



OCHRANNÁ ORGANIZACE AUTORSKÁ – SDRUŽENÍ
AUTORŮ DĚL VÝTVARNÉHO UMĚNÍ, ARCHITEKTURY
A OBRAZOVÉ SLOŽKY AUDIOVIZUÁLNÍCH DĚL, Z.S.

110 00 PRAHA 1, NÁRODNÍ 973/41
WEB: [HTTP://WWW.OOAS.CZ](http://www.ooas.cz)
E-MAIL: [INFO@OOAS.CZ](mailto:info@ooas.cz)
TEL: 224 934 406

V Praze dne 9.4.2020

Věc: pracovní právo v nouzovém stavu

Vážení zastupovaní,

kolektivní správce Ochranná organizace autorská – Sdružení autorů děl výtvarného umění, architektury a obrazové složky audiovizuálních děl, z.s., (ve zkratce dále jen jako „OOA-S“), se sídlem Národní 973/41, Staré Město, 110 00 Praha 1, IČ 60166916, která je kolektivním správcem autorských práv vztahujících se k dílům oboru výtvarného a architektonického, včetně výtvarné složky audiovizuálních děl, si Vám dovolila opět zpracovat užitečné téma v době nouzového stavu a zasílá Vám tento přehled možností, které Vám mohou pomoci.

V souvislosti s epidemií koronaviru a s tím spojeným vyhlášením nouzového stavu jsme pro Vás připravili krátký výtah základních okruhů z oblasti pracovního práva. Předpokládáme, že mnozí z Vás jsou zaměstnanci či zaměstnavateli a tedy návod, jak se chovat v této nepřehledné době, možná uvítáte. Zaměstnavatelé i zaměstnanci by v tomto textu měli nalézt nejdůležitější informace o ukončení pracovního poměru, o překážkách v práci, podpoře státu a hygieně práce v souvislosti s epidemií. Pro společnosti, kde jsou zřízeny odborové organizace, případně je uzavřena kolektivní smlouva, nemusí informace níže uvedené platit.

Úvodem je nutno říct, že nouzový stav ani celosvětová pandemie není sama o sobě důvodem pro **výpověď dle zákoníku práce**. Zákoník práce ve věci ukončení hlavního pracovního poměru zaměstnance značně chrání, a proto aby výpověď byla platná, musí být dodrženy výpovědní důvody dle §52 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

Pokud zaměstnavatel již nyní ví, že se bude muset rozloučit s částí svých zaměstnanců z důvodu ekonomické situace, je na místě, aby dal těmto zaměstnancům výpověď dle §52 písmeno. c) ZP pro nadbytečnost. Výpověď pro nadbytečnost bývá zaměstnanci často sporována u soudu. Aby zaměstnavatel snížil riziko soudní sporu, je nutné nejdříve přijmout rozhodnutí o organizační změně, ve kterém bude řádně odůvodněno, které pracovní pozice a z jakého důvodu budou zrušeny. Teprve poté je možné dát konkrétnímu zaměstnanci výpověď.

V této souvislosti upozorňujeme na problematiku doručení výpovědi zaměstnanci v době epidemie. Pokud zaměstnanec nedochází na pracoviště, je nutno navštívit jej u něj v bytě a zde mu výpověď oproti podpisu předat dle § 334 ZP. Pouze pokud tento způsob předání není objektivně možný nebo zaměstnanec výpověď převzít odmítne, je možné poslat výpověď poštou dle § 336 ZP. V případě výpovědi pro nadbytečnost začíná běžet zaměstnanci dvouměsíční výpovědní lhůta (celé kalendářní měsíce) a má rovněž nárok na odstupné ve výši jednoho až tří průměrných měsíčních výdělků podle délky trvání jeho zaměstnání.

Pracovní poměr je bezpochyby možné **ukončit také dohodou** dle § 49 ZP a v té si sjednat například kratší výpovědní dobu. Zaměstnanci a zaměstnavatelé si u dohody o rozvázání pracovního poměru musí být vědomi zejména následujících okolností. Pokud

dohoda obsahuje důvod ukončení (nadbytečnost) má zaměstnanec nárok na odstupné i přesto, že dohoda odstupné neuvádí, a to dle § 67 ZP. Zároveň je nutno mít na paměti, že zaměstnanec bude mít nárok na výrazně nižší podporu v nezaměstnanosti, pokud přistoupí na dohodu, která nebude obsahovat důvod ukončení pracovního poměru, či ve které bude uvedeno, že je uzavřena na žádost zaměstnance.

I s osobami, které pracují na základě **dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce** je ukončení takového pracovního vztahu nutno provést řádně a dle zákona. V tomto případě je však možná i výpověď bez udání důvodu s patnáctidenní výpovědní lhůtou dle §77 ZP. Pozor je třeba dát i v případě ukončení dlouhodobé spolupráce **s osobami samostatně výdělečně činnými - OSVČ**, zejména pokud jsou odměňovány měsíčním paušálem a nikoli dle odvedené práce.

Velká část zaměstnavatelů si v tomto těžkém období bude chtít udržet své zaměstnance i přesto, že pro ně nemá aktuálně práci nebo z bezpečnostních důvodů zaměstnanci nemohou vykonávat práci na pracovišti a není pro ně možné zřídit **home office**. Protože zajistit práci je povinností zaměstnavatele, má zaměstnanec, kterému není přidělena práce, nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku dle §208 ZP. V případě, že zaměstnavateli vznikl prostoj v práci z provozních důvodů (zejména pro výpadek dodávky surovin nebo pohonné síly) přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku dle § 207 písm. a) ZP. Pro zaměstnavatele bude jistě lákavá představa postupovat podle §207 písm. b) ZP, kdy má zaměstnanec nárok pouze na 60 % průměrného výdělku, je ovšem třeba konstatovat, že jednoznačně převládající právní názor mezi odbornou veřejností nepovažuje epidemii za živelní událost. Tento postup tedy nelze doporučit.

Pro zaměstnavatele, který je schopen prokázat, že nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost) je bezpochyby nejvýhodnější využít institut **částečné nezaměstnanosti** dle § 209 ZP, který mu umožňuje poslat zaměstnance domu s náhradou mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku. Předtím ovšem musí schválit vnitřní předpis, který tento postup umožňuje.

Pokud chce zaměstnavatel dále snížit své náklady, má možnost dohodnout se zaměstnancem na **poskytnutí neplaceného volna**. Taková možnost však přichází v úvahu pouze v případě zaměstnancova souhlasu. Zaměstnavatel je v takovém případě dále povinen hradit zdravotní pojištění (vypočítané z minimální mzdy) nehradí však pojištění sociální. Zaměstnavatel je rovněž oprávněn nařídít zaměstnanci čerpání dovolené. Dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem (se zaměstnancem je možné dohodnout se na kratší době) dle § 217 ZP.

Vítanou pomocí je zavedení takzvaného **Kurzarbaitu** Usnesením vlády ČR č. 353 ze dne 31. 3. 2020 Zaměstnavatel se může obrátit s žádostí o kompenzaci mezd vyplacených za období od 12. 3. 2020 do 30. 4. 2020 (lze očekávat i prodloužení na květen 2020) na Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR Program Antivirus. Žádosti za měsíc březen je možné podávat od 6. 4. 2020 elektronickou formou na adrese antivirus.mpsv.cz.

Vláda v této souvislosti vypsala dva programy:

Program A: Nucené omezení provozu a karanténa:

Pokud byl zaměstnavatel nucen uzavřít provozovnu v důsledku nařízení vlády (např. obchody, restaurace) případně byla zaměstnanci nařízena karanténa, mají zaměstnavatelé nárok na příspěvek ve výši 80 %v z vyplacené náhrady mzdy včetně odvodů, maximálně však do výše 39.000,-- Kč na jednoho zaměstnance.

Program B: Související hospodářské obtíže

V případě, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům náhradu mzdy za překážky v práci (viz.výše) z důvodu hospodářských obtíží souvisejících s epidemickou krizí, mají zaměstnavatelé nárok na příspěvek ve výši 60 % z vyplacené náhrady mzdy včetně odvodů, maximálně však do výše 29.000,-- Kč na jednoho zaměstnance.

Vážení nositelé práv,
pokud budete mít k této problematice další otázky, nebo budete potřebovat právní poradenství v konkrétní záležitostech, neváhejte se prosím obrátit na naši kancelář, pokusíme se pro Vás zajistit adekvátní pomoc. Oceníme také Vaše podněty na témata, která Vás zajímají a trápí.

Věřte, že i v této složité době děláme maximum pro ochranu Vašich práv. Za celý tým kolektivního správce OOA-S věřím, že situace se brzy vrátí k normálu.

Přeji Vám všem pevné zdraví a klidné nadcházející svátky.

S úctou

Eva Štěpánková, ředitelka

Ochranná organizace autorská – Sdružení autorů děl výtvarného umění, architektury a obrazové složky audiovizuálních děl, z.s.

bez příloh