



COVID-19, ZAMĚSTNAVATELÉ A ČESKÁ REPUBLIKA

Název tohoto článku záměrně připomíná začátek velmi špatného vtipu („to se tak sejdou COVID, zaměstnavatelé a Česká republika...“), nicméně je to pohledem zaměstnavatele asi nejvýstižnější shrnutí současné situace. Počátkem března 2020 byl totiž potvrzen první výskyt nového typu koronaviru na území České republiky a na jeho šíření postupně navázala celá plejáda opatření vydávaných podle zákona č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „krizový zákon“), a následně podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o ochraně veřejného zdraví“). Protože tato opatření dopadla velmi závažně na ekonomiku a tím samozřejmě i na pracovněprávní vztahy, reagovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) postupně vydáním tzv. **Pracovněprávního desatera boje s koronavirem, Listiny**

základních práv zaměstnance během epidemie koronaviru a natřikrát též **programu Antivirus**, což je dotační program podporující zaměstnavatele. Všem těmto dokumentům nelze upřít určitou PR hodnotu. Obsahově jsou pak zpravidla natolik povšečné a obecné, že spíše vyvolávají pouze řadu výkladových a aplikačních otázek.

Prakticky se tak zaměstnavatelům konkrétní pomoci dostalo až v týdnu od 6. dubna 2020, kdy bylo konečně spuštěno podávání žádostí o účast v programu Antivirus, a to ve dvou krocích. I tak vzhledem k tomu, že většina omezujících opatření i nadále platí a jejich konec je v nedohlednu (resp. systém, jímž jsou jednotlivé činnosti uvolňovány, připomíná ze všeho nejvíce losování Sportky), lze stávající stav pro zaměstnavatele vystihnout nejlépe slovy: nepořádek, nejistota, pochybnosti. Cílem tohoto článku je pomoci zaměstnavatelům se v dané situaci zorientovat poskytnutím stručného přehledu aktuálního stavu. Článek je proto rozdělen na pět částí, a to úvod týkající se aktuálních omezujících opatření, stručný rozbor pracovní právního desatera, stručný rozbor listiny základních práv zaměstnance, stručný popis programu Antivirus a konečně návod, jak o příspěvky z programu Antivirus požádat. Autor na tomto místě nicméně upozorňuje, že tento článek byl zpracován dne 5. dubna 2020 a aktualizován dne 12. dubna 2020, avšak čtenářům se dostává do rukou po Velikonocích. Informace obsažené v tomto článku je tak následně třeba korigovat aktuálním stavem věcí.

OMEZUJÍCÍ OPATŘENÍ A JEJICH DOPADY PRO ZAMĚSTNAVATELE

Přehled všech aktuálně platných omezujících opatření je nejen zaměstnavatelům k dispozici na webových stránkách vlády České republiky.¹⁾ Zaměstnavatelům lze doporučit tyto webové stránky sledovat zejména s přihlédnutím k průběžným změnám s tím, že vzhledem k vývoji nejsou v tomto článku jednotlivá opatření vypočítávána – v mezidobí mezi jeho zpracováním, resp. aktualizací a vydáním totiž může docházet ke změnám a článek by tak mohl být zavádějící. Velmi podrobně se opatřením věnuje rovněž web Ministerstva průmyslu a obchodu, na nějž lze především zaměstnavatele z podnikatelského sektoru taktéž odkázat.²⁾

V zásadě lze nicméně uvést, že jednotlivá opatření **buď dopadají na všechny zaměstnavatele** (např. omezení vedoucí k nutnosti používat na pracovišti ochranu dýchacích cest), nebo na **vybrané zaměstnavatele, jímž omezují provoz nebo určitou část činnosti**. Sem patří především:

- **maloobchod a služby**, kde je až na výjimky **zakázán prodej v provozovnách**, což má za následek faktické uzavření těchto provozoven a tedy zpravidla překážku v práci na straně zaměstnavatele (ledaže zaměstnavatel může podle pracovní smlouvy zaměstnancům provozovny uložit výkon jiné práce v rámci sjednaného druhu a místa výkonu práce (toto opatření nedopadá ovšem na e-shopy a online prodej, které mohou fungovat i nadále, takže pokud kupříkladu jedna společnost provozuje e-shop a „kamenný obchod“, dotýká se opatření jen „kamenné“ provozovny);
- **ubytovací služby (typicky hotely)**, kde je až na výjimky **zakázán prodej služeb**, což vede zčásti k (dočasněmu) **uzavření**, zčásti pak k **omezení provozu těchto zařízení**. Důsledkem je v obou případech opět překážka v práci na straně zaměstnavatele spočívající buď v jiné překážce v práci (§ 208 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů – dále jen „zákoník práce“) nebo v tzv. částečné nezaměstnanosti (§ 209 zákoníku práce);

¹⁾ Viz <https://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/vyhlaseni-nouzoveho-stavu-180234/>. Komplettní přehled těchto opatření by vydal na samostatné číslo časopisu, a to bez jakéhokoliv komentáře, takže je zde podáván pouze velmi zhuštěný výčet.

²⁾ Viz <https://www.mpo.cz>.

- **stravovací zařízení (typicky restaurace)**, kde je až na výjimky zakázána **přítomnost veřejnosti**, což vede většinu těchto zařízení k **omezení na rozvoz potravin a vydávání prostřednictvím výdejových okének nebo k dočasnému uzavření provozu**. Rovněž je zcela zakázána činnost provozoven stravovacích služeb v rámci **nákupních center s prodejní plochou přesahující 5 000 m²**. Důsledky jsou podobné jako u zařízení poskytujících ubytovací služby;
- **jiné provozy se zákazem přítomnosti veřejnosti** (typicky až do 9. dubna 2020 prodejny stavebnin, stavebních výrobků nebo hobby markety, aktuálně např. vnitřní sportoviště) – důsledky jsou obdobné jako u maloobchodu a služeb, tj. vzniká zde překážka v práci na straně zaměstnavatele ve vztahu k zaměstnancům takto omezených nebo uzavřených provozů;
- **zakázané provozy a služby**, tedy provozy zakázané jako takové (jedná se např. o herny, kasina, autoškoly, taxislužby (se stanovenými výjimkami) a samoobslužné prádelny a čistírny) – pracovní právní dopady jsou zde podobné jako u maloobchodu a služeb – zpravidla půjde o tzv. jinou překážku v práci podle § 208 zákoníku práce.

Omezení se dotýkají též **školských zařízení**, kterým byla **omezena výuka** tak, že je zakázána osobní přítomnost žáků ve většině typů vzdělávacích zařízení. Toto z pracovní právního hlediska znamená jednak **omezení ve způsobu výkonu práce pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol, jednak omezení využitelnosti práce ostatních pracovníků**, jako jsou např. kuchaři ve školních jídelnách či menzách.

Omezení v **sociální oblasti** pak zahrnují pozastavení nebo přerušování činnosti řady zařízení, jako jsou např. **denní stacionáře**, zařízení poskytovatelů sociálních služeb apod. Z pracovní právního pohledu tím opět dochází typicky u části zaměstnanců k nedostatečnému vytížení, a tedy ke vzniku překážky v práci na straně zaměstnavatele.

Zařízení poskytující **lázeňskou léčebně rehabilitační péči** mají uložen zákaz přijímat nové pacienty za tímto účelem, což je staví do podobné situace jako poskytovatele ubytovacích služeb.

Omezující opatření postihují rovněž **činnost úřadů a samospráv**, které mají sice zachován omezený provoz, ale musí **omezit práce** na bezpodmínečně nutné, **omezit osobní kontakty** zaměstnanců s adresáty veřejné správy a externími osobami, **omezit úřední hodiny a obecně zajišťovat chod úřadu s co nejnižším počtem osob na pracovišti**. Tato opatření by měla vést především k využívání práce z domova, nelze však vyloučit rovněž vznik překážky v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce.

Zásadně jsou zpřísněny podmínky výkonu práce **přeshraničních pracovníků**, kdy:

- pro **cizince**, až na výjimky, platí zákaz vstupu na území České republiky;
- pro **osoby na území České republiky**, až na výjimky, platí zákaz vycestování z území České republiky;
- pro **osoby, které na území České republiky vstoupí, je plošně dána povinnost oznámit vstup na území lékaři a nechat si uložit karanténu** (až na stanovené výjimky), což má pak pracovní právní důsledky v podobě vzniku překážky v práci na straně zaměstnance (viz dále).

Zvláštní **zákazy** pak platí jednak pro **zdravotnické pracovníky lékařské i nelékařské**, jednak pro **zaměstnance kritické infrastruktury**. Zdravotničtí pracovníci mají **zakázáno čerpání dovolené** až na osoby, kterým byla nařízena karanténa, a dále musí informovat zaměstnavatele o tom, že byli v kontaktu s osobou pozitivně testovanou na koronavirus. Zaměstnavatel pak rozhodne, zda bude uložena karanténa (což má již popsané pracovní právní dopady), nebo bude pokračovat výkon práce za přísných bezpečnostních opatření.

Zaměstnanci **kritické infrastruktury (např. hasiči)** mají tytéž povinnosti (tj. zákaz čerpání dovolené a povinnost notifikace zaměstnavatele o kontaktu s nakaženou osobou s tím, že podle okolností bude rozhodnuto o karanténě nebo o výkonu práce za přísných bezpečnostních opatření), a dále **zákaz výkonu jiné výdělečné činnosti** (platí pro příslušníky

bezpečnostních sborů) a **zákaz zdržovat se i mimo pracovní dobu** (až na výjimky) **mimo místa určená zaměstnavatelem**.

Některá opatření poskytují zaměstnavatelům též **úlevy** oproti běžným povinnostem:

- zdravotní průkazy podle zákona o ochraně veřejného zdraví lze **nahradit čestným prohlášením**;
- vstupní lékařské prohlídky uchazečů o zaměstnání lze **nahradit čestným prohlášením**;
- periodické lékařské prohlídky se **neprovádí**;
- platnost **povolení k zaměstnání** podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a krátkodobého **schengenského víza za účelem zaměstnání**, jejichž platnost uplyne maximálně 60 dnů ode dne skončení nouzového stavu, se prodlužuje tak, že skončí uplynutím doby 60 dnů ode dne skončení nouzového stavu, za podmínky, že cizinec bude mít po dobu platnosti tohoto nařízení platný pracovní právní vztah se zaměstnavatelem;
- platnost **povolení k zaměstnání a povolení a víz k pobytu** vydaných osobám v pracovní právním vztahu k zaměstnavatelům, kteří poskytují služby na základě dohody o agenturním zaměstnávání nebo na základě jiné smlouvy, se prodlužuje na dobu do 60 dnů po skončení nouzového stavu.

PRACOVNĚPRÁVNÍ DESATERO BOJE S KORONAVIREM

Výše popsaná opatření zasáhla společně s karanténními opatřeními či nákazou koronavirem intenzivně do pracovních vztahů a Ministerstvo práce a sociálních věcí tak vydalo dokument **Pracovní právní desatero boje s koronavirem**.³⁾ Je třeba uvést, že dokument byl k 31. březnu 2020 aktualizován, avšak původní verze desatera je i nadále k dispozici na webových stránkách MPSV. Zaměstnavatelům je tak třeba doporučit vždy desatero zobrazovat prostřednictvím odkazu uvedeného v poznámce pod čarou, a nikoli přímým proklikem na PDF soubor obsahující desatero – jen tak je totiž zajištěno, že si zaměstnavatel vždy zobrazí aktuální verzi desatera.

K samotnému desateru lze uvést, že **bod I až IV popisují překážky v práci na straně zaměstnance** spočívající v **karanténě** (bod I), **dočasné pracovní neschopnosti** (bod II), **péči o dítě mladší 10 let** z důvodu uzavření školského zařízení (bod III) a **péči o dítě ve věku od 10 do 13 let a hendikepované osoby** (bod IV).

Ve všech těchto případech musí zaměstnavatel nepřítomnost zaměstnance v práci omluvit s tím, že při **karanténě** platí zaměstnavatel zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu za prvních 14 kalendářních dní s tím, že v rámci programu Antivirus má zaměstnavatel prostřednictvím **režimu A** refundovat 80 % vyplacené náhrady mzdy a odvodů. Při **dočasné pracovní neschopnosti** rovněž platí zaměstnavatel zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu za prvních 14 kalendářních dní s tím, že tato náhrada mzdy nebude z programu Antivirus refundována. Při **péči o dítě či hendikepovanou osobu** zaměstnance již od prvního dne překážky platí stát formou ošetřovného a zaměstnavatel tudíž nic neplatí ani následně nerefunduje.

Specifickou pozornost si zaslouží **bod VII**, tedy nepřidělování práce v důsledku dočasného uzavření nebo omezení provozu z důvodu **mimořádných opatření učiněných orgánem ochrany veřejného zdraví**, tj. krajskou hygienickou stanicí nebo Ministerstvem zdravotnictví. Tyto případy se posuzují jako **karanténa**, tedy překážka v práci na straně zaměstnance, a platí totéž, co bylo uvedeno výše k bodu I. Spadají sem zejména případy, kdy krajské hygienické stanice na omezenou dobu **zcela uzavřely území některých obcí** (např. Uničov, Červenka, Litovel či Konice), ale **nikoliv obecná opatření Ministerstva zdravotnictví**

³⁾ Dostupný zde: <https://www.mpsv.cz/web/cz/zamestnanci-info> pod rubrikou „Náhrada mzdy a pracovní právní souvislosti“.

omezující volný pohyb osob či maloobchodní prodej a prodej služeb (viz výše), protože tato opatření nejsou adresná a neukládají karanténu konkrétním osobám.⁴⁾

Body V, VI, VIII a IX pak popisují překážky v práci na straně zaměstnavatele spočívající v:

- **bod VI** popisuje **prostoj**, tedy překážku v práci spočívající v nepřidělování práce v důsledku výpadku **vstupů** nebo obecně v **provozních příčinách**. Při prostoji vyplácí zaměstnavatel náhradu mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku s tím, že v rámci programu Antivirus má zaměstnavatel prostřednictvím **režimu B** refundovat 60 % vyplacené náhrady mzdy a odvodů;
- **bod V** popisuje nepřidělování práce zaměstnancům **z důvodu nepřítomnosti většího počtu zaměstnanců** (např. z důvodu karantény, dočasné pracovní neschopnosti či péče o dítě). Pokud v takovém případě zaměstnavatel nemůže zajistit plný provoz a rozhodne o jeho uzavření či omezení, jedná se o **jinou překážku v práci**, při níž zaměstnancům přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši 100 % průměrného výdělku s tím, že v rámci programu Antivirus má zaměstnavatel prostřednictvím **režimu B** refundovat 60 % vyplacené náhrady mzdy a odvodů;
- **bod VIII je nejvíce kontroverzní** a popisuje nepřidělování práce zaměstnancům **v důsledku dočasného uzavření nebo omezení provozu z důvodu mimořádných opatření** podle usnesení vlády vydaných Ministerstvem zdravotnictví. Kontroverze spočívá v tom, že MPSV tyto případy v desateru posuzuje **výlučně jako tzv. jinou překážku v práci**, při níž zaměstnancům přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši 100 % průměrného výdělku s tím, že v rámci programu Antivirus má zaměstnavatel prostřednictvím **režimu A** refundovat 80 % vyplacené náhrady mzdy a odvodů.

Podle názoru autora (a bylo tomu tak i v dříve publikované verzi desatera) však **pokud v důsledku mimořádných opatření dojde k poklesu poptávky** po zaměstnavatelem nabízeném zboží či službách, **není vyloučeno posoudit situaci jako tzv. částečnou nezaměstnanost** a snížit náhradu mzdy (dohodou s odborovou organizací nebo vnitřním předpisem tam, kde odborová organizace nepůsobí) až na 60 % průměrného výdělku s tím, že by pak zaměstnavatel v rámci programu Antivirus prostřednictvím **režimu B** refundoval 60 % vyplacené náhrady mzdy a odvodů.

Prakticky zde jde především o to, že **existují provozy, které jsou zasaženy mimořádnými opatřeními, a zároveň by i tak trpěly poklesem poptávky** (např. ubytovací služby či restaurace by vzhledem k obavám z cestování a sdružování měly zřejmě i bez mimořádných opatření „slabší sezónu“). Tyto provozy přitom podle názoru autora mají na výběr mezi překážkami v práci podle § 208 a § 209 zákoníku práce a není důvod vylučovat je z režimu částečné nezaměstnanosti a nucovat jim ze strany státu, že musí zaměstnancům poskytovat náhradu mzdy podle § 208 zákoníku práce;

- **bod IX** se věnuje **částečné nezaměstnanosti**. Popisuje právě nepřidělování práce **v důsledku omezení poptávky po poskytovaných službách nebo omezení odbytu výrobků** s tím, že v těchto případech zaměstnavatel vyplácí zaměstnancům náhradu mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku, kterou lze dohodou s odborovou organizací nebo vnitřním předpisem tam, kde odborová organizace nepůsobí, snížit až na 60 % průměrného výdělku s tím, že zaměstnavatel má v rámci programu Antivirus prostřednictvím **režimu B** refundovat 60 % vyplacené náhrady mzdy a odvodů.

Bod X se pak věnuje **práci z domova**, tedy jedinému případu, kdy nejde o překážku v práci, ale o výkon práce. V tomto pracovním režimu tedy zaměstnanci přísluší mzda nebo

⁴⁾ Tento výklad budí mezi odbornou veřejností pochybnosti, nicméně prakticky se jím zaměstnavatelé musí řídit, protože pokud příslušná správa sociálního zabezpečení neuzná zaměstnanci karanténu, znamenalo by to, že zaměstnanec je od 15. dne zcela bez jakéhokoliv hmotného zajištění. Je tomu tak proto, že zaměstnavatel by situaci považoval za karanténu, a tudíž by od 15. dne již zaměstnanci ničeho nehradil, ale správa sociálního zabezpečení by situaci jako karanténu neuznala, a tudíž by zaměstnanci nepřiznala nemocenské.

plat za vykonanou práci a tohoto případu se tudíž netýká **žádný z režimů programu Antivirus**. Toto by měli mít na paměti především zaměstnavatelé, kteří zavedli v průběhu března režim „práce z domova“, ale ve skutečnosti zaměstnancům žádnou nebo téměř žádnou práci nepřidělují a práci z domova jen zjednodušují výpočet a výplatu mezd.

LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV ZAMĚSTNANCE BĚHEM EPIDEMIE KORONAVIRU

Dalším dokumentem, kterým MPSV reagovalo na opatření během pandemie, byla **Listina základních práv zaměstnance během epidemie koronaviru**.⁵⁾ K této listině si autor dovoluje připojit zamyšlení, zda je v současné době skutečně užitečná. Aktuální situace totiž vyžaduje především **solidaritě mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, a nikoliv ponoukání zaměstnanců k tomu, aby „věděli, co si nenechat líbit, nebo aby dokázali poradit kolegům“**.⁶⁾

Jakkoliv je tedy snaha MPSV o vymezení základních práv zaměstnanců chválná, **přichází podle názoru autora v nevhodnou dobu, a navíc je pojata poměrně zjednodušujícím způsobem**. To má samozřejmě své výhody především ve vysoké míře pochopitelnosti ze strany široké veřejnosti, avšak na druhou stranu též nevýhody spočívající v tom, že zaměstnanci mohou z listiny nabýt dojmu, že celá situace je pro zaměstnavatele jednoduchá a že nejhodnější, co mohou udělat, je domáhat se náhrady mzdy či platu ve výši 100 % průměrného výdělku za všech okolností. **Tak tomu ale není a důsledné lpění na listině bez širší znalosti problematiky může zaměstnancům v konečném důsledku spíše uškodit**. Na toto autor doporučuje zaměstnance pečlivě upozorňovat a trpělivě vysvětlovat, že zákoník práce a judikatura k němu jsou rozhodně složitější, než jedna webová stránka otázek a odpovědí.

Konkrétně pak autor poukazuje na následující nedůslednosti v textu listiny:

- listina uvádí, že pracovní poměr nelze během prvních 14 dnů karantény nebo dočasné pracovní neschopnosti zrušit ve zkušební době. To je samozřejmě pravda, nicméně **zkušební doba se o tyto překážky v práci prodlužuje, takže pracovní poměr lze bez problémů zrušit později**;
- listina správně uvádí, že zaměstnanec nesmí odmítnout výkon práce z důvodu tvrzeného ohrožení života či zdraví účelově, bylo by však vhodné upozornit též na to, že **v takovém případě zaměstnanec porušuje zaviněně své pracovní povinnosti**, což může mít v krajním případě za následek postih v podobě ukončení pracovního poměru (výpovědi, popř. i okamžitým zrušením);
- zavádějící je závěr uváděný listinou, že zaměstnavatel nesmí zaměstnanci dát výpověď kvůli koronaviru. Koronavirus sice není výpovědní důvod, ale **ekonomické dopady koronaviru vedou samozřejmě k organizačním změnám na straně zaměstnavatele a ty už zcela legálním výpovědním důvodem** podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce **jsou**;
- zcela v rozporu se stanovisky většiny odborné veřejnosti je pak závěr uváděný listinou, že **zaměstnanci lze snížit jednostranně stanovenou či určenou mzdu pouze, pokud důvod spočívá ve vykonávané práci**. Takový pohled na věc je bezdůvodně zužující. Pokud zaměstnavatel dodrží ustanovení o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, **ustanovení o tom, že za stejnou práci přísluší všem zaměstnancům stejná odměna**, a dále ustanovení o tom, že zaměstnanec musí být s podmínkami odměňování seznámen před započatím výkonu práce, **není důvod podmínky snížení mzdy dále omezovat**. Ostatně, pokud se v listině uvádí, že důvody **snížení mzdy** musí spočívat ve vykonávané práci, pak musí totéž platit též pro **zvýšení mzdy**. Jestliže by tedy mělo platit to, co uvádí

⁵⁾ Dostupná zde: <https://www.mpsv.cz/prava-zamestnancu>

⁶⁾ Citace z úvodu listiny.

MPSV, pak autor doporučuje **obdobně argumentovat při požadavcích zaměstnanců na zvýšení mezd – pokud se nezvýšila složitost práce, nezhoršily se pracovní podmínky nebo nedošlo ke zlepšení pracovních výsledků zaměstnance, tak není požadavek na zvýšení mezd důvodný**. Faktory jako kupříkladu inflace nebo ekonomický vývoj by tak podle výkladu MPSV zjevně neměly při tvorbě mezd hrát sebemenší roli. Autor je přesvědčen, že tento příklad plně odhaluje vady závěrů MPSV;

- pokud jde o závěr, že rozvrh směn nelze měnit ze dne na den bez dohody se zaměstnancem, pak je třeba doplnit, že **dohoda o kratší lhůtě seznámení s rozvrhem směn může být obsažena obecně již v pracovní smlouvě nebo jakémkoliv jiném ujednání** a než se bude zaměstnanec dovolávat protiprávnosti postupu zaměstnavatele, měl by si prostudovat vlastní pracovní smlouvu a její dodatky;
- závěr o tom, že při nepřidělování práce kvůli mimořádným opatřením náleží vždy náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku, byl komentován již výše a autor proto připomíná, že **není vyloučeno postupovat v konkrétním případě i cestou částečné nezaměstnanosti a náhradu mzdy snížit až na 60 % průměrného výdělku**. To platí zejména tam, kde zaměstnavatel i přes uzavření provozoven alespoň nějakou práci, byť v menším rozsahu, přidělovat může.

PROGRAM ANTIVIRUS – PODPORA ZAMĚSTNANOSTI

Ke kompenzaci některých mzdových nákladů zaměstnavatelů slouží Cílený program podpory zaměstnanosti **Antivirus** schválený vládou dne 31. března 2020. Podávání žádostí bylo **spuštěno dne 6. dubna 2020 od 12:00** a následně dne 9. dubna 2020 byla spuštěna druhá část aplikace umožňující zaslat Úřadu práce vyúčtování náhrad mezd ke kompenzaci. Na webových stránkách MPSV jsou k dispozici základní informace k programu Antivirus a dále manuál pro zaměstnavatele (aktuální verze 2 je datována 8. dubna 2020) a rovněž **videonávody k vyplňování žádosti**.⁷⁾ Zaměstnavatelům lze doporučit před podáním žádosti **manuál důsledně prostudovat a shlédnout tyto videonávody**.

V rámci programu Antivirus byly schváleny **dva režimy** s odlišnými podmínkami:

- **režim A** zahrnuje jednak případy nařízení **karantény** zaměstnancům a **jednak nucené uzavření nebo omezení provozu (činnosti) z důvodu přímého zákazu činnosti zaměstnavatele** mimořádnými opatřeními vlády, Ministerstva zdravotnictví nebo krajské hygienické stanice.

V rámci režimu A bude zaměstnavatel vyplácet zaměstnancům náhradu mzdy ve výši 60 % redukovaného průměrného výdělku (při karanténě) nebo 100 % průměrného výdělku (při uzavření nebo omezení provozu) a z toho bude refundovat celkem **80 % vyplacené náhrady mzdy a odvodů** – kompenzace se tedy týká tzv. superhrubé mzdy. Maximálně však lze refundovat **39 000 Kč na zaměstnance a měsíc**;

- **režim B** zahrnuje **související hospodářské potíže**, tedy především **prostoje, částečnou nezaměstnanost a uzavření nebo omezení provozu pro absenci podstatné nebo klíčové části zaměstnanců**.

V rámci režimu B bude zaměstnavatel vyplácet zaměstnancům náhradu mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku (při částečné nezaměstnanosti), 80 % průměrného výdělku (při prostoji) nebo 100 % průměrného výdělku (při uzavření nebo omezení provozu) a z toho bude refundovat celkem **60 % vyplacené náhrady mzdy a odvodů** – kompenzace se tedy i zde týká tzv. superhrubé mzdy. Maximálně však lze refundovat **29 000 Kč na zaměstnance a měsíc**.

Program Antivirus je (prozatím) schválen na období od 12. března 2020 do 30. dubna 2020 s tím, že může dojít k jeho prodloužení. Podmínkou účasti je, že **zaměstnavatel má alespoň jednoho zaměstnance v pracovním poměru, který je účasten českého**

⁷⁾ Dostupné zde: www.mpsv.cz/antivirus

nemocenského a důchodového pojištění. Příspěvek z programu Antivirus se nicméně neposkytuje v následujících případech:

- na zaměstnance pracující na základě **dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti**;
- zaměstnavatel **odměňuje zaměstnance platem** (§ 109 odst. 3 zákoníku práce), **obdržel na daného zaměstnance jiný příspěvek od Úřadu práce nebo kryje náhradu mzdy jinými veřejnými rozpočty**, např. příspěvky ze státního rozpočtu, rozpočtu kraje nebo obce, dotacemi apod.

Zaměstnavatel dále musí **splnit následující podmínky**:

- zaměstnavatel sám **náhrady mzdy vyplatil a odvedl povinné odvody** – jde o refundaci vynaložených prostředků, nikoliv o platbu předem na úhradu těchto plateb;
- zaměstnavatel **není v likvidaci, v úpadku řešeném konkurzem, ani mu v posledních 3 letech nebyla uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce** cizincem bez platného oprávnění k pobytu na území České republiky;
- **ke dni podání vyúčtování pracovní poměr trvá** a zaměstnanci **nebyla dána výpověď** s výjimkou výpovědi pro porušování pracovních povinností nebo povinností v rámci léčebného režimu (§ 52 písm. g) a h) zákoníku práce);
- **bezdlužnost** vůči veřejným rozpočtům, nicméně s ohledem na závažnost situace se pracuje na vpuštění této podmínky.

Prakticky lze zaměstnavatele upozornit, aby při podávání žádosti a vyúčtování postupovali s maximální pečlivostí a **hlavně aby si před uzavřením pečlivě prostudovali text dohody s Úřadem práce**. Platí totiž, že příspěvek z programu Antivirus představuje **rozpočtové prostředky**, a pokud tedy:

- zaměstnavatel v žádosti **úmyslně uvede nepravdivé nebo hrubě zkreslené údaje nebo podstatné údaje zamlčí**, dopouští se trestného činu **dotačního podvodu**;
- zaměstnavatel následně **poruší dohodu** a bude v důsledku toho muset **vrátit poskytnutý příspěvek**, může podle podmínek uvedených v dohodě jít o porušení rozpočtové kázně, za nějž se ukládá **odvod ve výši částky, v jaké byla porušena rozpočtová kázeň**. Zaměstnavatel by tak v tomto případě vrátil dvojnásobek částky, kterou od Úřadu práce obdržel.

Zde přitom nejde jen o nějaké „teoretické strašáky“, ale zcela konkrétní sankce, které mohou být při následných kontrolách a auditech ukládány. **Ačkoliv tedy podle dostupných vyjádření MPSV by případná chybná kvalifikace režimu neměla tyto důsledky mít, důležitý je vždy konkrétní text dohody**, kterou žadatel s Úřadem práce uzavře.

PROGRAM ANTIVIRUS – POSTUP PŘI PODÁNÍ ŽÁDOSTI

Poslední část tohoto článku je věnována **návodu, jak má zaměstnavatel postupovat při podávání žádosti** o příspěvky z programu Antivirus. Celý proces probíhá **výhradně elektronicky**, přičemž webová aplikace je dostupná na stránce <https://antivirus.mpsv.cz>.

Tato webová aplikace je rozdělena na dva sloupce – modrý vlevo, zelený vpravo. První na řadě je **modrý sloupec**. V něm je třeba kliknout na tlačítko „**Vyplnit žádost o příspěvek**“.

První okno se jmenuje „**Žadatel**“. Zde je nutno správně vyplnit IČO, název žadatele, ID datové schránky, adresu sídla a vybrat z rozbalovacího seznamu právní formu. Není se čeho obávat, formy jsou zde abecedně seřazeny snad všechny, včetně mezinárodní vojenské organizace vzniklé na základě mezinárodní smlouvy... Žadatelé z řad zaměstnavatelů – fyzických osob vyplní rovněž rodné číslo. Pokud by žadatel chtěl uvést doručovací adresu odlišnou od oficiální adresy sídla, stačí odznačit pole „Doručovací adresa je shodná s adresou sídla“ a vyplnit doručovací adresu. Až jsou všechna pole vyplněna, je třeba kliknout na tlačítko „Pokračovat“.

Druhé okno se jmenuje „**Kontakty**“. Zde se vyplní údaje o oprávněném zástupci žadatele, tedy titul, jméno, příjmení, funkce, e-mail a telefon. Pokud by měl být **kontaktní**

osobou někdo jiný, tj. oprávněným zástupcem je např. jednatel, ale Úřad práce má komunikovat s asistentkou ředitele, je třeba odznačit pole „Kontaktní osobou pro komunikaci s Úřadem práce ČR je oprávněný zástupce“ a vyplnit údaje o kontaktní osobě. Podle sídla zaměstnavatele je dále třeba vybrat ze seznamu kontaktní pracoviště Úřadu práce, kam je žádost směřována. Ostatní údaje (ID datové schránky, e-mail a poštovní adresa) se již vyplní samy. Opět je třeba dále kliknout na tlačítko „Pokračovat“.

Třetí okno se jmenuje „**Podpora**“. Zde se vyplní údaje o bankovním spojení (předčíslí, číslo účtu, variabilní symbol a ze seznamu vybere kód banky) a **odhadovaná, tudíž orientační výše příspěvku**. Dále je třeba kliknout na tlačítko „Pokračovat“.

Čtvrté okno se jmenuje „**Prohlášení**“. Zde je nutné důsledně pročíst, zda jsou splněny podmínky v prohlášení, vyplní se místo a datum podání a dále je třeba kliknout na „**Dokončit a stáhnout PDF**“. Tím se zpřístupní páté, tj. poslední okno nazvané „**Dokončení**“. Zde je třeba si stáhnout vyplněné dokumenty **žádost a dohoda**. Tím je první část žádosti úspěšně **dokončena**.

V této fázi jsou tedy na pevném disku počítače uloženy PDF soubory se žádostí a dohodou s Úřadem práce. Tyto dokumenty **je nutné si pečlivě pročíst**. Pokud jde o žádost, jde hlavně o **kontrolu správnosti údajů**. Pokud jde o dohodu, zde je třeba si uvědomit, že jde o dvoustranné právní jednání s Úřadem práce, které obsahuje závazky nejen Úřadu, ale **též zaměstnavatele**. Jde především o následující, čeho by si měl být žadatel vědom⁸⁾:

- zaměstnavatel se dohodou zavazuje vyplácet všem svým zaměstnancům náhradu mzdy v souladu s režimem, podle kterých bude čerpat příspěvek;
- článek II dohody obsahuje podmínky poskytnutí příspěvku – nad rámec toho, co je již uvedeno výše, je třeba upozornit, že zaměstnavatel musí dodržovat pokyny a doporučení Ministerstva zdravotnictví a orgánů ochrany veřejného zdraví (tj. především krajských hygienických stanic);
- článek IV odst. 7 a 8 dohody upravuje lhůty pro podání vyúčtování náhrad mezd – zaměstnavatel musí výkaz náhrad mezd podávat vždy do konce následujícího měsíce a u výkazu za březen do 30 dnů od uzavření dohody;
- článek V dohody upravuje kontrolu, přičemž lze upozornit na povinnost archivovat dokumenty a účetní doklady nejméně 10 let počínaje 1. lednem roku následujícího po roce, v němž byl vyplacen poslední příspěvek (jestliže tedy budou příspěvky vyplaceny v roce 2020, znamená to, že všechny dokumenty s tím související musí zaměstnavatel archivovat do konce roku 2030);
- článek VI a VII dohody řeší vrácení příspěvku a porušení rozpočtové kázně. Vrácení příspěvku je formulováno pro případy, že zaměstnavatel získal příspěvek v rozporu s dohodou nebo ve vyšší částce, příp. porušil podmínky podle článku II dohody, a dále rovněž pokud zaměstnancům nevyplatil náhradu mzdy a neprovedl z ní zákonné srážky a odvody. Vrácení příspěvku probíhá **do 30 pracovních dnů** od doručení výzvy k vrácení, a **pokud příspěvek vrácen není, jde o porušení rozpočtové kázně** s důsledky z toho plynoucími, zejména tedy povinností zaplatit odvod za porušení rozpočtové kázně;
- článek IX dohody řeší narovnání, tedy že uzavřením dohody jsou vyrovnány veškeré nároky zaměstnavatele vůči České republice na tam vypočtenou náhradu škody – jde v podstatě o škody vzniklé krizovými a mimořádnými opatřeními, pokud jde o škody vzniklé povinností uhradit zaměstnancům náhradu mzdy při překážkách v práci.

Pokud zaměstnavatel po prostudování výše uvedeného vyhodnotí, že **chce dohodu uzavřít**, je třeba přikročit k dalšímu kroku, a to **zaslat dokumenty Úřadu práce**. Dokumenty lze zaslat datovou schránkou nebo e-mailem s uznávaným elektronickým podpisem. Prostý e-mail v tomto případě nestačí. Zaslal je třeba **žádost, dohodu s Úřadem práce, doklad**

⁸⁾ Autor vychází z verze dohody vygenerované prvním žadatelům dne 6. dubna 2020. Nelze ale vyloučit, že i text dohody bude ještě orgány veřejné moci upravován. Každý žadatel proto musí **pečlivě prostudovat tu dohodu, kterou systém vygeneruje právě jemu**.

o vlastníku bankovního účtu (např. smlouvu o účtu nebo potvrzení od banky) a **pokud za žadatele jedná osoba nezapsaná ve veřejném rejstříku, tak též oprávnění jednat** (např. pověření nebo plnou moc). Úřad práce zašle zaměstnavateli **podepsanou dohodu zpět** datovou schránkou nebo e-mailem s elektronickým podpisem, a tím je dohoda uzavřena.

Jakmile je dohoda uzavřena a jsou splněny podmínky, zejména jsou **vyplaceny náhrady mzdy a zákonné odvody**, je třeba vrátit se do webové aplikace na stránce <https://antivirus.mpsv.cz>. Tentokrát ovšem žadatele zajímá pravý, **zelený sloupec**. V něm je třeba kliknout na tlačítko „**Provést měsíční vyúčtování**“.

První okno se jmenuje „**Načtení žádosti**“. Zde je nutno načíst PDF soubor žádosti, který byl odeslán na Úřad práce. Tím se automaticky vyplní údaje o žadateli. Rovněž se zvolí, ve kterém režimu je žádáno – zda jde o režim A, nebo režim B. Pokud je žádáno v obou režimech, je nutno vyplnit formulář dvakrát – nejdříve v jednom, pak ve druhém režimu (na pořadí nezáleží). Jakmile je toto okno vyplněno, klikne se na tlačítko „Pokračovat a stáhnout šablonu XLSX“.

Tím se automaticky zpřístupní druhé okno, které se jmenuje „**Seznam zaměstnanců**“, a zároveň se nabídne stažení tabulky ve formátu XLSX. Tuto je nutné stáhnout do počítače a vyplnit – jde o pole měsíc, číslo dohody, název zaměstnavatele, IČO a místně příslušné pracoviště Úřadu práce ČR. Dále je třeba vyplnit **jmenný seznam zaměstnanců**, a to **jednotlivě u každého zaměstnance** příjmení, jméno, rodné číslo (evidenční číslo pojištění tam, kde rodné číslo nebylo přiděleno) a v korunách českých výši náhrady mzdy, zdravotního pojištění a sociálního pojištění. U **režimu A** je rovněž nutno vyplnit ustanovení zákoníku práce, podle něž nastala překážka v práci – zda jde o § 192 (karanténa) nebo § 208 (uzavření nebo omezení provozu zaměstnavatele). Tabulku je nutné po vyplnění **uložit do svého počítače**. **Vyplňují se pouze bílá pole, šedá se vyplňují automaticky**. Až je vše hotovo, je nutné se vrátit do webové aplikace a kliknout na tlačítko „Pokračovat na souhrn“.

Třetí okno se jmenuje „**Souhrn vyúčtování**“. Zde se vyplní počet zaměstnanců, jimž byla **v daném režimu** vyplacena náhrada mzdy (je nutné si uvědomit, že webová aplikace se bude vyplňovat dvakrát, pro každý režim zvlášť), a předpokládané maximum příspěvku, a rovněž je nutné si pročíst čestná prohlášení zaměstnavatele a označit obě pole. Následně se klikne na tlačítko „**Dokončit a stáhnout vyúčtování v PDF**“. Tím se zpřístupní čtvrté, poslední okno „**Dokončení**“. Zde se stáhne vyplněný PDF soubor **vyúčtování k dohodě**.

Tento dokument se **zašle opět datovou schránkou nebo e-mailem** s uznávaným elektronickým podpisem na Úřad práce. **Přílohou** je pak vyplněná XLSX tabulka se jmenným seznamem zaměstnanců k vyúčtování. Pak už zbývá jen čekat. Jestliže budou všechny dokumenty v pořádku, je Úřad práce povinen zaslat příspěvek z programu Antivirus na uvedený bankovní účet **do 30 kalendářních dnů**. Úřad sice bude usilovat o co nejdřívější zaslání příspěvku, ale lze očekávat jeho zahlcení při zpracovávání žádostí. Je tedy třeba zachovat pokud možno klid a být trpěliví.

ZÁVĚR

Zaměstnavatelé by tedy měli pečlivě sledovat webové stránky příslušných orgánů veřejné moci, zejména vlády, Ministerstva průmyslu a obchodu, Ministerstva zdravotnictví a Ministerstva práce a sociálních věcí, přičemž snad lze očekávat pozvolné uvolňování přijatých opatření. Zaměstnavatelé rovněž mohou využít státní podpory v rámci programu Antivirus, nicméně zde je nutné doporučit **pečlivě pročíst všechny materiály a jak žádost, tak vyúčtování náhrad mezd vyplňovat s maximální přesností**. V případě nejistoty by pak zaměstnavatelé měli raději vznést dotaz na pracovníky Úřadu práce nebo své poradce v oblasti pracovního práva a zaměstnanosti, aby se vyvarovali případů porušení rozpočtové kázně, či dokonce dotačního podvodu.

Mgr. Michal VRAJÍK,
samostatný advokát