a jeho zaměstnavatel mu práci nemusí přidělovat (v tomto spatřujeme rozdíl oproti případu, kdy se vystavují eNeschopenky kvůli dočasné pracovní neschopnosti). Pak je možné u povolání, která umožňují tzv. home office, aby na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem bylo zaměstnanci umožněno pracovat pro zaměstnance z domova, přičemž zaměstnancem nebude čerpána překážka v práci v podobě karantény. V tomto nastíněném případě je tak eNeschopenka pouhým dokladem o nařízené karanténě, a zaměstnanec je povinen dodržovat předepsaná karanténní opatření, avšak pokud jde o vztah zaměstnance a zaměstnavatele, tak zaměstnanec

⁹² TOMŠEJ, Jakub, MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie a STONJEK, Patrik, ed. *Koronavirus a pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021. ISBN 978-80-7630-010-1., s. 43 – 47.

⁹³ LANDWEHRMANN, Tereza. *Překážky v práci: na straně zaměstnance i zaměstnavatele*. Olomouc: ANAG, 2021. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-322-6., s. 39.

vykonává práci pro zaměstnavatele, za níž mu náleží mzda či plat v nekrácené výši.⁹⁴

Dle současného znění⁹⁵ ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) ZPr se v ochranné době, kdy byla zaměstnanci nařízena karanténa, zakazuje dát zaměstnanci výpověď. Avšak ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) ZPr ve znění do 30.11.2022 nezakazovalo zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď v době, kdy byla zaměstnanci nařízena karanténa, a to z důvodu, že se v tomto ustanovení o nařízení karantény zákon jako o ochranné době vůbec nezmiňoval. Zmiňoval se pouze o ochranné době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným či době ústavního ošetřování a lázeňského léčení. Zákonem č. 358/2022 Sb. se tak zavedl do ZPr zákaz dát výpověď zaměstnanci v době, kdy je zaměstnanci nařízena karanténa.

3.4.1.1. Karanténa v zahraničí

Není vyloučeno nařízení karantény zaměstnanci v době, kdy se takový zaměstnanec nachází v cizině. Typickým případem může být situace, kdy zaměstnanec čerpá dovolenou, přičemž v důsledku nařízení karantény mu není umožněno vrátit se zpátky do ČR a vykonávat zde práci pro zaměstnavatele dle pracovní smlouvy. V tomto modelovém případě je nutné rozlišovat, v jakém státu byla karanténa nařízena. Pokud jde o členský stát Evropské unie, postupuje se dle pravidel společných, zaměstnanec obdrží v místě pobytu potvrzení, které následně zašle zaměstnavateli a v jehož důsledku poté zaměstnanci budou příslušet náhrady dle § 192 a násl. ZPr. Druhou možností je případ, kdy mají státy mezi sebou uzavřeny bilaterální dohody.⁹⁶ Tehdy platí, že *„pokud karanténa nařízená v tomto státě trvá i po skončení dovolené zaměstnance, je nepochybné, že zaměstnavatel bude povinen nepřítomnost zaměstnance v práci omluvit. Nepřítomnost zaměstnance v práci není v tomto případě zaviněným porušením povinností, které*

⁹⁴ LANDWEHRMANN, Tereza. *Překážky v práci: na straně zaměstnance i zaměstnavatele*. Olomouc: ANAG, 2021. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-322-6., s. 39.

⁹⁵ Ve znění od 1.12.2022.

⁹⁶ TOMŠEJ, Jakub, MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie a STONJEK, Patrik, ed. *Koronavirus a pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021. ISBN 978-80-7630-010-1., s. 47.

má zaměstnanec podle zákoníku práce, protože je povinen nařízenou karanténu v cizině dodržovat. ⁹⁷

3.4.1.2. Karanténa na pracovní cestě

Může nastat situace, kdy zaměstnanci vyslanému na pracovní cestu dle § 42 ZPr bude v průběhu této pracovní cesty ve státu, do něhož je vyslán, nařízena karanténa. Samotné nařízení karantény není důvodem pro ukončení či přerušování pracovní cesty, jelikož *„je nutno vycházet z toho, že zaměstnanci by v místě konání pracovní cesty nebyla karanténa nařízena, kdyby tam nebyl zaměstnavatelem vyslán (je zde tedy příčinná souvislost s vysláním na pracovní cestu).* ⁹⁸ V případě, že je zaměstnanci nařízena na pracovní cestě karanténa, mu náleží cestovní náhrady. Cestovní náhrady mohou být kráceny, a to v důsledku skutečnosti, že po dobu, kdy trvá karanténa, má zaměstnanec poskytnuto ubytování nebo stravování. ⁹⁹

„Zaměstnanci přísluší náhrada nutných vedlejších výdajů, které mu vzniknou v přímé souvislosti s pracovní cestou, a to ve výši, kterou zaměstnavateli prokáže. Nemůže-li zaměstnanec výši výdajů prokázat, přísluší mu náhrada odpovídající ceně věcí a služeb obvyklé v době a místě konání pracovní cesty. ¹⁰⁰

Dle zmíněného ustanovení zaměstnanci rovněž náleží i náhrada dalších vedlejších výdajů. V návaznosti na ustanovení § 164 ZPr je povinností zaměstnance, aby svému zaměstnavateli oznámil, a to bez zbytečného odkladu, změnu skutečnosti, jež je pro poskytnutí cestovní náhrady rozhodná.

⁹⁷ MPSV, 2020. *Tisková zpráva - Koronavirus a pracovněprávní souvislosti*. [Online]. 12.3.2020, 5. [cit. 2024-02-01]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/12_03_2020+TZ+-+Koronavirus+a+pracovn%C4%9Bpr%C3%A1vn%C3%AD+souvislosti.pdf/9a000de5-8f70-b3d9-8f16-b1e256a64bcd.

⁹⁸ MPSV, 2020. *Tisková zpráva - Koronavirus a pracovněprávní souvislosti*. [Online]. 12.3.2020, 5. [cit. 2024-02-01]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/12_03_2020+TZ+-+Koronavirus+a+pracovn%C4%9Bpr%C3%A1vn%C3%AD+souvislosti.pdf/9a000de5-8f70-b3d9-8f16-b1e256a64bcd.

⁹⁹ TOMŠEJ, Jakub, MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie a STONJEK, Patrik, ed. *Koronavirus a pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021. ISBN 978-80-7630-010-1., s. 48.

¹⁰⁰ § 164 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

3.4.1.3. Karanténa a mimořádná opatření

V době pandemie COVID-19 mnohdy docházelo k situacím, kdy práce nemohla být přidělována kvůli dočasnému uzavření nebo omezení provozu, přičemž důvodem byla mimořádná opatření, která byla učiněna orgánem ochrany veřejného zdraví – tedy Ministerstvem zdravotnictví nebo krajskou hygienickou stanicí. S odkazem na ustanovení § 347 odst. 4 ZPr a rovněž s odkazem na ustanovení § 167 zákona o nemocenském pojištění lze dovodit, že podle zákona o ochraně veřejného zdraví je taková mimořádná opatření učiněná při epidemii či při nebezpečí jejího vzniku nutné klasifikovat jako karanténu, tedy překážku v práci na straně zaměstnance, za níž zaměstnanci náleží náhrada. V případě omezení či uzavření provozu kvůli mimořádným opatřením, která byla učiněna orgány ochrany veřejného zdraví (Ministerstvem zdravotnictví či krajskou hygienickou stanicí), příkladem může být uzávěra obce,¹⁰¹ půjde o karanténu, tudíž o překážku v práci na straně zaměstnance. Naopak v případě, kdy dojde k omezení nebo uzavření provozu kvůli mimořádným opatřením na základě usnesení vlády, a to dle krizového zákona a dle mimořádných opatření Ministerstva zdravotnictví podle zákona o ochraně veřejného zdraví, klasifikovalo by se to jako jiná překážka na straně zaměstnavatele dle ustanovení § 208 ZPr.¹⁰²

3.4.1.4. Home office v karanténě

Pokud je zaměstnanci nařízena karanténa, připadá v úvahu možnost, aby na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem mohl zaměstnanec pracovat z domova, tedy tzv. „home office“ nebo „homeworking“, ve shodě s ustanovením § 317 ZPr, pokud je to možné vzhledem k povaze vykonávané práce.¹⁰³ Jestliže k takové dohodě dojde, náleží zaměstnanci mzda či plat. Naopak mu nenáleží nárok na náhradu mzdy nebo platu, ale ani dávky nemocenského pojištění, přestože bude zaměstnanec v době, kdy vykonává práci z domova, v karanténě.¹⁰⁴ Zaměstnanci bude odpovídající náhrada příslušet v případech, kdy zaměstnavatel po uzavření dohody o výkonu práce dle ustanovení § 317 ZPr

¹⁰¹ MPSV, 2020. *Pracovněprávní desatero boje s koronavirem*. [Online]. 3.4.2020, s.1 [cit. 2024-02-01]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Desatero_tabulka.pdf/.

¹⁰² Tamtéž.; TOMŠEJ, Jakub, MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie a ŠTONJEK, Patrik, ed. *Koronavirus a pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021. ISBN 978-80-7630-010-1., s. 48.

¹⁰³ MPSV, 2020. *Pracovněprávní desatero boje s koronavirem*. [Online]. 3.4.2020, 1 [cit. 2024-02-01]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Desatero_tabulka.pdf/.

¹⁰⁴ Tamtéž.

přestane s přidělováním práce zaměstnanci,¹⁰⁵ v takovém případě půjde o překážku na straně zaměstnavatele.¹⁰⁶

3.4.2. Péče o děti v případě uzavření školských zařízení a ošetřovné

V době pandemie COVID-19 došlo k zákazu osobní přítomnosti žáků a rovněž studentů základních a středních škol, ale taktéž zákazu osobní přítomnosti žáků zařízení vyššího odborného vzdělávání podle zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (dále jen „školský zákon“).¹⁰⁷ Tento krok byl učiněn na základě usnesení vlády č. 194 ze dne 12.3.2020 a posléze nahrazen usnesením vlády č. 220/2020 ze dne 30.4.2020. Zaměstnanci, kteří byli zároveň rodiči, museli setrvat s dítětem doma a nevykonávali tak práci pro zaměstnavatele podle pracovní smlouvy. Zákonná úprava v ustanovení § 191 ZPr a v ustanovení § 39 odst. 1 písm. b) č. 1, 2 zákona o nemocenském pojištění reflektuje situace, kdy dochází k omezení přístupu dětem mladším 10 let do školských zařízení. V tomto případě se jedná o důležitou osobní překážku na straně zaměstnance s odkazem na ustanovení § 191 a násl. ZPr. Avšak tato zákonná úprava nebyla dostatečná a ukázalo se jako nezbytné přijmout další zákonnou úpravu v podobě přijetí dalšího zákona ve stavu legislativní nouze. Tímto zákonem byl zákon č. 133/2020 Sb., o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020 (dále jen „zákon č. 133/2020 Sb.“).¹⁰⁸

Zákon č. 133/2020 Sb. ve svých šesti paragrafech vymezuje úpravu právních vztahů zaměstnanců, kteří v důsledku uzavření školských zařízení mají povinnost pečovat o dítě ve věku 10 až 13 let či o nezaopatřené dítě od 13 let, které je alespoň v I. stupni závislosti. Tyto případy pojmenovává Ministerstvo práce a sociálních věcí jako nepojmenované překážky v práci na straně

¹⁰⁵ Například z důvodu nedostatečného odbytu výrobků.

¹⁰⁶ TOMŠEJ, Jakub, MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie a STONJEK, Patrik, ed. *Koronavirus a pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021. ISBN 978-80-7630-010-1., s. 49.

¹⁰⁷ VLÁDA ČR, 2020. *Usnesení vlády ČR ze dne 12.března 2020 č. 201 o přijetí krizového opatření*. [Online]. 12.3.2020, s. 8. [cit. 2024-02-06]. Dostupné z: https://www.epravo.cz/_dataPublic/sbirky/2020/sb0031-2020.pdf.

¹⁰⁸ TOMŠEJ, Jakub, MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie a STONJEK, Patrik, ed. *Koronavirus a pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021. ISBN 978-80-7630-010-1., s. 49.

zaměstnance v návaznosti na ustanovení § 199 ZPr.¹⁰⁹ V takových situacích je povinností zaměstnavatele, aby omluvil zaměstnancovu nepřítomnost a zaměstnavatel má nárok na ošetřovné,¹¹⁰ a to ve výši 60 % denního vyměřovacího základu, přičemž v období od 1.4.2020 do 30.6.2020 ve výši 80 % denního vyměřovacího základu.¹¹¹ V souvislosti s přijetím tohoto zákona došlo i k prodloužení podpůrní doby. Dle § 40 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění je možné ošetřovné čerpat devět, případně šestnáct dní, přičemž zákon č. 133/2020 Sb. v ustanovení § 4 odst. 1 ustanovil, že „*podpůrní doba u ošetřovného se prodlužuje o dobu, po kterou trvalo uzavření zařízení nebo školy z důvodu mimořádného opatření při epidemii, nejdéle však do 30. června 2020.*“¹¹²

Pokud v situaci, kdy zaměstnanci nárok na ošetřovné vznikne, avšak během ošetřování dojde k uznání zaměstnance jako dočasně práce neschopného v kontextu ustanovení § 48 odst. 1 písm. d) zákona o nemocenském pojištění, poskytování dávek ošetřovného se zastaví a zaměstnanec bude mít nárok na poskytování náhrady mzdy či platu, a to po dobu prvních 14 dní, a od 15. dne bude zaměstnanci poskytována dávka nemocenského pojištění.¹¹³

3.4.3. Dočasná pracovní neschopnost

Dočasná pracovní neschopnost se řadí mezi důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance a vyskytuje se v praxi velmi často.¹¹⁴ Pojem dočasné pracovní neschopnosti je definován v § 55 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění jako „*stav, který pro poruchu zdraví nebo jiné v tomto zákoně uvedené důvody neumožňuje pojištěnci vykonávat dosavadní pojištěnou činnost a trvá-li porucha zdraví déle než 180 kalendářních dní, i jinou než dosavadní pojištěnou činnost, nebo plnit povinnosti uchazeče o*

¹⁰⁹ MPSV, 2020. *Pracovněprávní desatero boje s koronavirem*. [Online]. 3.4.2020, s. 1 [cit. 2024-02-06]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Desatero_tabulka.pdf/.

¹¹⁰ Ošetřovné jako dávka, která je poskytována zaměstnanci ze systému nemocenského pojištění, a to ve smyslu ustanovení § 39 a § 41 zákona o nemocenském pojištění.

¹¹¹ § 4a zákona č. 133/2020 Sb., o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020.

¹¹² § 4 odst. 1 zákona č. 133/2020 Sb., o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020.

¹¹³ TOMŠEJ, Jakub, MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie a STONJEK, Patrik, ed. *Koronavirus a pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021. ISBN 978-80-7630-010-1., s. 49 – 50.

¹¹⁴ LANDWEHRMANN, Tereza. *Překážky v práci: na straně zaměstnance i zaměstnavatele*. Olomouc: ANAG, 2021. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-322-6., s. 25.

zaměstnání podle zvláštního právního předpisu, vznikla-li dočasná pracovní neschopnost v ochranné lhůtě nebo trvá-li dočasná pracovní neschopnost po skončení dosavadní pojištěné činnosti, a to i když pojištěnec není uchazečem o zaměstnání.“¹¹⁵ Povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele či otázky náhrady se v době pandemie COVID-19 nikterak neliší od běžné praxe, tedy rozdíl není číneň v tom, na základě jakého důvodu není zaměstnanec schopen vykonávat práci dle pracovní smlouvy. Není tedy relevantní, zda je to kvůli koronavirovému onemocnění či kvůli zlomenině horní končetiny. V těchto případech je povinností zaměstnavatele omluvit zaměstnancovu nepřítomnost a taktéž mu poskytovat v době prvních 14 dní náhradu mzdy nebo platu, a to ve výši 60 % průměrného výdělku. Od 15. dne má poté zaměstnanec nárok na dávky nemocenského pojištění.¹¹⁶

3.4.4. Odmítnutí výkonu práce dle § 106 zákoníku práce

V souvislosti s překážkami v práci na straně zaměstnance v době koronaviru je vhodné se zabývat i otázkou, zda zaměstnanci přísluší právo odmítnout docházet do své práce nebo vůbec danou práci vykonávat z důvodu obavy o zdraví své nebo zdraví svých blízkých na pozadí koronavirového onemocnění COVID-19. S ohledem na skutečnost, že nemalé množství zaměstnanců patří do ohrožených skupin¹¹⁷ či o takovou osobu z ohrožené skupiny pečují, je tato úvaha na místě.¹¹⁸

V obecné rovině je právo zaměstnance na odmítnutí výkonu práce zakotveno v ustanovení § 106 odst. 2 ZPr, kdy „Zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných

¹¹⁵ § 55 odst. 1 písm. a) a b) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

¹¹⁶ TOMŠEJ, Jakub, MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie a STONJEK, Patrik, ed. *Koronavirus a pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021. ISBN 978-80-7630-010-1., s. 50.

¹¹⁷ Například senioři, chronicky nemocné osoby nebo osoby s oslabenou imunitou.

¹¹⁸ TOMŠEJ, Jakub, MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie a STONJEK, Patrik, ed. *Koronavirus a pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021. ISBN 978-80-7630-010-1., s. 50 – 51.

fyzických osob; takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance.“¹¹⁹

Dle komentářové literatury k ustanovení § 106 odst. 2 ZPr je však nutné „*akcentovat důvodnost a bezprostřední ohrožení závažným způsobem. Ustanovení tedy nelze vykládat tak, že by zákon poskytoval ochranu i zaměstnanci, který odmítne výkon práce nedůvodně, respektive zjevně účelově.*“¹²⁰

K předmětné věci uvedlo své stanovisko ve svém doporučení pro poskytovatele sociálních služeb i Ministerstvo práce a sociálních věcí, kdy „*mezi takovéto situace nelze řadit to, že např. v domově pro seniory nebyla vyhlášena karanténa, a tudíž není reálné podezření, že by mohlo dojít k ohrožení života a zdraví zaměstnance. V případě, že karanténa byla vyhlášena, zajistí zaměstnavatel ve spolupráci s příslušnou krajskou hygienickou stanicí další opatření, která mají zamezit šíření onemocnění a ohrožení dalších uživatelů sociálních služeb nebo zaměstnanců. I v těchto případech, pokud jsou dodržena všechna proti-epidemiologická opatření, nelze hovořit o přímém ohrožení života a zdraví zaměstnanců. Nicméně vždy je nutné posuzovat konkrétní situaci.*“¹²¹

V rámci výše zmíněného tedy lze dovodit, že běžná obava z nákazy koronavirem není důvodem pro odmítnutí vykonávat práci ve smyslu ustanovení § 106 odst. 2 ZPr. Ačkoliv o této možnosti by se dalo polemizovat v případě zaměstnance s nemocí dýchacích cest, který patří do ohrožené skupiny osob.

Podobným způsobem by se dalo řešit i vyslání na pracovní cestu. Přestože ZPr výslovně tuto možnost neupravuje, je zde možné analogicky použít ustanovení § 106 odst. 2 ZPr. Lze mít důvodně za to, že v takovém případě by připadalo v úvahu odmítnutí pracovní cesty do Wu-chanu, a to bez případného postihu zaměstnance.

¹¹⁹ § 106 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹²⁰ PICHRT, Jan, STÁDNÍK, Jaroslav. § 106 [Práva a povinnosti zaměstnance]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. 4. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2023, s. 671, marg. č. 8.

¹²¹ MPSV, 2020. *Doporučení pro poskytovatele sociálních služeb v souvislosti s epidemií COVID-19 - Nejčastější otázky a odpovědi v oblasti sociálních služeb.* [Online]. 13.3.2020, s. 10. [cit. 2024-02-06].

Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Doporu%C4%8Den%C3%BD+postup+%C4%8D.+1_2020+Doporu%C4%8Den%C3%AD+pro+poskytovatele+soci%C3%A1ln%C3%ADch+slu%C5%BEeb+v+souvislosti+s+epidemi%C3%AD+COVID-19.pdf/.

K naplnění skutkové podstaty přestupku dle § 30 odst. 1 písm. t) zákona č. 252/2005 Sb., o inspekci práce, by došlo za situace, ve které by zaměstnanec odmítl z relevantních důvodů výkon práce, ale zaměstnavatel by i tak na daném výkonu práce trval. V takovém případě by mohla být zaměstnavateli uložena pokuta až do výše 1 000 000 Kč.¹²²

3.4.5. Závěr

Pandemie COVID-19 byla nejen pro oblast pracovního práva a práva sociálního zabezpečení velkou výzvou. Svoji intenzitou, nepředvídatelností a rychlým vývojem otestovala, jak moc pružné státní orgány v daných oblastech jsou a jak rychle jednotlivá právní odvětví mohou reagovat na nepředvídatelné události a případy, které se ukázaly být v moderních dějinách bezprecedentní.

Lze mít důvodně za to, že zákonná úprava v podobě ZPr, zákona o nemocenském pojištění, zákona o ochraně veřejného zdraví, krizového zákona a mnoho dalších zákonů, se jevila být v oblasti překážek v práci na straně zaměstnance na situaci relativně připravena, a to zejména v případech, kdy Ministerstvo práce a sociálních věcí poskytovalo interpretaci a návody k tomu, jak jednotlivé překážky v práci hodnotit a jak nahrazovat v případě výpadků alimentární funkci mzdy. Následující léta teprve objasní, jestli provedené kroky, jako byl například Antivirus, byly kroky nejvhodnějšími a nejúčinnějšími, či zda bude třeba změnit právní úpravu, která upravuje překážky v práci na straně zaměstnance, aby tak dosáhla více přívětivých a spravedlivějších výsledků bez zneužívání státních zdrojů. Samotná pandemie COVID-19 může vést ke změně běžné koncepce pracovních poměrů, lze taktéž očekávat, že nastoupí další vlna robotizace, jelikož stroje žádnou pandemií ohroženy nejsou. Pozitivnější přístup je možné očekávat i k práci ve formě „home office“, protože u zaměstnance, který není dennodenně v prostředí, kde je riziko infikování, je výrazně snížena šance na skutečné infikování.¹²³

¹²² § 30 odst. 2 písm. c) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.; TOMŠEJ, Jakub, MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie a STONJEK, Patrik, ed. *Koronavirus a pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021. ISBN 978-80-7630-010-1., s. 51 – 52.

¹²³ TOMŠEJ, Jakub, MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie a STONJEK, Patrik, ed. *Koronavirus a pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021. ISBN 978-80-7630-010-1., s. 51 – 52.

3.5. Překážky v práci na straně zaměstnavatele v době koronaviru

3.5.1. Prostoj

Jednou z překážek v práci na straně zaměstnavatele jsou prostoje. Právní úpravu této překážky nalezneme v ustanovení § 207 písm. a) ZPr a je to situace, kdy zaměstnanec nemůže konat práci z důvodu přechodné závady. Přechodná závada může být způsobena poruchou na strojním zařízení (nezaviněnou zaměstnancem), dále může spočívat v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybných pracovních podkladech či v jiných provozních příčinách.¹²⁴

Dle komentářové literatury jsou prostoje charakterizovány tím, že tato překážka v práci je náhlá, nepředvídatelná a přechodná, přičemž právě tyto atributy odlišují prostoje od ostatních překážek v práci na straně zaměstnavatele, mezi které například řadíme pravidelné nebo plánované odstávky z důvodu opravy či revize.¹²⁵ Dle názoru Vrajíka se jedná o prostoj „*kupříkladu tehdy, pokud zaměstnavatel pro výrobu svých výrobků potřebuje vstupní suroviny ze zahraničí a továrna, která mu je dodává, je dočasně uzavřena z důvodu pandemie.*“¹²⁶

Jestliže nastane taková překážka v práci, tak je nutné, aby zaměstnanec souhlasil s tím, že bude převeden na jinou práci. Po převedení zaměstnance na jinou práci je zapotřebí se vypořádat s rozdílnou sazbou mzdy nebo platu, která k dané funkci přísluší. Dle ustanovení § 139 odst. 1 písm. d) ZPr náleží zaměstnanci po převedení na jinou práci, za kterou přísluší nižší mzda nebo plat, doplatek ke mzdě nebo platu, a to do výše průměrného výdělku, jehož zaměstnanec dosahoval před tím, než byl převeden na jinou práci.¹²⁷ Jestliže však

¹²⁴ § 207 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹²⁵ PICHRT, Jan. § 207 [Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. 4. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 962, marg. č. 6.

¹²⁶ VRAJÍK, Michal. § 207 (Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy). In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. 1. vyd. (1. aktualizace)*. Praha: C. H. Beck, 2020, marg. č. 5.

¹²⁷ § 139 odst. 1 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

k převedení nedojde, tak zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku dle ustanovení § 207 písm. a) ZPr.¹²⁸

3.5.2. Živelní událost

Ačkoliv ustanovení § 207 ZPr obsahuje v názvu pouze pojem „nepříznivé povětrnostní vlivy,“ z ustanovení písm. b) tohoto ustanovení lze dovodit, že se rovněž jedná o živelní událost. Pojem živelní událost vymezil Nejvyšší soud ve své judikatuře¹²⁹ jako událost způsobenou především (ne výhradně) vnějšími přírodními silami, které nemohlo být zabráněno ze strany provozovatele (analogicky taktéž zaměstnavatele) a taktéž taková událost nemohla být, ani při vynaložení úsilí, kterého bylo možné vynaložit, odvrácena. Na základě definice z judikatury Nejvyššího soudu lze pandemii COVID-19 podřadit pod pojem kvalifikovaná náhoda a označit ji za *vis maior* (vyšší moc).¹³⁰

Nelze opomíjet ani souvislost s ustanovením § 2 písm. b) zákona č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému, který stanovuje, že mimořádnou událostí se rozumí „*škodlivé působení sil a jevů vyvolaných činností člověka, přírodními vlivy, a také havárie, které ohrožují život, zdraví, majetek nebo životní prostředí a vyžadují provedení záchranných a likvidačních prací.*“¹³¹

S ohledem na výše uvedené je nepochybné, že pandemii COVID-19 je zcela jistě možné mezi život či zdraví ohrožující zařadit. Z tohoto důvodu tak není možná aplikace ustanovení § 208 ZPr, pod které spadají jiné překážky v práci na

¹²⁸ § 207 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.; REDAKCE, 2020. *Koronavirus jako překážka v práci.* [Online]. Výběr literatury. 22.3.2020, roč. 2020, č. 2. [cit. 2024-02-06]. Dostupné z: <https://app.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgbpxm6lcmvzf6ni&groupIndex=2&rowIndex=0&refSource=search#>.

¹²⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2008, sp. zn. 25 Cdo 529/2006.

¹³⁰ REDAKCE, 2020. *Koronavirus jako překážka v práci.* [Online]. Výběr literatury. 22.3.2020, roč. 2020, č. 2. [cit. 2024-02-06]. Dostupné z: <https://app.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgbpxm6lcmvzf6ni&groupIndex=2&rowIndex=0&refSource=search#>.

¹³¹ § 2 písm. b) zákona č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému.

straně zaměstnavatele, jež nelze podřadit pod ustanovení § 207 a § 208 ZPr, a z tohoto důvodu by bylo nezbytné zaměstnanci mzdu vyplácet v plné výši.¹³²

Pokud jde o živelní událost, lze zaměstnance převést s odkazem na ustanovení § 41 odst. 4 ZPr na jinou než sjednanou práci. V takovém případě je možné tímto způsobem postupovat i za situace, kdy nebyl udělen souhlas zaměstnance, a to na dobu nezbytné potřeby.¹³³ Zde můžeme spatřovat odlišné pojetí překážky v práci ve formě nepříznivých povětrnostních vlivů, kdy je nutný souhlas zaměstnance s převedením na jinou práci, a překážky v práci z důvodu živelní události, kdy je převedení na jinou práci možné i bez souhlasu daného zaměstnancem. Tento rozdíl reflektuje podstatně vyšší naléhavost živelní události a také skutečnost, že k vypořádání se s živelní událostí se předpokládá delší časové období, než je tomu u nepříznivých povětrnostních vlivů. Shodně s překážkou v práci ve formě prostoje, i zde zaměstnanci náleží doplatek do výše průměrného výdělku, jehož zaměstnanec dosahoval před tím, než byl převeden na jinou práci. Jestliže zaměstnanec práci vykonávat nemůže, přísluší takovému zaměstnanci mzda nebo plat ve výši 60 % průměrného měsíčního výdělku.¹³⁴

3.5.3. Jiné překážky a stanovisko MPSV

K odlišnému výkladu se v roce 2020 přiklonilo Ministerstvo práce a sociálních věcí, a to aplikací ustanovení § 208 ZPr, kdy se dle Ministerstva práce a sociálních věcí nejedná o živelní událost, ale o tzv. jinou překážku.¹³⁵

¹³² Shodně PICHR, Jan, BĚLINA, Miroslav, MORÁVEK, Jakub a TOMŠEJ, Jakub. *K některým specifickým otázkám překážek v práci v době koronaviru aneb je možné považovat pandemii za živelní událost ve smyslu pracovního práva?* ePravo.cz, [online]. 20. 3. 2020. [cit. 2024-02-06]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-nekterym-specifickym-otazkam-prekazek-v-praci-v-dobe-koronaviru-aneb-je-mozne-povazovat-pandemii-za-zivelni-udalost-ve-smyslu-pracovniho-prava-110851.html>.

¹³³ § 41 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹³⁴ REDAKCE, 2020. *Koronavirus jako překážka v práci*. [Online]. Výběr literatury. 22.3.2020, roč. 2020, č. 2. [cit. 2024-02-06]. Dostupné z: <https://app.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgbpxm6lcmvzf6ni&groupIndex=2&rowIndex=0&refSource=search#>.

¹³⁵ Tamtéž.

Dle stanoviska Ministerstva práce a sociálních věcí se jedná o následující případy:

1) Zaměstnavatel nepřiděluje práci zbylým zaměstnancům, přičemž důvodem je nepřítomnost většího počtu zaměstnanců (důvodem nepřítomnosti mohla být nařízená karanténa či péče zaměstnance o dítě).

2) Zaměstnavatel nepřiděluje práci kvůli dočasnému uzavření nebo omezení provozu, který nastal z důvodu mimořádných opatření dle usnesení vlády činěných na základě zákona č. 240/2000 Sb., krizový zákon, a taktéž mimořádných opatření Ministerstva zdravotnictví, která byla činěna na základě zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví.

3) Zaměstnavatel nepřiděluje práci z důvodu omezené poptávky po poskytovaných službách nebo z důvodu omezeného odbytu výrobků a současně nebyla uzavřena dohoda s odborovou organizací.¹³⁶

Ve výše zmíněných případech měl zaměstnavatel, a to v souladu se stanoviskem Ministerstva práce a sociálních věcí, poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu ve výši 100 % průměrného výdělku s využitím Cíleného programu podpory zaměstnanosti „Antivirus“. V rámci Cíleného programu podpory zaměstnanosti „Antivirus“ se zaměstnavatelům uhrazovalo určité procento vyplacené náhrady mzdy a odvodů. V případě 1) se jednalo o REŽIM B, ve kterém bylo zaměstnavateli uhrazeno 60 % vyplacené náhrady mzdy a odvodů, případ 2) se podřazoval pod REŽIM A, v němž bylo zaměstnavateli uhrazeno 80 % vyplacené náhrady mzdy a odvodů a v případě 3) se taktéž jednalo o REŽIM B, ve kterém se zaměstnavateli uhradí 60 % vyplacené náhrady mzdy a odvodů.¹³⁷ Přestože by bylo logičtější aplikovat ustanovení § 207 písm. b) ZPr spolu s v té době účinným ustanovením § 115 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v tomto případě bylo pro zaměstnavatele z ekonomického hlediska výhodnější aplikování ustanovení § 208 ZPr spolu s Cíleným programem podpory zaměstnanosti.¹³⁸

¹³⁶ MPSV, 2020. *Pracovněprávní desatero boje s koronavirem*. [Online]. 3.4.2020, s. 1 [cit. 2024-02-08]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Desatero_tabulka.pdf/.

¹³⁷ MPSV, 2020. *Pracovněprávní desatero boje s koronavirem*. [Online]. 3.4.2020, s. 1 [cit. 2024-02-08]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Desatero_tabulka.pdf/.

¹³⁸ REDAKCE, 2020. *Koronavirus jako překážka v práci*. [Online]. Výběr literatury. 22.3.2020, roč. 2020, č. 2. [cit. 2024-02-08]. Dostupné z: <https://app.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgbpxm6lcmvzf6ni&groupIndex=2&rowIndex=0&refSource=search#>.

3.5.4. Částečná nezaměstnanost

Částečná nezaměstnanost jako překážka v práci na straně zaměstnavatele je upravena v ustanovení § 209 ZPr. Vyhlášení této překážky v práci předpokládá jako důvod situaci, kdy je omezen odbyt výrobků či omezena poptávka po poskytovaných službách. Na rozdíl od živelní události zde lze učinit dohodu s odborovou organizací. Pokud je dohoda s odborovou organizací sjednána, náhrada mzdy poté musí být ve výši 60 % průměrného výdělku. Jestliže u daného zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, lze takovou dohodu nahradit vnitřním předpisem.¹³⁹

Usnesením vlády České republiky ze dne 19.3.2020 č. 257, ze dne 31.3.2020 č. 353, byl schválen Cílený program podpory zaměstnanosti. Účel tohoto programu spočíval v částečné kompenzaci mzdových nákladů nebo náhrady mezd či platů příslušejících zaměstnancům po dobu, kdy zde byla překážka v práci způsobená karanténou nebo mimořádnými opatřeními, které souvisely s pandemií COVID-19 a šířením tohoto onemocnění.¹⁴⁰ Program Antivirus A, který pokrýval výdaje, jejichž vznik byl zapříčiněn důležitou osobní překážkou v práci na straně zaměstnance, která spočívala v nařízení karantény, se prodloužil až do 30.6.2022.¹⁴¹

3.5.5. Překážky v práci a odborová organizace

Od 1.1.2007, úpravou dané problematiky v ustanovení § 209 ZPr, se částečně „narovnaly podmínky“ i vůči zaměstnavatelům, u nichž nepůsobily odborové organizace. Ačkoliv u daného zaměstnavatele odborová organizace nepůsobila, měl zaměstnavatel právo (snaha o to, aby bylo dosaženo režimu částečné nezaměstnanosti) na podání návrhu Úřadu práce, který měl rozhodnout na základě podkladů zaměstnavatele, jestli jsou či nejsou dány důvody pro to, aby byla náhrada mzdy poskytována v nižší částce. Poté, co Úřad práce rozhodl o tom, že zde jsou dány důvody částečné nezaměstnanosti, náležela po dobu určenou Úřadem práce v rozhodnutí zaměstnancům náhrada mzdy, a to ve výši 60 %

¹³⁹ § 209 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁴⁰ Usnesení vlády České republiky č. 257, ze dne 19. 3. 2020, a č. 353, ze dne 31. 3. 2020.

¹⁴¹ REDAKCE, 2020. *Koronavirus jako překážka v práci*. [Online]. Výběr literatury. 22.3.2020, roč. 2020, č. 2. [cit. 2024-02-08]. Dostupné z: <https://app.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgbpxm6lcmvzf6ni&groupIndex=2&rowIndex=0&refSource=search#>.

průměrného výdělku. Avšak náhrada mzdy v této výši mohla být poskytována nanejvýš po dobu 1 roku.¹⁴²

Hlavním smyslem daného ustanovení je reagování na ekonomickou recesi nebo na krátkodobý úbytek v poptávce. Přestože lze sjednat dohodu s odborovou organizací, tak omezená poptávka nebo úbytek odbytu je jen důsledkem pandemie neboli živelní události.¹⁴³

3.5.6. Příspěvek v době částečné práce

K 1.7.2021 bylo zrušeno ustanovení § 115 zákona o zaměstnanosti, které upravovalo příspěvek v době částečné nezaměstnanosti. Dané ustanovení nahradil § 120a a násl. zákona o zaměstnanosti, který upravuje příspěvek v době částečné práce. Ustanovení § 120b zákona o zaměstnanosti upravuje, že „*poskytování příspěvku v době částečné práce stanoví vláda po projednání v Radě hospodářské a sociální dohody nařízením v případě, že je závažným způsobem ohrožena ekonomika České republiky anebo její odvětví z hospodářských důvodů charakterizovaných relevantními ekonomickými ukazateli a jejich minulým a očekávaným vývojem, z důvodu vzniku živelní události spočívající v přírodní pohromě podle přímo použitelného předpisu Evropské unie nebo epidemie, kybernetického útoku nebo jiné mimořádné situace, která je zásahem vyšší moci.*“¹⁴⁴ Jak tedy z ustanovení zmíněného paragrafu vyplývá, důvodem může být i vznik epidemie. Příspěvek lze poskytnout tehdy, pokud zaměstnavatel vyplácí 80 % průměrného výdělku, nikoli pouze zákonných 60 %.¹⁴⁵

¹⁴² PICHRT, Jan. § 209 [Částečná nezaměstnanost]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. 4. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2023, s. 969–970, marg. č. 5.

¹⁴³ REDAKCE, 2020. *Koronavirus jako překážka v práci.* [Online]. Výběr literatury. 22.3.2020, roč. 2020, č. 2. [cit. 2024-02-08]. Dostupné z: <https://app.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgbpxm6lcmvzf6ni&groupIndex=2&rowIndex=0&refSource=search#>.

¹⁴⁴ § 120b zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹⁴⁵ REDAKCE, 2020. *Koronavirus jako překážka v práci.* [Online]. Výběr literatury. 22.3.2020, roč. 2020, č. 2. [cit. 2024-02-08]. Dostupné z: <https://app.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgbpxm6lcmvzf6ni&groupIndex=2&rowIndex=0&refSource=search#>.

3.5.7. Kurzarbeit

V souvislosti s výše zmíněnými překážkami se jeví jako vhodné připomenout právní institut, který se označuje jako „*kurzarbeit*“. Svoji roli v tomto institutu sehrává stát, který v případě, že z důvodu překážky v práci na straně zaměstnavatele, kvůli které nebyla práce zaměstnancem vykonávána nebo jen v omezené míře, přispěje na mzdu zaměstnanců. Cílem tohoto opatření je zachování zaměstnanosti a snaha o zamezení propouštění většího počtu zaměstnanců. V ČR lze jako příklad uvést již výše zmíněný program Antivirus.¹⁴⁶

¹⁴⁶ DLOUHÝ, David, BAJURA, Jan, WÄLDL, Luboš, SKŘEJPEK, Michal a SALAČ, Josef, 2021. *Pandemie covid-19 a její dopady do oblasti soukromého práva a bezpečnosti*. Praha: Policejní akademie České republiky v Praze. ISBN 978-80-7251-528-8., s. 13.

4. Překážky v práci v době hospodářské krize

4.1. Hospodářské krize

Hospodářské krize jsou brány jako nedílná součást moderní doby. Jejich rozměr není nikoliv pouze hospodářský, ale taktéž se projevuje i v oblasti sociální, politické, kulturní nebo mravní.¹⁴⁷

Lze mít za to, že poskytnout legální definici hospodářské krize není vcelku možné. Hospodářskou krizi je možné označit za tu část hospodářského cyklu, kdy nastává markantní zbrzdění ekonomiky.

Existuje nespočet teorií hospodářských krizí. Teorie tak představují schémata přijímaná společností a dále šířena pomocí učebnic v oblasti ekonomie. Například klasická škola politické ekonomie původ krizí spatřuje v agregátní poptávce či v tom, že je trh omezený. Dle K. Marxe jejich původ tkví v nadměrné výrobě. Vyskytují se však i postoje upřednostňující příčiny měnové a reálné.¹⁴⁸

Následující podkapitoly poskytnou stručné seznámení s hlavními hospodářskými krizemi. Pro účely tématu této diplomové práce se však hospodářská krize a její důsledky v oblasti překážek v práci začlení do rámce časového období spadající pod pandemii COVID-19.

4.1.1. Velká krize 1929–1933

Po konci první světové války se značné množství států Evropy ocitlo v dlužích vůči USA. USA v dané době představovaly v oblasti průmyslové a finanční velmoc světa. Ekonomika USA se vzhledem k tomu, že nebyla příliš zasažena válkou, pozvolně rozvíjela, a země se tak začala nacházet v čase rozsáhlého ekonomického vzestupu. Akcie nadále vzrůstaly, přičemž mezníkem byl rok 1929, kdy hodnoty akcií dospěly ke svému vrcholu. Situace na burze se

¹⁴⁷ KUBŮ, Eduard, SOUKUP, Jindřich a ŠOUŠA, Jiří (ed.), 2015. *Fenomén hospodářské krize v českých zemích 19. až počátku 21. století: cyklický vývoj ekonomiky v procesu gradující globalizace*. Praha: Nová tiskárna Pelhřimov. ISBN 978-80-7415-115-6, s. 7.

¹⁴⁸ KRAFT, Jiří, 2010. *Hospodářská krize: vybrané makroekonomické a mikroekonomické souvislosti s projekcí na úrovni regionů: monografie*. V Liberci: Technická univerzita. ISBN 978-80-7372-678-2., s. 13 - 32.

měníla, poklesy nahrazovaly růsty a naopak, a to až do 20.10.1929, kdy se hodnota akcií snížila na kritickou úroveň.¹⁴⁹

Vznik této krize je spojován s krachem na newyorské burze dne 24.10.1929, kdy tento den vešel do dějin jako „černý čtvrtek“. Setkáváme se i s „černým pátkem“¹⁵⁰ či taktéž s „černým úterým“.¹⁵¹

Pokud jde o Evropu, lze první projevy této krize zaznamenat v Německu a Rakousku. Následovaly další evropské země – Velká Británie a Francie. Výjimkou nebylo ani tehdejší Československo, ve kterém se výrazně snižovala průmyslová výroba, menší podnikatelé se ocitli v bankrotech, vysoký vzrůst zaznamenala i oblast nezaměstnanosti. Velká hospodářská krize tak se svým počátkem v roce 1929 trvala až do druhé světové války.¹⁵²

4.1.2. Ropné krize 70. léta 20. století

Za počátek první ropné krize lze označit říjen 1973, kdy OPEC¹⁵³ prohlásila, že v rámci nesouhlasu s podporou Izraele ze strany USA v jomkipurské válce, zredukuje těžbu ropy a rovněž sníží vývoz ropy do určitých států. Politici v USA toto rozhodnutí ze strany OPEC označili za tzv. embargo.¹⁵⁴ OPEC tak reagovala na výše zmíněný válečný konflikt zredukováním své nabídky ropy o 5 %.

Tento krok arabských států v rámci OPEC a využití pomyslné „ropné karty“ představoval nátlak z hlediska ekonomického i politického, jelikož bylo,

¹⁴⁹ LEŠINGROVÁ, Romana, 2021. *Minulost jako příklad. Současná hospodářská krize z pohledu minulosti*. [Online].FiR. - Finanční management a controlling v praxi (Wolters Kluwer). č. 1. [cit. 2024-02-27]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/36584/1/2?vtextu=hospod%C3%A1%C5%99sk%C3%A1%20krize>.

¹⁵⁰ 25.10.1929.

¹⁵¹ 29.10.1929.; KUBŮ, Eduard, SOUKUP, Jindřich a ŠOUŠA, Jiří (ed.), 2015. *Fenomén hospodářské krize v českých zemích 19. až počátku 21. století: cyklický vývoj ekonomiky v procesu gradující globalizace*. Praha: Nová tiskárna Pelhřimov. ISBN 978-80-7415-115-6, s. 44.

¹⁵² LEŠINGROVÁ, Romana, 2021. *Minulost jako příklad. Současná hospodářská krize z pohledu minulosti*. [Online].FiR. - Finanční management a controlling v praxi (Wolters Kluwer). č. 1. [cit. 2024-02-27]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/36584/1/2?vtextu=hospod%C3%A1%C5%99sk%C3%A1%20krize>.

¹⁵³ Organizace zemí vyvážejících ropu.

¹⁵⁴ BEASLEY, B. Alex, 2023. *Overview: The Oil Shocks of the 1970s*. [online]. Energy History Online. Yale University. 2023. [cit. 2024-03-03]. Dostupné z: <https://energyhistory.yale.edu/the-oil-shocks-of-the-1970s/#overview>.

vzhledem k již tehdy dominantnímu postavení, v jejich silách kontrolovat poměrně významným způsobem ropný trh a jeho organizaci. USA a Nizozemí, státy nejvíce podporující Izrael, se musely postavit bojkotu ropy. Za cíl akce ze strany arabských států můžeme označit snahu o donucení západu k ukončení podpory Izraele. Celá akce však byla spjata i s výrazným zvýšením ceny ropy. Avšak zvyšování ceny ropy nezapříčinilo pouze to, ale rovněž i nikoli krátkodobý propad dolaru.¹⁵⁵

Rapidně se tak na trhu zvýšila cena za ropu. Kvůli závislosti na ropě se západní státy spolu s Japonskem uvrhly do těžké situace. Až do té doby se mělo za to, že energetické zásoby ve státech průmyslových nelze vyčerpát. Ropné embargo zasáhlo svět. Panovaly obavy z krize společnosti, z ekonomického hlediska se předpokládalo, že skončí hospodářský růst a celkově situace v lidech umocňovala strach. Vysoké ceny ropy měly devastující dopady na hospodářskou situaci západních států, rovněž však způsobily inflaci a poměrná část států s vyspělou ekonomikou se dostala do stagflace, tedy situace, kdy se ceny zvyšují, ale hospodářství se nachází ve stavu stagnace. Odhalilo to nedostatek států v přílišné vázanosti na dovoz ropy a dalších energetických surovin. Politické vymáhání spojené s embargem ropy uvrhlo západní státy do velmi těžké hospodářské krize, leč v největším měřítku krize zasáhla chudé státy, které měly dluhy a importovaly všechny druhy pohonných hmot. Celkově vzato první ropná krize v roce 1973 otevřela průmyslovému světu oči a ukázala mu krutou realitu týkající se hospodářského růstu a blahobytu.¹⁵⁶

Druhá ropná krize je spojována s rokem 1979 a revolucí v Íránu. Nestabilní politická situace omezila produkci ropy a v rámci světového trhu se množství ropy ukázalo být ne zcela dostatečným. Snížení v rámci produkce této suroviny nebylo nikterak markantní, ale rozruch tím vyvolaný způsobil, že se rapidně zvýšila její cena, ale taktéž cena benzínu. Situaci nezlepšila ani válka mezi Íránem a Irákem. Dopady v oblasti ekonomické pomyslně kopírují dopady první ropné krize z roku 1973, ale již se nejeví být tak devastujícími.

¹⁵⁵ VOLEK, Stanislav, 2002. *Ropná krize v roce 1973*. [online]. In: Peníze.cz, 8.11.2002. [cit. 2024-03-03]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/nezamestnanost/15178-ropna-krize-v-roce-1973>.

¹⁵⁶ Tamtéž.

4.1.3. Krize 2008

Hospodářská krize, která započala v roce 2008, se často porovnává s velkou hospodářskou krizí z roku 1929. Společným pro obě krize je to, že vznikly v USA. Naopak rozlišujícím prvkem se ukazuje být způsob, jakým se krize promítla do ostatních států světa.¹⁵⁷

Jako hlavní příčina této hospodářské krize je uváděna hypoteční krize, která nastala v USA. Původ lze ale nalézt již před ní, a to v souvislosti s dot.com krizí, známé též pod pojmem internetová horečka či bublina, související s mohutným vzrůstem v užívání internetu.¹⁵⁸

Hypoteční krize však představovala pouze důsledek mnoha faktorů jako je uvolněná monetární, ale taktéž i fiskální politika. Zasažení zbytku světa krizí bylo způsobeno tehdejšími stupněm globalizace a neuspokojivým usměrňujícím rámcem, který nebral na vědomí rychlý rozvoj v souvislosti s financemi a bankovníctvím.¹⁵⁹

V souvislosti s danou krizí je nezbytné zmínit také pád společnosti Lehman Brothers, která v té době představovala čtvrtou největší investiční banku USA. Následoval nejvyšší pád trhu s akciemi během jednoho dne, od 11.9.2001, začal se rozšiřovat zmatek. Světová produkce rapidně klesla. USA se potýkaly v následujících šesti letech s prudkým nárůstem nezaměstnanosti, která činila až 10 %. Rozsah krize byl obrovský, projevil se téměř ve všech zemích světa, a to včetně ČR.¹⁶⁰

¹⁵⁷ LUNGOVÁ, Miroslava, 2011. *HOSPODÁŘSKÁ KRIZE 2008 - 2009: ANALYZA PRÍČIN*. [online]. E+M Ekonomie a Management. 2011, no. 2, s. 22-30. ISSN 1212-3609. [cit. 2024-02-27]. Dostupné z:

<https://www.proquest.com/docview/876259934/fulltextPDF/214114F1E094334PQ/1?accountid=14965&sourcetype=Scholarly%20Journals.>, s. 22.

¹⁵⁸ KRAFT, Jiří, 2010. *Hospodářská krize: vybrané makroekonomické a mikroekonomické souvislosti s projekcí na úrovni regionů: monografie*. V Liberci: Technická univerzita. ISBN 978-80-7372-678-2., s. 57.

¹⁵⁹ LUNGOVÁ, Miroslava, 2011. *HOSPODÁŘSKÁ KRIZE 2008 - 2009: ANALYZA PRÍČIN*. [online]. E+M Ekonomie a Management. 2011, no. 2, s. 22-30. ISSN 1212-3609. [cit. 2024-03-02]. Dostupné z:

<https://www.proquest.com/docview/876259934/fulltextPDF/214114F1E094334PQ/1?accountid=14965&sourcetype=Scholarly%20Journals.>, s. 22.

¹⁶⁰ STROUKAL, Dominik, 2021. *Ekonomické bubliny: průvodce hospodářskými krizemi od tulipánů po korunu*. Druhé rozšířené vydání. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-3172-3., s. 200 – 206.

4.1.4. Koronakrize 2019

Koronakrize, aneb krize způsobená pandemií COVID-19, postihla všechny státy světa, ani ČR nebyla výjimkou. Celkově upravila nejen vztahy ve společnosti, ale také v oblasti hospodářské. Jak se nákaza šířila, byl přerušen hospodářský život a spojení v rámci dopravy, zavřeny státní hranice atd.¹⁶¹

Nepřišla vůbec ve vhodnou dobu, z ekonomického hlediska ČR již před vznikem pandemie COVID-19 zpomalovala. Lze se domnívat, že i kdyby pandemie nepřišla, tak by ekonomika dále nerostla. Avšak příchodem pandemie COVID-19 byla zasažena ekonomika z obou stran, tedy ze strany nabídky i poptávky. Ze strany nabídky se jednalo o oslabení vztahů mezi dodavateli a odběrateli, závažných problémů v rámci zahraničního obchodu, pokles pracovních sil. Dále šlo rovněž o selhání mnoha firem, výrazné kolísání cen, měny a celkově nejisté odhady nadcházejícího vývoje. V rámci poptávky se jedná o zásah do obrovské nejistoty, lidé se budou bát jakkoli rizikově do něčeho investovat, raději si své finance budou šetřit na horší období, nebudou žádné zbytečné výdaje.¹⁶²

Lze konstatovat, že pandemie COVID-19 a s ní spjaté uzavírání škol a školských zařízení, ekonomik a vlastně skoro všeho, co z nás jako lidí utvářelo společnost, uškodila celosvětové ekonomice v nejvyšším možném rozsahu po druhé světové válce.¹⁶³

4.2. Překážky v práci na straně zaměstnance v době hospodářské krize

V době hospodářských krizí se překážky v práci vyskytují hojně, a to u obou subjektů pracovněprávního vztahu, tedy jak na straně zaměstnance, tak i na straně zaměstnavatele. Překážky v práci na straně zaměstnance budou v následujících podkapitolách blíže upřesněny.

¹⁶¹ KLAUS, Václav, 2020. *Ekonomické aspekty koronakrize*. Publikace (Institut Václava Klause). Praha: Institut Václava Klause. ISBN 978-80-7542-063-3., s. 7.

¹⁶² KLAUS, Václav, 2020. *Ekonomické aspekty koronakrize*. Publikace (Institut Václava Klause). Praha: Institut Václava Klause. ISBN 978-80-7542-063-3., s. 31 – 32.

¹⁶³ STROUKAL, Dominik, 2021. *Ekonomické bubliny: průvodce hospodářskými krizemi od tulipánů po koronu*. Druhé rozšířené vydání. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-3172-3., s. 218 – 225.

4.2.1. Dočasná pracovní neschopnost a karanténa

Překážky v práci na straně zaměstnance v podobě dočasné pracovní neschopnosti a karantény jsou v rámci ZPr zařazeny pod důležité osobní překážky v práci.

Před nástupem pandemie COVID-19 a s ní spojenou koronakrizí nepředstavovala karanténa překážku v práci, která by se často vyskytovala. To se však s příchodem pandemie COVID-19 změnilo. Překážky v práci ve formě dočasné pracovní neschopnosti a karantény jsou blíže popsány v podkapitole 3.4.1. a v podkapitole 3.4.3.

4.2.2. Ošetřování dítěte/jiného člena domácnosti

Tato překážka v práci na straně zaměstnance se rovněž řadí pod důležité osobní překážky. Opět je zmíněna v souvislosti s koronakrizí, kdy se i tato překážka stala překážkou hojně se vyskytující, a to z důvodu uzavření škol a školských zařízení. Tato překážka v práci je podrobněji popsána v rámci podkapitoly 3.4.2.

4.3. Překážky v práci na straně zaměstnavatele v době hospodářské krize

Zcela běžně se překážky v práci v době hospodářské krize rovněž vyskytují i na straně zaměstnavatele. V následujících podkapitolách budou tyto překážky blíže určeny.

4.3.1. Prostoje

Během hospodářské krize často nastávají situace, které ZPr označuje jako prostoje. Zaměstnavatel není schopen dávat svým zaměstnancům práci z důvodu přechodné závady neumožňující výkon sjednaného druhu práce v rámci daného pracovního úvazku. Závadu způsobuje porucha strojního zařízení, avšak nesmí

být zaviněna zaměstnancem, dále dodávka surovin či pohonné síly, chybné pracovní podklady nebo další provozní příčiny.¹⁶⁴

S odkazem na koronakrizi však není zcela jasné, zda přichází v úvahu klasifikovat jako tuto překážku situace, které nastaly v souvislosti s příchodem pandemie COVID-19, v nichž se někteří zaměstnavatelé dostali do problémů s nedostačujícím množstvím ochranných pomůcek ve formě roušek a respirátorů. Podobně lze uvést následky způsobené uzavřením hranic, kdy byla značně a nečekaně omezena dodávka surovin, se kterou zaměstnavatelé nepočítali a nebyli schopni zabezpečit ji jiným způsobem.¹⁶⁵

Jako řešení této překážky v práci na straně zaměstnavatele nabízí ZPr v ustanovení § 207 odst. 1 písm. a) dvě možnosti. První možnost představuje převedení na jinou práci na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pokud k převedení nedojde, přichází na řadu druhá možnost, a to ve formě náhrady mzdy nebo platu, kdy plat nebo mzda musí představovat výši nejméně 80 % průměrného výdělku.¹⁶⁶

4.3.2. Nepříznivé povětrnostní vlivy/živelní události

Důsledek těchto překážek, jejichž právní úprava se nachází v ustanovení § 207 písm. b) ZPr, představuje přerušování práce, a to buď kvůli nepříznivým povětrnostním vlivům, nebo kvůli živelní události. Lze konstatovat, že v rámci těchto překážek jde o přerušování práce z důvodu intervence vyšší moci, tedy skutečností, které zaměstnavatel není schopen jakkoliv ovlivnit.¹⁶⁷

Nabízí se otázka, jestli koronakrizi způsobenou pandemií COVID-19 lze klasifikovat jako živelní událost. Část odborníků se shoduje, že pandemie COVID-19 vykazuje znaky „nezadržitelné virové záplavy“ a zařazuje ji tak mezi

¹⁶⁴ HŮRKA, Petr, 2019. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7598-356-5., s. 113.

¹⁶⁵ LANDWEHRMANN, Tereza, 2021. *Překážky v práci: na straně zaměstnance i zaměstnavatele*. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7554-322-6., s. 270.

¹⁶⁶ HŮRKA, Petr, 2019. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7598-356-5., s. 114.

¹⁶⁷ LANDWEHRMANN, Tereza, 2021. *Překážky v práci: na straně zaměstnance i zaměstnavatele*. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7554-322-6., s. 272.

překážky v práci na straně zaměstnavatele ve formě živelní události dle ustanovení § 207 písm. b) ZPr.¹⁶⁸

V rámci této překážky se naskytuje možnost převést zaměstnance k výkonu jiné práce, pokud však k tomu nedojde, náleží zaměstnanci náhrady mzdy nebo platu, jejíž výše musí činit nejméně 60 % průměrného výdělku dle ustanovení § 207 písm. b) ZPr.¹⁶⁹

4.3.3. Částečná nezaměstnanost a jiné překážky

Překážky v práci na straně zaměstnavatele ve formě částečné nezaměstnanosti se dle ZPr řadí k jiným překážkám v práci. V této souvislosti je však vhodné zmínit, že o překážku se jedná pouze v rámci podnikatelské sféry, jinými slovy pouze v rámci zaměstnavatelů neuvedených v ustanovení § 109 odst. 3 ZPr, přičemž dané ustanovení vymezuje „*státní zaměstnavatele*“.¹⁷⁰

Hospodářské krize s sebou přináší mnoho negativních skutečností, a to včetně omezení odbytu výrobků dočasného charakteru či omezenou poptávku po službách, kdy z těchto důvodů zaměstnavatel není schopen přidělit práci svým zaměstnancům v rozsahu, který by odpovídal týdenní pracovní době. Ve zmíněném případě se tak jedná o částečnou nezaměstnanost, tedy překážku v práci na straně zaměstnavatele. V rámci tohoto institutu se tak jedná o variantu, jak udržet pracovní místa, jinými slovy, jak zamezit rozvazování pracovních poměrů mezi zaměstnavateli a jejich zaměstnanci v době, která není z hospodářského hlediska příliš příznivá.¹⁷¹

Částečná nezaměstnanost postihla mnohé zaměstnavatele například v rámci koronakrize. Zaměstnavatelé nebyli schopni přidělovat svým zaměstnancům práci v takovém množství, aby pokrývala týdenní pracovní dobu.

¹⁶⁸ PICHRT, Jan, BĚLINA, Miroslav, MORÁVEK, Jakub a TOMŠEJ, Jakub. *K některým specifickým otázkám překážek v práci v době koronaviru aneb je možné považovat pandemii za živelní událost ve smyslu pracovního práva?* Epravo.cz [online]. 20.3.2020. [cit. 2024-03-10]. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/knekterym-specifickym-otazkam-prekazek--v-praci-v-dobe-koronaviru-aneb-je-mozne-povazovatpandemiiza-zivelni-udalost-ve-smyslu-pracovniho-prava-110851.html>.

¹⁶⁹ HŮRKA, Petr, 2023. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-915-7., s. 253.

¹⁷⁰ LANDWEHRMANN, Tereza, 2021. *Překážky v práci: na straně zaměstnance i zaměstnavatele*. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7554-322-6., s. 276.

¹⁷¹ HŮRKA, Petr, 2023. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-915-7., s. 254.

Avšak jen u části se jednalo o institut této překážky (například u zaměstnanců, kteří poskytují služby bezprostředně svým zákazníkům), kdy na druhé straně byli zaměstnanci (pracující například na místech administrativního rázu), u nichž šlo o jinou překážku v práci dle § 208 ZPr, nikoli o částečnou nezaměstnanost dle § 209 ZPr. V konkrétních případech se může jevit velice obtížným určit, o jakou překážku jde, tedy zda se jedná o částečnou nezaměstnanost s odkazem na ustanovení § 209 ZPr, nebo o jinou překážku ve smyslu § 208 ZPr, jelikož pomyslná hranice mezi těmito překážkami není zcela ostrá.¹⁷²

4.3.3.1. Kurzarbeit

V souvislosti s částečnou nezaměstnaností se jeví jako vhodné zmínit tzv. „kurzarbeit“.

ČR se od roku 2008 potýkala s krizí. V průběhu krize se vedly různé debaty, přičemž výsledkem těchto debat bylo rozšíření znění § 104 zákona o zaměstnanosti o „*příspěvek v době částečné nezaměstnanosti*“, a to v roce 2015, kdy se krize jevila být již za námi. Podrobnější právní úprava se nacházela v ustanovení § 115 zákona o zaměstnanosti (ve znění účinném v době od 1.10.2015 až do 30.6.2021). Dle daného ustanovení bylo poskytnutí toho příspěvku Úřadem práce ČR možné v případě zaměstnavatele, „*který není uveden v § 109 odst. 3 ZPr, na základě dohody uzavřené s ním po předchozím souhlasu vlády, pokud na straně zaměstnavatele nastane překážka v práci z důvodu uvedeného v § 209 odst. 1 ZPr nebo z důvodu přerušení práce způsobeného živelní událostí podle § 207 písm. b) ZPr spočívající v přírodní pohromě podle přímo použitelného předpisu Evropské unie a zaměstnavatel a) nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu nejméně 20 % stanovené týdenní pracovní doby, b) již zaměstnanci poskytuje pro některou z uvedených překážek v práci náhradu mzdy za podmínek a ve výši podle § 207 písm. b) nebo § 209 odst. 2 ZPr a od uzavření dohody o poskytnutí příspěvku s Úřadem práce bude poskytovat zaměstnanci tuto náhradu mzdy ve výši nejméně 70 % průměrného výdělku, c) se v dohodě o poskytnutí příspěvku zaváže, že v době sjednané pro poskytování příspěvku se zaměstnancem, na kterého bude příspěvek poskytován, nerozváže*

¹⁷² LANDWEHRMANN, Tereza, 2021. *Překážky v práci: na straně zaměstnance i zaměstnavatele*. Práce, mzdy, pojištění. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7554-322-6., s. 279 – 280.

*pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.*¹⁷³ Pokud jde o výši tohoto příspěvku, tak ta měla představovat 20 % průměrného výdělku daného zaměstnance. Další podmínky byly popsány v ustanovení § 115 odst. 3 zákona o zaměstnanosti. Možnost poskytnutí příspěvku byla omezena na dobu, kdy trvaly překážky v práci ve formě částečné nezaměstnanosti či živelní události. Nejvýše přípustná doba pro poskytování se stanovila na šest měsíců, avšak zákon připouštěl i variantu, kdy by se toto období mohlo jedenkrát opakovat, a to o stejnou dobu. Dané ustanovení rovněž zmocnilo vládu k tomu, aby prostřednictvím nařízení určila delší období, ve kterém se příspěvek bude v odůvodněných případech poskytovat. Avšak aplikování příspěvku v praxi se nekonalo.¹⁷⁴

S příchodem pandemie COVID-19 a s ní spjatou koronakrizí se však ukázalo, že tento příspěvek se v tak těžké době nemůže jevit jako užitečné řešení pro drtivou většinu zaměstnavatelů. Ačkoliv tedy v době, kdy přišla pandemie COVID-19, byla úprava *kurzarbeitu* obsažena v zákoně o zaměstnanosti, ze strany zaměstnavatelů zazněl požadavek po nové úpravě *kurzarbeitu*. Koronakrize neustupovala, a tak se jevilo více než nutným, aby stát zaměstnavatelům poskytl pomoc. Tímto řešením měl být program „*Antivirus*“, který byl schválený usnesením vlády č. 353/2020 ze dne 31. 3. 2020. Tento program je klasifikován dle ustanovení § 120 zákona o zaměstnanosti jako „*Cílený program k řešení zaměstnanosti*“.¹⁷⁵

Ke změně došlo dne 1.7.2021, kdy zákon č. 248/2021 Sb. novelizoval zákon o zaměstnanosti. Ustanovení § 115 zákona o zaměstnanosti bylo zrušeno, přičemž došlo k obohacení o zakotvení příspěvku v době částečné práce, ustanoveného v § 120a a násl. zákona o zaměstnanosti.¹⁷⁶ Účel příspěvku v době částečné práce je stanoven v § 120a zákona o zaměstnanosti, když „*se poskytuje zaměstnavateli za účelem udržení úrovně zaměstnanosti při splnění stanovených*

¹⁷³ § 115 odst. 1 zákona č. 435/2004, zákon o zaměstnanosti, ve znění účinném od 1.10.2015 do 30.6.2021.

¹⁷⁴ PICHRT, Jan a TOMŠEJ, Jakub, 2023. *Zaměstnavatel, zaměstnanec a podnikání v ekonomicky složité době*. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7676-473-6., s. 2-3.

¹⁷⁵ Tamtéž.

¹⁷⁶ TEJNSKÝ, Ondřej, 2021. *Kurzarbeit verze 2021, „pomoc“ nejen v době pandemie*. [Online]. *Právní prostor.cz*. [cit. 2024-03-10]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/kurzarbeit-verze-2021-pomoc-nejen-v-dobe-pandemie>.

*podmínek po dobu stanovenou nařízením vlády podle § 120b. Doba poskytování příspěvku činí nejvýše 12 měsíců.*¹⁷⁷

¹⁷⁷ § 120a odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti.

5. Judikatura

5.1. Neplatnost dohody o neplaceném volnu při existenci překážek v práci na straně zaměstnavatele

V žalobě se žalobkyně domáhala, aby soud určil, že okamžité zrušení pracovního poměru žalovaným dne 8.9.2020, jehož důvodem bylo nevyplacení mzdy za červen a červenec roku 2020, je neplatné. Žalobkyně tvrdila, že důvod dán nebyl, jelikož byla mezi ní a žalovaným učiněna dohoda o poskytnutí neplaceného volna.

Okresní soud v Příbrami, který v dané věci rozhodoval jako soud prvního stupně, rozsudkem ze dne 11.5.2021, č. j. 5 C 196/2020-8, žalobkyni vyhověl a určil, že *„okamžité zrušení pracovního poměru dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce ze dne 8. 9. 2020, je neplatné.“*¹⁷⁸

Poté, co bylo provedeno dokazování, přiklonil se soud prvního stupně k závěru, že *„žalovaný neunesl důkazní břemeno při prokázání důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 56 odst. 1 písm. b) ZPr,“* když *„neprokázal, že by mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu, plat či náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí období splatnosti ve smyslu § 141 odst. 1 ZPr,“* a naopak *„bylo prokázáno, že v rozhodném období žalobce zaplatil žalovanému mzdu za odpracovanou dobu tak, jak stanoví ustanovení § 109 ZPr.“*¹⁷⁹ V případě námitky žalovaného týkající se nezaplacení mzdy (náhrady mzdy) za dny, ve kterých žalovaný nepracoval, měl soud za prokázané, že zde existuje ústní dohoda o neplaceném pracovním volnu mezi účastníky. Přičemž poskytování neplaceného volna mělo být řešením pandemické situace, kdy žalobkyně nemohla přidělovat práci řidičům dálkových zájezdů, protože daná práce jednoduše nebyla k dispozici. Žalovaný nechtěl popojíždět s autobusy, aby udržoval jejich technický stav, a danou situaci řešil tím, že pracoval v zahraničí.¹⁸⁰

Žalovaný využil svého práva a proti rozsudku soudu prvního stupně podal odvolání. Žalovaný v odvolání namítal, že prokázání zaplacení mzdy (náhrady

¹⁷⁸ Rozsudek Okresního soudu v Příbrami ze dne 11.5.2021, č. j. 5 C 196/2020 – 81.

¹⁷⁹ Rozsudek Okresního soudu v Příbrami ze dne 11.5.2021, č. j. 5 C 196/2020 – 81.

¹⁸⁰ Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 23.1.2022, sp. zn. 23 Co 179/2021, odůvodnění bod 3.

mzdy) za červen a červenec roku 2020 mělo být na žalobkyni. Přesto žalobkyně prokázala pouze to, že mzdu zaměstnanci uhradila jen za dobu, ve které práci žalovaný pro žalobkyni opravdu vykonával. Poté tak nebylo možné, aby žalovaný prokázal negativní skutečnost, která spočívala v nevyplacení zbylé části mzdových nároků žalobkyni za dané období. Taktéž bylo žalovaným namítáno, že „není zřejmé, na základě jakých důkazů soud prvního stupně dospěl ke zjištění, že žalovaný odmítl žalobkyni nabízenou práci popojížděním s autobusy po parkovišti, neboť tato nabídka, dle tvrzení žalobkyně (čl. III. žaloby), měla z její strany vzejít teprve dne 8. 9. 2020“.¹⁸¹ Dle žalobce soud prvního stupně chybně posoudil tvrzení žalobkyně o sjednané ústní dohodě mezi účastníky, která se týkala pracovního volna bez náhrady mzdy, a to po období května roku 2020, když žalobkyně, podle žalovaného, „v průběhu celého řízení před nalézacím soudem neprokázala, jaký konkrétní obsah měla tvrzená dohoda mít tak, aby splňovala veškeré zákonem vyžadované znaky platného právního jednání.“¹⁸² Další námitka spočívala v tom, že se soud prvního stupně „nevypořádal žádným způsobem s podstatnou námitkou žalovaného, že institut pracovního volna bez náhrady mzdy v pracovním právu neslouží k řešení překážek na straně zaměstnavatele, a že by i případná sjednaná dohoda v ústní formě mající formálně všechny atributy právního jednání byla neplatná.“¹⁸³ V rámci toho žalovaný zdůraznil, že nepřidělování práce žalobkyni žalovanému souviselo s omezením dopravních služeb, které žalobkyně jako podnikatel provozuje, a to z důvodu pandemické situace. Tato skutečnost se však klasifikuje jako překážka v práci na straně zaměstnavatele, a to s odkazem na ustanovení § 209 (§ 208) ZPr, přičemž za tuto překážku náleží zaměstnanci náhrada mzdy. Žalovaný uvedl své stanovisko, dle kterého mu z důvodu neexistence platné dohody týkající se pracovního volna bez náhrady mzdy vznikl nárok na to, aby mu byla uhrazena náhrada mzdy za dané měsíce, tedy za červen a červenec roku 2020, a to za překážku v práci na straně zaměstnavatele, tedy žalobkyně. Důvodnost svého okamžitého zrušení pracovního poměru žalovaný zdůvodnil tím, že předestřené nároky na mzdu nebyly žalobkyni ve lhůtě 15 dnů od splatnosti uspokojeny. V petitu žalovaný odvolacímu soudu

¹⁸¹ Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 23.1.2022, sp. zn. 23 Co 179/2021, odůvodnění bod 4.

¹⁸² Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 23.1.2022, sp. zn. 23 Co 179/2021, odůvodnění bod 4.

¹⁸³ Tamtéž.

navrhoval, aby změnil napadený rozsudek, a to zamítnutím žaloby a přiznáním náhrady nákladů řízení pro žalovaného.¹⁸⁴

K podanému odvolání se vyjádřila i žalobkyně. Dle jejího názoru „závěry prvoinstančního soudu vyvěrají ze správně objasněného skutkového stavu a z jeho správné právní klasifikace“ a současně navrhovala odvolacímu soudu, aby odvolání podané žalobcem zamítl jako nedůvodné.¹⁸⁵

Účastníci považovali za nesporné, že příčina, která dala vzniknout dané situaci, byla pandemie COVID-19. Pandemie způsobila, že žalobkyně přišla o podstatnou část obchodních zakázek, a z toho důvodu neměla pro své zaměstnance, mezi které se žalovaný řadil, práci. Tato situace odpovídá klasifikaci jiné překážky na straně zaměstnavatele dle ustanovení § 209 odst. 1 ZPr, tedy „zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách“¹⁸⁶ a dle ustanovení § 208 ZPr náleží zaměstnanci za ono období náhrada mzdy.¹⁸⁷ V ZPr je upravena možnost, při které lze upravit (snížit) poskytovanou náhradu až na 60 % průměrného výdělků. Tuto možnost lze realizovat pomocí dohody zaměstnavatele s odborovou organizací či pomocí vnitřního předpisu. V dané situaci je nutné dohodu o neplaceném volnu mít za neplatnou, jelikož obchází zákon, porušuje dobré mravy a rovněž veřejný pořádek.¹⁸⁸

Krajský soud v Praze, jako soud odvolací, se již nezabýval skutečností, jestli mezi účastníky došlo k ujednání ohledně nepřidělování práce v červnu roku 2020 a neplacení mzdy či náhrady mzdy, jelikož by zmíněné ujednání nebylo platné. Z důvodu nevyplacení náhrady mzdy žalobkyní za červen 2020, kdy se náhrada mzdy neuskutečnila ani po patnácti dnech poté, co uplynul termín

¹⁸⁴ Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 23.1.2022, sp. zn. 23 Co 179/2021, odůvodnění bod 4.

¹⁸⁵ Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 23.1.2022, sp. zn. 23 Co 179/2021, odůvodnění bod 5.

¹⁸⁶ § 209 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁸⁷ § 208 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁸⁸ § 1 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.; Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 23.1.2022, sp. zn. 23 Co 179/2021, odůvodnění bod 23.

splatnosti (15.8.2020), bylo možné, aby žalovaný okamžitě zrušil pracovní poměr.¹⁸⁹

Odvolací soud změnil dle ustanovení § 220 odst. 1 zákona č. 99/1963, občanský soudní řád, napadený rozsudek okresního soudu a zamítl žalobu na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru žalovaného u žalobkyně.¹⁹⁰

Právní věta rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 23.1.2022, sp. zn. 23 Co 179/2021 zní následovně: *„Dohoda o neplaceném volnu při existenci překážky v práci na straně zaměstnavatele (pokles zakázek v důsledku pandemie COVID- 19) je neplatná pro obcházení zákona, porušování dobrých mravů a veřejného pořádku (§ 1 odst. 2 občanského zákoníku).“*¹⁹¹

Proti rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 23.1.2022, sp. zn. 23 Co 179/2021 podala žalobkyně dovolání k Nejvyššímu soudu. Nejvyšší soud shledal rozsudek Krajského soudu správným, a tak rozsudkem ze dne 23.8.2022, sp. zn. 21 Cdo 496/2022, dovolání žalobkyně zamítl dle ustanovení § 243d odst. 1 písm. a) občanského soudního řádu.¹⁹²

Tento případ byl přezkoumáván i u Ústavního soudu. Ani zde stěžovatelka se svou ústavní stížností neuspěla, když Ústavní soud dne 15.11.2022 tuto ústavní stížnost usnesením dle § 43 odst. 2 písm. a) zákona č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, odmítl, a to jako návrh zjevně neopodstatněný.¹⁹³ Dle názoru Ústavního soudu *„stěžovatelce nic nebránilo v tom, aby po žalovaném plnění úkolů, souvisejících s udržováním jejího vozového parku, v předmětném období vyžadovala; pokud takto ale nepostupovala, nemohla s ohledem na jednoznačnou zákonnou dikci očekávat, že sama nebude muset plnit povinnosti stanovené zákonem.“*¹⁹⁴

Celkově vzato pak lze konstatovat nemožnost sjednat si na dobu, po kterou existuje překážka v práci na straně zaměstnavatele, za kterou zaměstnanci náleží

¹⁸⁹ Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 23.1.2022, sp. zn. 23 Co 179/2021, odůvodnění bod 24.

¹⁹⁰ Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 23.1.2022, sp. zn. 23 Co 179/2021, odůvodnění bod 25.

¹⁹¹ Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 23.1.2022, sp. zn. 23 Co 179/2021, právní věta.

¹⁹² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23.8.2022, sp. zn. 21 Cdo 496/2022, odůvodnění bod 42.

¹⁹³ Usnesení Ústavního soudu ze dne 15. 11. 2022, sp. zn. III. ÚS 2865/22, odůvodnění bod 18.

¹⁹⁴ Usnesení Ústavního soudu ze dne 15. 11. 2022, sp. zn. III. ÚS 2865/22, odůvodnění bod 17.

náhrada mzdy, že zaměstnanci náhrada mzdy nepřísluší (ve výše zmíněném případě v podobě uzavření dohody o neplaceném volnu). Pokud je takové ujednání sjednáno, nepřihlíží se k němu.¹⁹⁵

¹⁹⁵ WEINHOLD LEGAL, 2023. *Legislativní změny a návrhy*. [Online]. Legal Alert, 2023, č. 1. [cit. 2024-02-09]. Dostupné z: <https://app.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgnpwyk7ge&groupIndex=0&rowIndex=0#>.

6. Zahraniční exkurz

6.1. Slovensko

Na Slovensku jsou překážky v práci upraveny v páté části zákona č. 311/2001 Z.z.,¹⁹⁶ zákoník práce, a to v § 136 až § 145. Slovenský zákoník práce rozlišuje: překážky z důvodů všeobecného zájmu,¹⁹⁷ překážky v práci z důvodu dobrovolnické činnosti,¹⁹⁸ překážky v práci z důvodu dobrovolného vojenského výcviku,¹⁹⁹ překážky v práci z důvodu branné povinnosti a pravidelného výcviku nebo plnění povinností ozbrojených sil,²⁰⁰ zvyšování kvalifikace,²⁰¹ důležité osobní překážky v práci,²⁰² dočasné přerušení výkonu práce,²⁰³ překážky na straně zaměstnavatele²⁰⁴ a překážky v práci s pružnou pracovní dobou.²⁰⁵

Pokud jde o změny v oblasti pracovního práva v době pandemie COVID-19, přesněji v oblasti překážek v práci, s účinností ode dne 15.11.2021 byl přijat zákon č. 412/2021 Sb., kterým se mění a doplňují některé zákony v souvislosti se třetí vlnou pandemie COVID-19. Tímto zákonem se slovenský zákoník práce doplnil o nové ustanovení (odst. 6 a odst. 7) § 250b, přičemž toto ustanovení platí v době nouzového stavu, stavu ohrožení státu nebo výjimečného stavu a po dobu dvou měsíců po jejich odvolání. Odstavec 6 § 250b upravuje překážku v práci na straně zaměstnance bez náhrady mzdy a zní následovně: *„Pokud po dobu účinnosti opatření k předcházení vzniku a šíření infekčních onemocnění nebo opatření s rizikem ohrožení veřejného zdraví nařízeného příslušným orgánem ochrany veřejného zdraví vydaného na základě zvláštního předpisu upravujícího dočasné omezení přístupu zaměstnavatele na pracoviště příslušným dokladem, zaměstnanec nepředložil zaměstnavateli příslušný doklad prokazující skutečnosti podle zvláštního předpisu nebo zaměstnanec, který tento doklad nepředložil, odmítl zaměstnavatelem nabízenou možnost bezplatného vyšetření a zaměstnavatel mu z tohoto důvodu neumožnil vstup na pracoviště a*

¹⁹⁶ Tato zkratka znamená „zbierka zákonov“, v českém překladu sbírka zákonů.

¹⁹⁷ § 136 a násl. zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce.

¹⁹⁸ § 138a zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce.

¹⁹⁹ § 138b zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce.

²⁰⁰ § 139 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce.

²⁰¹ § 140 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce.

²⁰² § 141 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce.

²⁰³ § 141a zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce.

²⁰⁴ § 142 a násl. zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce.

²⁰⁵ § 143 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce.

výkon práce, jde o překážku v práci na straně zaměstnance bez náhrady mzdy, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne jinak.“²⁰⁶ Aby mohlo být toto ustanovení aplikováno, je nezbytné, aby existovalo a bylo v účinnosti opatření vydané k tomu příslušným orgánem, kterým je orgán ochrany veřejného zdraví, k předcházení vzniku a šíření infekčních onemocnění nebo opatření v případě ohrožení veřejného zdraví, jímž je zaměstnavateli dána možnost, v rámci které zaměstnavatel může vstup zaměstnanci na pracoviště povolit pod podmínkou, že zaměstnanec předloží příslušný doklad. Příslušným dokladem se myslí například „*covid pas*“ či lékařské potvrzení. Případně zde přichází v úvahu, aby zaměstnavatel zaměstnanci umožnil se bezplatně otestovat na COVID-19. V rámci zákonné úpravy se vyžaduje pouze nabídka takové možnosti, není možné na tomto základě povinné testování přikázat. V této souvislosti tedy zaměstnanec buďto předloží příslušný doklad, nebo se v rámci nabídky zaměstnavatele bezplatně otestuje na COVID-19. V případě, že se zaměstnanec neprokáže příslušným dokladem a zároveň odmítne možnost bezplatného testování, opravňuje tato skutečnost zaměstnavatele, aby zaměstnanci neumožnil vstup na pracoviště a samotný výkon práce. Poté se jedná o překážku v práci na straně zaměstnance, a to bez náhrady mzdy, jestliže se zaměstnavatel a zaměstnanec nedohodnou jinak.²⁰⁷

Odstavec 7 § 250b upravuje případy, kdy „*není-li vydán zvláštní předpis podle odstavce 6, může zaměstnavatel postupovat podle odstavce 6, je-li to nezbytné pro zajištění ochrany zdraví při práci podle zvláštních předpisů, včetně způsobu organizace práce, který vylučuje nebo snižuje nebezpečí šíření přenosných nemocí; v tomto případě nesmí jít o překážku v práci na straně zaměstnance.*“²⁰⁸ To znamená, že pokud nebyl vydán zvláštní předpis, kterým se myslí vyhláška Úřadu veřejného zdravotnictví, přichází v úvahu, aby zaměstnavatel na tuto skutečnost aplikoval odstavec 6, pokud je to nezbytné pro to, aby byla zajištěna ochrana zdraví dle zvláštních předpisů, a to i v rámci

²⁰⁶ § 250b odst. 6 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce.

²⁰⁷ NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE, 2021. *Zmeny v pracovnoprávných predpisoch na základe zákona v súvislosti s tretou vlnou pandémie ochorenia COVID-19.* [Online]. [cit. 2024-02-20]. Dostupné z: <https://www.ip.gov.sk/zmeny-v-pracovnopravnych-predpisoch-na-zaklade-zakona-v-suvvislosti-s-tretou-vlnou-pandemie-ochorenia-covid-19/>.

²⁰⁸ § 250b odst. 7 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce.

způsobu organizace práce vylučující či snižující nebezpečí šíření přenosné nemoci. Za takové situace nejde o překážku v práci na straně zaměstnance.²⁰⁹

V době, kdy je vyhlášen nouzový stav, stav ohrožení státu či výjimečný stav, včetně doby dvou měsíců poté, co jsou odvolány, a nejsou v účinnosti opatření, která vydal příslušný orgán veřejného zdraví k tomu, aby se zamezilo vzniku i šíření přenosné nemoci, či opatření, která jsou vydávána v případě ohrožení zdraví, kdy takováto opatření dávají zaměstnavateli možnost, aby přechodně povolil vstup na pracoviště pouze pod podmínkou, je dána zaměstnavatelům možnost, aby svým zaměstnancům umožnili se bezplatně otestovat na COVID-19 a taktéž po svých zaměstnancích vyžadovali prokázání se příslušným dokladem, tedy například již výše zmíněným covid pasem či lékařským potvrzením. Těchto variant lze využít v případech, kdy je to účelné a nezbytné pro zabezpečení ochrany zdraví při práci dle zvláštních právních předpisů. V tomto časovém období tak skutečnost, že se zaměstnanec neprokáže příslušným dokladem či zamítne nabídku bezplatného testování na COVID-19 od svého zaměstnavatele, nebude klasifikováno jako překážka v práci na straně zaměstnance. Z toho vyplývá, že v případech, kdy se zaměstnavatel rozhodne, že nepovolí zaměstnanci vstoupit na pracoviště a vykonávat práci, se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele, a to s odkazem na § 142 odst. 3 slovenského zákoníku práce.²¹⁰ To znamená v případech, kdy „*zaměstnanec nemohl konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v odstavcích 1 a 2 (prostoje a nepříznivé povětrnostní vlivy), poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy ve výši jeho průměrného výdělku.*“²¹¹

Mimo jiné, slovenský zákoník práce doznal i dalších změn, a to například doplněním o ustanovení § 250ba. Toto ustanovení upravuje předpoklady pro umožnění bezplatného testování na COVID-19, aby ze strany zaměstnavatelů mohla být dána možnost poskytnout testování na COVID-19 svým

²⁰⁹ NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE, 2021. *Zmeny v pracovnoprávných predpisoch na základe zákona v súvislosti s treťou vlnou pandémie ochorenia COVID-19.* [Online]. [cit. 2024-02-22]. Dostupné z: <https://www.ip.gov.sk/zmeny-v-pracovnopravnych-predpisoch-na-zaklade-zakona-v-suvislosti-s-tretou-vlnou-pandemie-ochorenia-covid-19/>.

²¹⁰ Tamtéž.

²¹¹ § 142 odst. 3 zákona č. 311/2001 Z.z., zákoník práce.

zaměstnancům.²¹² Přičemž „vláda Slovenské republiky stanoví podmínky pro zajištění bezplatného dodání testů.“²¹³

Novela, kterou doznal slovenský zákoník práce, se vztahuje na veškeré zaměstnance a zaměstnavatele, jejichž pracovněprávní vztahy jsou založeny na základě slovenského zákoníku práce, dále se vztahuje taktéž na služební úřady a státní zaměstnance, státní zástupce i právní čekatele státního zastupitelství, na příslušníky Hasičského záchranného sboru.²¹⁴

K analogické právní úpravě došlo i ve zvláštním předpise, který upravuje státní službu příslušníků Policejního sboru, Slovenské informační služby, Sboru vězeňské a justiční stráže a Železniční policie. Dále také ve zvláštním předpise, který reguluje státní službu vojáků z povolání a taktéž ve zvláštním předpise upravujícím některá mimořádná opatření ve finančním sektoru související s šířením nebezpečné nákazy COVID-19, přičemž tento předpis platí pro příslušníky finanční správy.²¹⁵

Zákon č. 412/2021 Sb. neměnil pouze slovenský zákoník práce, ale taktéž i zákon o sociálním pojištění²¹⁶ a zákon o náhradě příjmu při dočasné pracovní neschopnosti.²¹⁷ Zaměstnanec měl do 30.11.2021 nárok na nemocenské od prvního dne, kdy byl uznán jako dočasně práce neschopný kvůli karanténě či izolaci v době, kdy trval nouzový stav, stav ohrožení státu či výjimečný stav vyhlášený z důvodu onemocnění COVID-19.²¹⁸

Na dočasnou pracovní neschopnost, která vznikla až po 30.11.2021, se neaplikovalo ustanovení o nároku na nemocenské od prvního dne, nýbrž zaměstnanci vznikl nárok na náhradu příjmu při dočasné pracovní neschopnosti

²¹² NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE, 2021. *Zmeny v pracovnoprávných predpisoch na základe zákona v súvislosti s treťou vlnou pandémie ochorenia COVID-19*. [Online]. [cit. 2024-02-22]. Dostupné z: <https://www.ip.gov.sk/zmeny-v-pracovnopravnych-predpisoch-na-zaklade-zakona-v-suvvislosti-s-tretou-vlnou-pandemie-ochorenia-covid-19/>.

²¹³ § 250ba zákona č. 311/2001 Z.z., zákonník práce.

²¹⁴ NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE, 2021. *Zmeny v pracovnoprávných predpisoch na základe zákona v súvislosti s treťou vlnou pandémie ochorenia COVID-19*. [Online]. [cit. 2024-02-22]. Dostupné z: <https://www.ip.gov.sk/zmeny-v-pracovnopravnych-predpisoch-na-zaklade-zakona-v-suvvislosti-s-tretou-vlnou-pandemie-ochorenia-covid-19/>.

²¹⁵ Tamtéž.

²¹⁶ Zákon č. 461/2003 Z. z., o sociálnom poistení.

²¹⁷ Zákon č. 462/2003 Z. z., o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

²¹⁸ NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE, 2021. *Zmeny v pracovnoprávných predpisoch na základe zákona v súvislosti s treťou vlnou pandémie ochorenia COVID-19*. [Online]. [cit. 2024-02-22]. Dostupné z: <https://www.ip.gov.sk/zmeny-v-pracovnopravnych-predpisoch-na-zaklade-zakona-v-suvvislosti-s-tretou-vlnou-pandemie-ochorenia-covid-19/>.

poskytovaný zaměstnavatelem. Uplatnění nároku spočívalo v oznámení dočasné pracovní zaměstnancem zaměstnavateli, přičemž způsob takového oznámení v daném předpise ustanoven nebyl. Z důvodu absence úpravy způsobu oznámení bylo na místě, aby se na něm zaměstnanec se zaměstnancem dopředu dohodl či tento způsob předem zaměstnavatel určil a informoval o něm své zaměstnance.²¹⁹

6.2. Velká Británie a práce z domova

Pokud jde o pandemii COVID-19 a její dopady v oblasti pracovního práva ve Velké Británii, je vhodné zmínit například úpravu možnosti pracovat z domova. V období od března do července 2020 se předpokládalo, že zaměstnanci, kteří mohou vykonávat práci z domova, tak učiní. Obrat nastal v rámci doporučení vlády pro Anglii, kdy od 1.9.2020 místo vyzvání k práci z domova pro tu část zaměstnanců, kterým to jejich druh práce dovoluje, se vláda přiklonila k tomu, aby se zaměstnavatelé se svými zaměstnanci dohodli na tom, kdo z nich může od začátku srpna 2020 opět pracovat na pracovišti zaměstnavatele, přičemž musí být dodrženy zásady bezpečnosti a rovněž ochrany zdraví. Zaměstnavatelé tak současně měli vzít v úvahu další faktory, které zahrnují například to, jak se zaměstnanec na pracoviště dostane – jestli využívá hromadné dopravní prostředky, další faktor představovala péče o dítě, jestli daného zaměstnance charakterizuje jakýkoliv znak nebo vlastnost související se specifickou ochranou (dle zákona o rovnosti) atd. Kvůli situaci, která se nelepšila, však vláda dne 22.9.2020 vyzvala k tomu, aby zaměstnanci, u kterých je to možné, pracovali z domova.²²⁰

²¹⁹ NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE, 2021. *Zmeny v pracovnoprávných predpisoch na základe zákona v súvislosti s tretou vlnou pandémie ochorenia COVID-19*. [Online]. [cit. 2024-02-22]. Dostupné z: <https://www.ip.gov.sk/zmeny-v-pracovnopravnych-predpisoch-na-zaklade-zakona-v-suvvislosti-s-tretou-vlnou-pandemie-ochorenia-covid-19/>.

²²⁰ PICHRT, Jan a MORÁVEK, Jakub (ed.). *Pracovní právo a sociální zabezpečení v době koronaviru*. Nakladatelství Eva Rozkotová – Library [online]. Copyright ©Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2020 Vydala Univerzita Karlova, Právnická fakulta, ediční středisko v nakladatelství Eva Rozkotová, Na Ptačí skále 547, 266 01 Beroun. Dostupné z: <https://rozkotova.cld.bz/PP-Korona>. ISBN (e-kniha): 978-80-7630-008-8., s. 31.

7. Návrhy *de lege ferenda*

Pandemie COVID-19 a s tím spojená rozsáhlá a chaotická opatření státu narušila chod ekonomiky a lidského společenství. Vzhledem k postupům státu byl omezujícími opatřeními výrazně redukován hospodářský život, zastavila se výroba a provoz nespočet firem, zamezovalo se překročení státních hranic, pozastavila se doprava mezinárodního rázu, uzavřely se školy a školská zařízení, a obdobným způsobem opatření zasáhla i jiné sféry našeho státu.²²¹

V dnešní době lze zaznamenat, že pandemie COVID-19 se dotkla hospodářské činnosti, která klesla, a bude mít nepochybně značné, nikoli jen krátkodobé, důsledky v oblasti ekonomiky, ale nejen tam, nýbrž i v různých odvětvích a ve firmách, v neekonomické oblasti a v neposlední řadě i na běžný život lidí.²²²

Autorka se domnívá, že existují různé možnosti, jak předcházet a zamezovat nepříznivým důsledkům pandemií, jako byla například pandemie COVID-19, a hospodářských krizí v oblasti pracovního práva. Tyto návrhy *de lege ferenda* tak autorka představí v následujících podkapitolách.

7.1. Krizový plán

V první řadě se zde objevuje možnost, která spočívá v povinném zhotovení krizového plánu zaměstnavatelem. Tato povinnost by představovala pro zaměstnavatele vypracování jistého souboru opatření, který by minimalizoval negativní dopady hospodářské krize či pandemie na jeho zaměstnance. Zaměstnavatel by tak byl o krok napřed a v případě dané situace by aktivoval již předem stanovený krizový plán, aby tak nepříznivým důsledkům těchto jevů předcházel. Ačkoliv by to představovalo další povinnost pro zaměstnavatele, v konečném důsledku by se to v pozitivním smyslu projevilo u obou stran pracovněprávního vztahu, a zamezilo by se tak dalším problémům, které s tím souvisí, například i překážkám v práci.

²²¹ KLAUS, Václav, 2020. *Ekonomické aspekty koronakrize*. Publikace (Institut Václava Klause). Praha: Institut Václava Klause. ISBN 978-80-7542-063-3., s. 13.

²²² Tamtéž.

7.1.1. Možnost sjednání práce na dálku

Obsahem krizového plánu by tak například mohla být možnost sjednat se zaměstnancem práci na dálku, tedy tzv. *home office*. Samozřejmě tímto způsobem nelze řešit všechny pracovněprávní vztahy. Například s lékařem se na práci na dálku jeho zaměstnavatel domluvit nemůže. Práci na dálku lze vyřešit pouze některé druhy práce, u kterých tento způsob výkonu práce lze uskutečnit. Možnost práce na dálku je upravena v ustanovení § 317 ZPr, kdy výkon této práce lze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednat na základě dohody, která musí být písemná.²²³ Zaměstnavatel však může tento způsob výkonu práce zaměstnanci i nařídit, ale pouze za předpokladu, že je tak stanoveno v rámci opatření vydaného orgánem veřejné moci. V takovém případě lze práci na dálku realizovat jen po dobu, která je nutná, zároveň to výkon dané práce musí umožňovat, tedy není možné nařídit práci na dálku někomu, u koho je přítomnost na pracovišti nezbytná, a taktéž je zapotřebí, aby místo, kde má být práce vykonávána, bylo pro výkon dané práce způsobilé. Jakmile zaměstnavatel vyzve zaměstnance k tomu, aby mu sdělil, kde bude práci vykonávat, je zaměstnancovou povinností, aby takové místo ihned určil. V případě, že zaměstnanec dané místo, kde by mohl uskutečňovat výkon práce, nemá, taktéž je jeho povinností, aby tuto skutečnost svému zaměstnavateli oznámil.²²⁴ Právní úpravu nařízení práce na dálku nalezneme v ustanovení § 6 odst. 1 písm. e) krizového zákona, který opravňuje vládu k tomu, aby v čase, kdy platí nouzový stav, uložila zaměstnavateli povinnost konat práci na dálku, v rozsahu a po dobu, která se jeví jako nutná.²²⁵

Využití varianty, kdy zaměstnanec pracuje na dálku, mělo v době pandemie COVID-19 svůj velký význam. Dříve se o této možnosti hovořilo především v souvislosti s prací v kanceláři, při které je hlavním zaměstnancovým pomocníkem počítač. Práce na dálku tak byla vnímána jako určitá výhoda pro zaměstnance, a z pohledu zaměstnavatele by mělo docházet k větší opatrnosti v rámci jejího využití. V době spojené s pandemií COVID-19 se však možnost využití takového způsobu výkonu práce jevila v některých případech pro zaměstnavatele vhodnou a zaměstnavatel ji po svých zaměstnancích vyžadoval. Nouzové stavy, kterými si Česká republika prošla, vedly mnohé zaměstnavatele

²²³ § 317 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

²²⁴ § 317 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

²²⁵ § 6 odst. 1 písm. e) zákona č. 240/2000 Sb., zákon o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon).

k zamyšlení nad výkonem práce na dálku a zjištění, že přináší mimo jiné rovněž pozitivní důsledky ve formě úspor.²²⁶ I přes tuto skutečnost však nespočet zaměstnavatelů dávalo přednost tomu, aby zaměstnanec převažující část pracoval na pracovišti zaměstnavatele, a to z důvodu snazší komunikace mezi nimi.²²⁷

Práce na dálku tak je schopna zamezit nepříznivým důsledkům překážek v práci. Například v případě překážky v práci na straně zaměstnance ve formě karantény se tak tento způsob práce zdá být vhodným řešením.

7.1.2. Identifikace potenciálních krizových situací

Dalším důležitým obsahem krizového plánu zaměstnavatele by tak mohl představovat souhrn možných krizových situací, které mohou nastat. V rámci identifikace by tak zaměstnavatel provedl analýzu rizik a dospěl tak k případným krizovým situacím, které by byly schopny negativně ovlivnit jeho podnikání, zaměstnance či případně zákazníky. Připravil by se tak na možné negativní dopady krize a dávalo by mu to možnost lépe reagovat na konkrétní situaci, zároveň lze pozitivní dopady spatřovat i ve vztahu k zaměstnanci, který by tak věděl, co očekávat. Pomocí identifikace potenciálních krizových situací by se zaměstnavatel a jeho zaměstnanci mohli připravit na nejhůrší a včas se, dle předem daných kritérií, k situaci postavit.

V úvahu však přichází i otázka, zda není vhodné danou problematiku řešit i v zákonné úpravě. Pokud jde o zákonnou úpravu, tak § 279 odst. 1 ZPr stanovuje okruh informací, o kterých zaměstnavatel musí své zaměstnance informovat, kdy u písm. a) tohoto ustanovení stanovuje povinnost zaměstnavatele informovat o jeho ekonomické a finanční situaci své zaměstnance,²²⁸ a písm. b) povinnost informovat o „činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních.“²²⁹ Výjimka však platí pro „zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců“,²³⁰ kdy tito zaměstnavatelé povinnost informovat dle § 279 odst. 1 písm. a) a b) nemají.

²²⁶ Těmito úsporami se myslí například zmenšení kancelářských prostor v případech, kdy je uspořádání natolik stabilní, aby se zmenšení kancelářských prostor jevílo jako možné.

²²⁷ TOMŠEJ, Jakub, 2018. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Právo pro praxi. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-3981-1., s. 737 – 739.

²²⁸ § 279 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

²²⁹ § 279 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

²³⁰ § 279 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Tento návrh se tak jeví jako potencionální vhodné rozšíření výše zmíněného ustanovení. V rámci všeobecné informovanosti se zde objevuje také otázka, jestli výše uvedená výjimka je vhodná, či by i tyto informace měly být zaměstnancům malých zaměstnavatelů rovněž sdělovány.

7.1.3. Krizový tým

Krizové situace vyžadují rychlou reakci a s tím související spolehlivý a fungující aparát osob. Lze mít důvodně za to, že vytvořením krizového týmu, který by byl na eventuální nepříznivé události připraven a věděl, co dělat a jak se s tím vypořádat, je možné zamezit nepříznivým důsledkům, které s sebou může hospodářská krize nebo pandemie přinést.

Zaměstnavatel by tak vytvořil krizový tým složený z klíčových pracovníků, kteří by v případě krizové situace ihned reagovali a koordinovali opatření s cílem minimalizovat negativní dopady krize na zaměstnavatele a jeho zaměstnance. Tým by byl dostatečně proškolen pro zvládnutí daných situací a včasný zásah.

7.1.4. Adekvátní komunikace

Aby vše fungovalo, jeví se jako nezbytně nutná komunikace mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci. Ačkoliv právo na informace a projednání zakotvuje ustanovení § 278 a násl. ZPr, přesahuje myšlenka o adekvátní komunikaci zmíněné ustanovení. V případě krizové situace se komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci ukazuje být klíčovou. Nutnost náležitého a transparentního sdělování informací týkající se krize se následně pozitivně promítne i v chování zaměstnanců, kteří se poté cítí být dostatečně informovaní o aktuálním dění, když s nimi zaměstnavatel jedná přímo, nic jim nezamlčuje a nezkresleně jim poskytuje informace o nastalé situaci. V úvahu přichází i pravidelné schůze ohledně chodu, stability a eventuálních nutných opatření k odvrácení nežádoucích důsledků hospodářské krize či pandemie.

7.1.5. Spolupráce s externími subjekty

V rámci krizového plánu by měl zaměstnavatel spolupracovat s externími subjekty připravenými jednat, jakmile se bude situace zhoršovat a bude se jevit více než pravděpodobným, že dojde k aktivování krizového plánu. Zaměstnavatel by tak konzultoval další postupy s odborníky. Odborníci by tak zaměstnavateli poskytli nezkrácené údaje o eventuálním budoucím vývoji.

7.1.6. Testování a aktualizace plánu

Správného fungování krizového plánu s žádoucími účinky lze dosáhnout pouze jeho průběžnou aktualizací a testováním. Zaměstnavatel by podroboval krizový plán různým analýzám, zkoušel aplikovat různé modelové situace, zda plán ob stojí, či je zapotřebí ho aktualizovat, upravit, změnit nebo učinit jiná vhodná opatření ke zlepšení a zdokonalení stávajícího, aby se případná krizová situace vyřešila co nejefektivněji.

7.2. Programy podpory duševního zdraví zaměstnanců

Ve složitých dobách, které představuje hospodářská krize nebo pandemie, nesmí být opomíjeno duševní zdraví zaměstnanců. Ať už se jedná o překážky v práci na straně zaměstnavatele, nebo překážky v práci na straně zaměstnance, negativně se tyto skutečnosti odráží na psychice a duševním zdraví zaměstnanců.

Uvedme modelový případ, kdy se na straně zaměstnance vyskytnou překážky v práci ve formě karantény,²³¹ a zaměstnavatel se písemně dohodne se zaměstnancem na výkonu práce na dálku, jelikož to daná práce umožňuje. Zaměstnanec se nachází v karanténě, pracuje z domova, sociální kontakt je omezen, přichází pocity izolovanosti a další nepříznivé faktory, což se v důsledku může negativně promítnout do produktivity a výkonnosti zaměstnance. I v souvislosti s překážkami v práci na straně zaměstnavatele, například ve formě částečné nezaměstnanosti,²³² která je v dobách hospodářských krizí i pandemií velmi častá, dochází k negativnímu působení těchto situací na duševní zdraví

²³¹ Karanténa představuje důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance dle ustanovení § 191 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

²³² § 209 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

zaměstnanců. Zaměstnanec si nemůže odpracovat týdenní pracovní dobu, jelikož zaměstnavatel pro něj práci v tomto rozsahu nemá, a to z důvodu, že zboží se neprodává v takovém měřítku jako doposud, či není tak velká poptávka po jím nabízených službách. Poté se zaměstnanec ocitá v nejistotě ohledně budoucí existence svého zaměstnání, dostává se obavy o zachování práce atd. Již z těchto dvou modelových příkladů lze dovést, že program podpory duševního zdraví zaměstnanců by negativní důsledky těchto jevů ovlivnil v pozitivním slova smyslu.

Jeden z hlavních bodů tohoto programu by představovalo poskytování psychologického poradenství pro zaměstnance, kteří se snaží vyrovnat s úzkostmi, zvýšeným stresem či s depresí, která s překážkami v práci v dobách pandemie či hospodářských krizí souvisí.

Do programu se jako vhodné jeví zařadit i prevenci syndromu vyhoření,²³³ jehož příčinu lze najít v neúměrném stresu a pracovním tlaku. V rámci prevence syndromu vyhoření se pomůže zaměstnancům v tom, aby zachovali rovnováhu mezi soukromým životem a prací, a nedospělo to do fáze naprostého vyčerpání či demotivace.

Hlavním cílem tohoto programu by byla podpora duševního zdraví zaměstnanců, dále pak zformování prostředí, v němž budou zaměstnanci chráněni a taktéž podporováni. Pozitivní důsledky tento program bude mít nejen na zaměstnance, ale i na celkovou produktivitu.

V rámci zákonné úpravy si lze představit zařazení programu do části desáté ZPr s názvem „*péče o zaměstnance*“²³⁴ a samotnou existenci programu do zákona včlenit s odkazem na ustanovení § 1a odst. 1 písm. b) ZPr normujícího o „*uspokojivých a bezpečných podmínkách pro výkon práce*.“²³⁵

²³³ Syndrom vyhoření (burn-out syndrom) je Světovou zdravotnickou organizací definován jako onemocnění vznikající z dlouhodobého pracovního stresu. Je charakterizovaný vyčerpáním, odosobněním, negativismem a poklesem pracovní výkonnosti.

²³⁴ § 224 - § 247 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

²³⁵ § 1a odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

7.3. Speciální školení v souvislosti s BOZP

Oblast BOZP je na zákonné úrovni upravena v ustanovení § 101 až § 108 ZPr. Lze konstatovat, že zavedení povinných školení v rámci BOZP, která by se týkala situací nastávajících v době hospodářských krizí nebo pandemií, se jeví jako určitá forma prevence před nákazou v době pandemie a rovněž jako prevence nepříznivých důsledků hospodářských krizí.

Speciální školení by tak směřovala hlavně k prevenci nežádoucích jevů vyskytujících se v době hospodářské krize a pandemie. Cíl školení by představovalo prohloubení povědomí o krizových situacích, jak se v nich zachovat, a čemu se vyvarovat. Zaměstnanci by tak například v souvislosti s pandemií byli poučeni o rizikových faktorech, jak se lépe před přenosem onemocnění chránit, co dělat v případě objevení se prvních příznaků atd. V rámci školení se podrobně vysvětlí zaměstnancům, jak správně používat konkrétní ochranné pomůcky (roušky, respirátory, ochranné rukavice...), důležitost a efektivnost hygieny – především správné mytí rukou a dezinfekce, dále jak identifikovat prvotní symptomy onemocnění a následný postup v souvislosti s nahlášením a karanténou případů s podezřením na nákazu. Neméně důležitým obsahem školení by bylo stanovení různých eventuálních možností pracovní koexistence a pružnosti v oblasti pracovního prostředí, v rámci čehož by přicházelo v úvahu sjednání dohody o výkonu práce z domova, dohoda o maximálním počtu zaměstnanců na pracovišti v případě vzniku pandemie, dodržování rozestupů atd.

Zmíněná specifická školení by měla být pružná a reagovat na aktuální problémy, které mohou v blízké budoucnosti vzniknout. Získat tyto informace ze školení musí být dostupné pro všechny zaměstnance zaměstnavatele, a to bez výjimek. Věnování náležitě pozornosti BOZP v době hospodářské krize či pandemie tak představuje prevenci před nepříznivými vlivy uvedených situací, a to jak pro zaměstnavatele, tak i pro jeho zaměstnance.

Závěr

Cílem této práce bylo představit překážky v práci, a to jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance, ve stínu hospodářských krizí a pandemie COVID-19.

V této práci byly v první kapitole shrnuty základní pojmy a zároveň i poskytnut stručný historický exkurz. Druhá kapitola se zabývala obecně překážkami v práci, jejich výčtu a krátkému shrnutí.

Třetí kapitola se věnovala překážkám v práci v době pandemie COVID-19, kdy byly popsány okolnosti, které dostaly celý svět do neobvyklé situace, která se mimo jiné promítla i do oblasti pracovního práva, přesněji řečeno do překážek v práci. V rámci přijatých mimořádných opatření se tak zaměstnanci a zaměstnavatelé museli vypořádat s neočekávanými změnami, které pandemie přinesla. Výkon práce byl ovlivněn přijatými protiepidemickými opatřeními, která představovala bezprecedentní situaci, na kterou nikdo nebyl připraven. V souvislosti s překážkami v práci na straně zaměstnance byla pozornost věnována karanténě, možnosti případného „home office“, tedy práci z domova, péči o děti v důsledku uzavření škol a školských zařízení, ošetřovnému a dočasné pracovní neschopnosti. V opomenutí nezůstala ani možnost odmítnutí výkonu práce dle § 106 ZPr.

Tato kapitola rovněž představila překážky v práci na straně zaměstnavatele, především prostoje, živelní události a částečnou nezaměstnanost. Vyjádřeno bylo i stanovisko MPSV k živelní události jako k tzv. jiné překážce.

Čtvrtá kapitola se zabývala překážkami v práci v době hospodářské krize, kdy v prvé řadě došlo k seznámení se s těmi nejvýznamnějšími jako je Velká krize 1929-1933, ropné krize 70. let 20. století, krize z roku 2008 a na závěr s koronakrizí spojenou s pandemií COVID-19 z roku 2019. Překážky v práci v době hospodářské krize však v rámci tématu diplomové byly začleněny především do rámce časového období spadající pod pandemii COVID-19. Kapitola pojednávala opět o překážkách v práci jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance. V souvislosti s částečnou nezaměstnaností jako překážkou v práci na straně zaměstnavatele se tato část blíže věnovala institutu tzv. kurzarbeitu.

V páté kapitole této práce došlo k seznámení se s judikaturou spjatou s překážkami v práci v době pandemie COVID-19, a to s judikátem týkajícím se neplatnosti dohody o neplaceném volnu při existenci překážek v práci na straně zaměstnavatele. Tento specifický případ se dostal až k Ústavnímu soudu ČR.

Cílem předposlední kapitoly bylo představit změny, které se odehrály v této oblasti v zahraničí, a to na Slovensku a rovněž ve Velké Británii v rámci práce z domova v souvislosti s koronakrizí. Kapitola shrnula právní úpravu překážek v práci dle slovenského zákoníku práce a změny, které v dané oblasti v důsledku pandemie COVID-19 nastaly.

Poslední kapitola se zaměřila na návrhy de lege ferenda. Hlavním návrhem bylo sestavení krizového plánu zaměstnavatelem a větší pružnost v možnosti sjednat práci na dálku, dále byla zdůrazněna důležitost komunikace a informovanosti mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Jako další a neméně důležitý návrh představila tato kapitola i programy podpory duševního zdraví zaměstnanců a speciální školení v rámci BOZP.

Tato práce tak podrobněji shrnula překážky v práci vyskytující se na obou stranách pracovněprávního vztahu, tedy jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele, v kontextu hospodářských krizí a pandemie COVID-19, jak se k této problematice postavil stát a zároveň představila opatření a změny v zákonné úpravě reagující na nenadálé situace. Poskytla rovněž i návrhy, které by se v budoucnu mohly ukázat jako vhodné pro předcházení nepříznivých důsledků, které s sebou do oblasti pracovního práva přinášejí hospodářské krize a pandemie, jako tomu bylo například v roce 2019 v rámci pandemie COVID-19.

Seznam použité literatury

Literární publikace

- BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.
- DLOUHÝ, David, BAJURA, Jan, WÄLDL, Ľuboš, SKŘEJPEK, Michal a SALAČ, Josef, 2021. *Pandemie covid-19 a její dopady do oblasti soukromého práva a bezpečnosti*. Praha: Policejní akademie České republiky v Praze. ISBN 978-80-7251-528-8.
- HŮRKA, Petr, 2019. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7598-356-5.
- HŮRKA, Petr, 2023. *Pracovní právo*. 4. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-915-7.
- KLAUS, Václav, 2020. *Ekonomické aspekty koronakrize*. Publikace (Institut Václava Klause). Praha: Institut Václava Klause. ISBN 978-80-7542-063-3.
- KOTTNAUER, Antonín a ŠTALMACH, Petr. *Lexikon pracovního práva*. Ostrava: Sagit, 1996. Lexikony. ISBN 80-85789-43-4.
- KRAFT, Jiří, 2010. *Hospodářská krize: vybrané makroekonomické a mikroekonomické souvislosti s projekcí na úrovni regionů: monografie*. V Liberci: Technická univerzita. ISBN 978-80-7372-678-2.
- KUBŮ, Eduard, SOUKUP, Jindřich a ŠOUŠA, Jiří (ed.), 2015. *Fenomén hospodářské krize v českých zemích 19. až počátku 21. století: cyklický vývoj ekonomiky v procesu gradující globalizace*. Praha: Nová tiskárna Pelhřimov. ISBN 978-80-7415-115-6.
- LANDWEHRMANN, Tereza. *Překážky v práci: na straně zaměstnance i zaměstnavatele*. Olomouc: ANAG, 2021. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-322-6.
- PICHRT, Jan a TOMŠEJ, Jakub, 2023. *Zaměstnavatel, zaměstnanec a podnikání v ekonomicky složitě době*. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7676-473-6.

- PICHRT, Jan, STÁDNÍK, Jaroslav. § 106 [Práva a povinnosti zaměstnance]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. 4. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2023.
- PICHRT, Jan. § 207 [Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. 4. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2023.
- PICHRT, Jan. § 209 [Částečná nezaměstnanost]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. 4. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2023.
- SELUCKÁ, Markéta. *Covid-19 a soukromé právo: otázky a odpovědi*. V Praze: C.H. Beck, 2020. ISBN 978-80-7400-808-5.
- STROUKAL, Dominik, 2021. *Ekonomické bubliny: průvodce hospodářskými krizemi od tulipánů po koronu*. Druhé rozšířené vydání. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-3172-3.
- TOMŠEJ, Jakub, 2018-. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Právo pro praxi. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-3981-1.
- TOMŠEJ, Jakub, MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie a STONJEK, Patrik, ed. *Koronavirus a pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2021. ISBN 978-80-7630-010-1.
- VRAJÍK, Michal. § 207 (Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy). In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODRUBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. 1. vyd. (1. aktualizace)*. Praha: C. H. Beck, 2020.

Právní předpisy České republiky

- Sbírká zákonů České republiky č. 30 z roku 2020 - Usnesení vlády České republiky ze dne 12. března 2020 o vyhlášení nouzového stavu
- Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění zákona č. 162/1998 Sb.
- Usnesení vlády České republiky č. 257, ze dne 19. 3. 2020, a č. 353, ze dne 31. 3. 2020.
- Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře
- Zákon č. 133/2020 Sb., o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020

- Zákon č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání
- Zákon č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému
- Zákon č. 240/2000 Sb., zákon o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon)
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
- Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

Právní předpisy Slovenské republiky

- Zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce.
- Zákon č. 461/2003 Z. z., o sociálnom poistení.
- Zákon č. 462/2003 Z. z., o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

Judikatura

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2008, sp. zn. 25 Cdo 529/2006.
- Rozsudek Okresního soudu v Příbrami ze dne 11.5.2021, č. j. 5 C 196/2020 – 81.
- Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 23.1.2022, sp. zn. 23 Co 179/2021.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23.8.2022, sp. zn. 21 Cdo 496/2022.
- Usnesení Ústavního soudu ze dne 15. 11. 2022, sp. zn. III. ÚS 2865/22.

Internetové a jiné zdroje

- BEASLEY, B. Alex, 2023. *Overview: The Oil Shocks of the 1970s*. [online]. Energy History Online. Yale University. 2023. Dostupné z: <https://energyhistory.yale.edu/the-oil-shocks-of-the-1970s/#overview>.

- LEŠINGROVÁ, Romana, 2021. *Minulost jako příklad. Současná hospodářská krize z pohledu minulosti*. [Online]. FiR. - Finanční management a controlling v praxi (Wolters Kluwer). č. 1. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/36584/1/2?vtextu=hospod%C3%A1%C5%99sk%C3%A1%20krize>.
- LUNGOVÁ, Miroslava, 2011. *HOSPODÁRSKÁ KRIZE 2008 - 2009: ANALYZA PRÍČIN*. [online]. E+M Ekonomie a Management. 2011, no. 2, s. 22-30. ISSN 1212-3609. Dostupné z: <https://www.proquest.com/docview/876259934/fulltextPDF/214114F1E094334PQ/1?accountid=14965&sourcetype=Scholarly%20Journals>.
- MPSV, 2020. *Doporučení pro poskytovatele sociálních služeb v souvislosti s epidemií COVID-19 - Nejčastější otázky a odpovědi v oblasti sociálních služeb*. [Online]. 13.3.2020, s. 10. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Doporu%C4%8Den%C3%BD+postup+%C4%8D.+1_2020+Doporu%C4%8Den%C3%AD+pro+poskytovatele+soci%C3%A1ln%C3%ADch+slu%C5%BEeb+v+souvislosti+s+epidemi%C3%AD+COVID-19.pdf/.
- MPSV, 2020. *Pracovněprávní desatero boje s koronavirem*. [Online]. 3.4.2020, s. 1. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Desatero_tabulka.pdf/.
- MPSV, 2020. *Tisková zpráva - Koronavirus a pracovněprávní souvislosti*. [Online]. 12.3.2020, 5. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/12_03_2020+TZ+-+Koronavirus+a+pracovn%C4%9Bpr%C3%A1vn%C3%AD+souvislosti.pdf/9a000de5-8f70-b3d9-8f16-b1e256a64bcd.
- NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE, 2021. *Zmeny v pracovnoprávných predpisoch na základe zákona v súvislosti s tretou vlnou pandémie ochorenia COVID-19*. [Online]. Dostupné z: <https://www.ip.gov.sk/zmeny-v-pracovnopravnych-predpisoch-na-zaklade-zakona-v-suvislosti-s-tretou-vlnou-pandemie-ochorenia-covid-19/>.

- PICHRT, Jan a MORÁVEK, Jakub (ed.). *Pracovní právo a sociální zabezpečení v době koronaviru*. Nakladatelství Eva Rozkotová – Library [online]. Copyright ©Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2020 Vydala Univerzita Karlova, Právnická fakulta, ediční středisko v nakladatelství Eva Rozkotová, Na Ptačí skále 547, 266 01 Beroun. Dostupné z: <https://rozkotova.cld.bz/PP-Korona>. ISBN (e-kniha): 978-80-7630-008-8.
- PICHRT, Jan, BĚLINA, Miroslav, MORÁVEK, Jakub a TOMŠEJ Jakub. *K některým specifickým otázkám překážek v práci v době koronaviru aneb je možné považovat pandemii za živelní událost ve smyslu pracovního práva?* ePravo.cz, [online]. 20. 3. 2020. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/k-nekterym-specifickym-otazkam-prekazek-v-praci-v-dobe-koronaviru-aneb-je-mozne-povazovat-pandemii-za-zivelni-udalost-ve-smyslu-pracovniho-prava-110851.html>.
- REDAKCE, 2020. *Koronavirus jako překážka v práci*. [Online]. Výběr literatury. 22.3.2020, roč. 2020, č. 2. Dostupné z: <https://app.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgbpxm6lcmvzf6ni&groupIndex=2&rowIndex=0&refSource=search#>.
- TEJNSKÝ, Ondřej, 2021. *Kurzarbeit verze 2021, „pomoc“ nejen v době pandemie*. [Online]. *Právní prostor.cz*. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/kurzarbeit-verze-2021-pomoc-nejen-v-dobe-pandemie>.
- VLÁDA ČR, 2020. *Usnesení vlády ČR ze dne 12.března 2020 č. 201 o přijetí krizového opatření*. [Online]. 12.3.2020, s. 8. Dostupné z: https://www.epravo.cz/_dataPublic/sbirky/2020/sb0031-2020.pdf.
- VOLEK, Stanislav, 2002. *Ropná krize v roce 1973*. [online]. In: Peníze.cz, 8.11.2002. Dostupné z: <https://www.penize.cz/nezamestnanost/15178-ropna-krize-v-roce-1973>.
- WEINHOLD LEGAL, 2023. *Legislativní změny a návrhy*. [Online]. Legal Alert, 2023, č. 1. Dostupné z: <https://app.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgnpwyk7ge&groupIndex=0&rowIndex=0#>

Cizojazyčné resumé

This thesis focuses on obstacles to work on the part of the employer and the employee during the economic crisis and the COVID-19 pandemic. The purpose of this thesis is to present these obstacles, to specify them in more detail and, last but not least, to present solutions to prevent these adverse effects.

First of all, this thesis dealt with the basic concepts, general obstacles to work and a brief summary of them. In the following chapters, the obstacles to work that occurred during these times were described, what their legislation was, what changes occurred in the measures and amendments to the law.

In the context of economic crises, the main crises were presented, such as the Great Depression of 1929-1933, the oil crisis, the 2008 crisis and, above all, the still discussed Coronavirus crisis.

With reference to case law, a case was presented concerning the invalidity of an agreement on unpaid leave in the presence of obstacles to work on the employer's side.

Furthermore, the penultimate chapter of the thesis was devoted to a foreign excursion, what is the system of obstacles to work in Slovakia, changes in the time of the pandemic in the framework of statutory regulation and also working from home during this time in the Great Britain.

Finally, options were presented to prevent the adverse effects of economic crises and possible further pandemics, such as the covid-19 pandemic, by making a contingency plan, being more flexible in negotiating home offices, implementing mental health support programmes for employees, and holding special occupational health and safety training.