**Zmírnění některých důsledků způsobených vyhlášenými krizovými opatřeními**

* **překážky v práci na straně zaměstnavatele, karanténa zaměstnanců, ošetřovné**

**Překážky v práci na straně zaměstnavatele:**

Sportovního prostředí se vyhlášená krizová opatření dotkla již od samého počátku vyhlášení nouzového stavu (usnesení vlády č. 199 – zákaz přítomnosti veřejnosti v posilovnách, koupalištích apod., usnesení vlády č. 208 – zákaz veřejnosti v bazénech, na vnitřních a venkovních sportovištích v počtu vyšším než 30 osob, usnesení vlády č. 215 a usnesení vlády č. 279 „celostátní karanténa“). Ve sportovním prostředí tedy nastala často situace, kdy zaměstnavatelé nemohou přidělovat práci svým zaměstnancům buď vůbec, nebo ve velmi malém rozsahu. Pokud nebylo možné, aby si zaměstnanci spolku čerpali např. dovolenou (nedošlo k dohodě se zaměstnancem, neboť zaměstnavatel nemůže nařídit čerpání dovolené „ze dne na den“), vznikla na straně sportovních spolků situace, kterou zákoník práce označuje jako tzv. **překážky v práci na straně zaměstnavatele.**

**Povaha těchto překážek může být různá a od toho se také odvíjí výše náhrady mzdy, na kterou mají zaměstnanci nárok po dobu trvání překážek.**

* **Ustanovení §207 zákoníku práce „Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy“:**
1. **Prostoje §207 písm. a) ZP**

O prostoje se jedná v okamžiku, kdy dojde k nenadálé poruše strojního zařízení zaměstnavatele, k přerušení dodávek energie, výpadku internetu apod. Nastaly tedy nenadálé provozní příčiny, v jejichž důsledku zaměstnavatel nemůže pokračovat ve své činnosti. Může se jednat i o omezení dostupnosti potřebných surovin, protože činnost jejich dodavatele byla omezena z důvodu karanténních opaření. Tato situace však ve sportovním prostředí nebude častá, dotýká se spíše výrobního sektoru. Při prostojích přísluší zaměstnancům náhrada mzdy ve vzši 80 % průměrného výdělku.

1. **Nepříznivé povětrnostní podmínky, živelní události §207 písm. b) ZP**

Na rozdíl od prostoje se jedná o přerušení činnosti zaměstnavatele vlivem tzv. vyšší moci, která výkon činnosti buď zcela znemožňuje nebo sice umožňuje, ale jen s ohrožením života či zdraví. Přestože šíření nebezpečné nákazy má znaky živelní události (vyšší moci), není tento výklad zatím z hlediska kompenzací schválených Vládou ČR zastáván. V těchto případech přísluší zaměstnancům náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku.

* **Ustanovení §208 zákoníku práce:**

Toto ustanovení upravuje neuzavřený výčet překážek v práci na straně zaměstnavatele, ke kterým dojde **z jiných důvodů**, než které jsou upraveny speciálně, zejména tedy v ustanovení §207 a § 209 zákoníku práce. Zaměstnancům přísluší náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku.

* **Ustanovení §209 zákoníku práce – částečná nezaměstnanost**

Zde spočívá překážka v práci na straně zaměstnavatele v tom, že není schopen **dočasně** přidělovat svým zaměstnancům práci z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách. Při naplnění těchto předpokladů náleží zaměstnancům náhrada mzda ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku s tím, že tato výše je řešena buďto v dohodě s odborovou organizací, nebo pokud u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, **může být taková výše náhrady mzdy stanovena vnitřním předpisem zaměstnavatele.** Tento institut pracovního práva slouží k tomu, aby mohly být řešeny dočasné ekonomické obtíže zaměstnavatele a současně byla v co nejvyšší míře zachována pracovní místa (aby nedocházelo k propouštění).

**U sportovních spolků budou nejčastěji přicházet v úvahu překážky na straně zaměstnavatele podle § 208 a podle § 209.**

Pro uplatnění překážek v práci dle § 208 nemusí sportovní spolek jakožto zaměstnavatel činit žádné speciální úkony. Uplatní se automaticky, pokud zaměstnavatel nepřiděluje zaměstnanci práci ve sjednaném rozsahu.

Pro uplatnění překážek v práci dle § 209 musí sportovní spolek jakožto zaměstnavatel **ve svém vnitřním předpisu vyhlásit existenci překážky z důvodu částečné nezaměstnanosti** a musí přitom stanovit výši poskytované náhrady mzdy (minimálně 60 % průměrného výdělku). Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, musí být toto předmětem vzájemné dohody.

Vzor vnitřního předpisu [zde](#vzor)

Kdy k takovému kroku přistoupit? Zde je třeba říci, že **není povinností spolku částečnou nezaměstnanost vyhlásit**, a to i v případě, kdy k tomu jsou předpoklady (např. pokles tržeb z důvodu neposkytování služeb). Bude tedy hlavně záležet na tom, zda spolek má finanční rezervu, aby mohl svým zaměstnancům po určitou dobu platit 100% náhradu mzdy přesto, že mu vypadly zdroje příjmů. Rovněž samozřejmě bude záležet na tom, jak dlouho budou opatření trvat, respektive jak dlouho budou trvat důsledky těchto opatření.

**Jestliže tedy spolek má finanční rezervu, lze doporučit, aby pro naplnění smyslu vládou vyhlášeného programu cílené ochrany zaměstnanosti (viz níže), částečnou nezaměstnanost zatím nevyhlašoval a vyplácel svým zaměstnancům náhradu mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku a následně požádal o příspěvek od státu (viz níže).**

K vyhlášení částečné nezaměstnanosti pak může sportovní spolek přistoupit kdykoli později, tedy zejména pokud mu finance již budou docházet, nebo budou důsledky uzavření sportovišť přetrvávat po delší dobu, nebo již nebude náhrada mzdy kompenzována státem apod.

**Cílený program podpory zaměstnanosti – příspěvky zaměstnavatelům na vyplacené náhrady mzdy:**

Usnesením vlády ČR č. 293 byla schválena cílená podpora zaměstnanosti. V rámci této podpory by měly být zaměstnavatelům vypláceny příspěvky na náhradu mzdy, kterou zaměstnavatelé v nouzovém stavu vyplatí zaměstnancům, kteří nemohli z nějakého důvodu pracovat. Aktuální podoba programu obsahuje 5 forem poskytování příspěvků a zatím se tento program týká měsíce března. Je možné, že pokud budou krizová opatření trvat dále, mohla by být aplikace programu prodloužena či rozšířena o další formy.

Ve sportovním prostředí budou přicházet v úvahu zejména:

* **Kompenzace za poskytnutou náhradu mzdy při nařízené karanténě zaměstnance**
* v případě nařízené karantény přísluší zaměstnanci v době prvních 14 kalendářních dnů náhrada mzdy (platí zaměstnavatel) ve výši 60 % průměrného výdělku; dále pak nemocenské
* **POZOR** nevztahuje se na zaměstnance, kteří pracují na DPP či DPČ; jim by tento nárok vznikl jedině tehdy, pokud by to u konkrétního zaměstnance bylo výslovně ujednáno
* zaměstnavateli by měl být do státu poskytnut příspěvek **v plné výši** takto vyplacené náhrady mzdy

**Pro získání příspěvku je třeba již nyní vést seznam zaměstnanců, kterým byla nařízena karanténa, a to včetně jejího důvodu a délky trvání.**

Příklad:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Jméno a příjmení, rodné číslo, výše mzdy zaměstnance** | **Pracovní pozice** | **Místo výkonu práce** | **Překážka v práci:** | **Od – do** | **Zdůvodnění** |
| Petra Procházková… Kč / měsíc  | účetní | dle pracovní smlouvy | nařízená karanténa | 14.3.-28.3.2020 | potvrzení lékaře ze dne… |

* **Kompenzace za poskytnutou náhradu mzdy při překážkách v práci dle § 208 zákoníku práce**
* jedná se o případy, kdy zaměstnavatel nemohl přidělovat zaměstnancům práci z důvodů mimořádných krizových opatření (např. uzavření sportovišť)
* současně se jedná o případy, kdy zaměstnavatel **nevyhlásil** režim částečné nezaměstnanosti
* zaměstnancům na překážkách vyplácí zaměstnavatel náhradu mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku
* zaměstnavateli by měl být od státu poskytnut příspěvek **ve výši 80 % vyplacené náhrady mzdy** (**POZOR** může být ještě změněno, zejména stanovením maximálních limitů pro příspěvek)
* vztahuje se i na zaměstnance vykonávající práci na základě DPP, DPČ

**Pro získání příspěvku je třeba již nyní vést seznam zaměstnanců, kterým nemohla být přidělována práce v plném rozsahu, a to včetně důvodu a doby trvání takové překážky.**

Příklad:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Jméno a příjmení, rodné číslo, výše mzdy zaměstnance** | **Pracovní pozice** | **Místo výkonu práce** | **Překážka v práci:** | **Od – do** | **Zdůvodnění a rozsah překážky** |
| Roman Příhoda… Kč / měsíc | trenér | dle pracovní smlouvy | uzavření sportoviště na základě nařízení vlády  | Od … do…2020 | pracovní činnost zaměstnance je zcela závislá na provozu sportoviště; po dobu trvání překážky v práci nemohla být zaměstnanci přidělována práce v rozsahu sjednané týdenní pracovní doby, a to ani částečně |
| Jana Nováková… Kč / měsíc | účetní  | dle pracovní smlouvy | uzavření sportoviště na základě nařízení vlády; omezení výkon prací, které nejsou významné pro zachování činnosti zaměstnavatele dle doporučení vlády | Od … do…2020 | pracovní činnost zaměstnance je z větší části závislá na provozu sportoviště; po dobu trvání překážky v práci nemohla být zaměstnanci přidělována práce v rozsahu např. 80 % sjednané týdenní pracovní doby |

**POZOR.** Překážky v práci a jejich rozsah, tj. zda zaměstnanec nemohl z důvodu uzavření sportoviště pracovat vůbec nebo částečně mohl**, je třeba posuzovat individuálně**, u každého zaměstnance. Proč tomu tak je:

 U zaměstnanců, kteří zajišťují výlučně nebo zcela převážně jen provozování sportovní činnosti či sportoviště (např. trenéři) je důvod překážek v práci, včetně jejich rozsahu bez problému. Důvodem je zcela jednoznačně přímo rozhodnutí vlády, kterým byl zakázán vstup na sportoviště a tím tedy i zakázán provoz sportoviště, bazénů atd. Vzhledem k tomu, že obsahem práce trenéra **je výlučně** sportovní činnost, nemůže tuto vykonávat ani částečně, tedy překážka v práci u něj trvá **v rozsahu celé sjednané pracovní doby a po celou dobu uzavření sportoviště** (viz první příklad v seznamu).

U zaměstnanců v administrativě však může být situace poněkud jiná. Tam je možné, že i když dojde k uzavření sportoviště, nějakou činnost mohou tito zaměstnanci vykonávat, respektive je potřeba, aby jí vykonávali. Jako příklad lze uvést např. ekonomku / účetní. V rámci sportovního klubu sice bude i ona převážně vykonávat činnost, jejíž potřeba v souvislosti s uzavřením sportoviště není (např. vystavování faktur za pronájem sportoviště), ale bude třeba provést i úkony, bez ohledu na to, že sportoviště není v provozu (např. uhrazení zálohových plateb za energie**). Zde tedy bude potřeba stanovit poměr činností**, které je nezbytné vykonat a činností, jejichž potřeba v důsledku uzavření sportoviště zanikla nebo se výrazně snížila. Může to vypadat tak, že pí ekonomka zvládne vyřídit tuto nezbytnou agendu za 1 den – za ten jí bude příslušet normální mzda, ve zbývajících 4 dnech však již nebude mít nic na práci (tj. sportovní spolek jakožto zaměstnavatel jí nepřiděluje práci, protože jí nemá) – v těchto dnech trvá na straně zaměstnavatele překážka v práci a zaměstnanci přísluší náhrada mzdy (viz druhý příklad v seznamu). Na takto vyplacenou náhradu mzdy může zaměstnavatel žádat příspěvek.

* **Kompenzace za poskytnutou náhradu mzdy při překážkách v práci dle § 209 zákoníku práce**
* jedná se o případy, kdy zaměstnavatel nemohl přidělovat zaměstnancům práci z důvodů mimořádných krizových opatření (např. uzavření sportovišť) a s tím souvisejícího snížení poptávky po jím poskytovaných službách
* současně se jedná o případy, kdy zaměstnavatel **vyhlásil** z důvodu snížení poptávky po jeho službách režim částečné nezaměstnanosti
* zaměstnancům v režimu částečné nezaměstnanosti vyplácí zaměstnavatel náhradu mzdy nejméně ve výši 60 % průměrného výdělku (konkrétní výše dle dohody s obory nebo dle vnitřního předpisu)
* zaměstnavateli by měl být do státu poskytnut příspěvek **ve výši 50 % vyplacené náhrady mzdy** (**POZOR** může být ještě změněno, zejména stanovením maximálních limitů pro příspěvek)
* vztahuje se i na zaměstnance vykonávající práci na základě DPP, DPČ

**Pro získání příspěvku je třeba již nyní vést seznam zaměstnanců obdobně jako je tomu u překážek v práci dle §208 (viz výše).**

* **Ošetřovné**
* zaměstnanci sportovního spolku by mohli rovněž využít možnosti čerpat ošetřovné při péči o děti v souvislosti s uzavřením škol
* nově bylo zejména schváleno (tisková zpráva MPSV ze dne 24.3.2020):
* ošetřovné se bude poskytovat po celou dobu mimořádných opatření v souvislosti s epidemií;
* ošetřovné se bude vztahovat na všechny děti mladší 13 let;
* dvě pečující osoby se budou moci v péči o děti podle potřeby střídat.

Pokud jde o konkrétní podobu a náležitosti žádostí o příspěvky na vyplacené náhrady mzdy v jednotlivých programech, je avizováno, že budou známy po 1.4.2020.

Legislativně právní odbor ČUS

Zpracováno s využitím stanoviska GDPR Solutions

**Vnitřní předpis …..** *(doplnit název spolku)* č…/2020

**Vnitřní předpis upravující**

 **překážku v práci z důvodů částečné nezaměstnanosti [[1]](#footnote-1)**

**I.**

**Úvodní ustanovení**

1. Usnesením Vlády ČR č. 194 (Sbírka zákonů č. 69/2020) byl pro území ČR z důvodu ohrožení zdraví v souvislosti s výskytem koronaviru (označovaný jako SARS CoV-2) vyhlášen nouzový stav, a to od 14:00 hod. dne 12. března 2020 na dobu 30 dnů.
2. V návaznosti na vyhlášený nouzový stav byla Vládou ČR přijata řada krizových opatření s výrazným dopadem na činnost zaměstnavatele coby spolku, mezi jehož hlavní činnost patří především organizování sportovní činnosti a provozování sportovišť a sportovních areálů. Jedná se zejména o:
* usnesení č. 199, kterým byly zakázány sportovní akce s účastí přesahující 30 osob a zákaz přítomnosti veřejnosti v posilovnách, na koupalištích, wellness atd.
* usnesení č. 208, kterým byla zakázána přítomnost veřejnosti v bazénech a na vnitřních i venkovních sportovištích při účasti více než 30 osob
* usnesení č. 214, kterým byl zakázán prodej ubytovacích služeb a jakákoli přítomnost veřejnosti na vnitřních a venkovních sportovištích
* usnesení č. 215, kterým byl omezen volný pohyb osob na území celé ČR od 16.3.2020
* usnesení č. 279, kterým byl omezen volný pohyb osob na území celé ČR do 1.4.2020

**II.**

**Vymezení překážky v práci na straně zaměstnavatele**

1. Zaměstnavatel nemůže zaměstnancům přidělovat práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení poptávky po jím poskytovaných službách, k čemuž došlo v přímém důsledku vyhlášených krizových opatření uvedených v čl. I. Zaměstnavatel tuto skutečnost považuje za překážku v práci na své straně podle ustanovení §209 zákoníku práce.
2. Překážka v práci na straně zaměstnavatele dle odst. 1 je stanovena od … do …
3. Seznam dotčených zaměstnanců, kterým není možné přidělovat práci v plném rozsahu, tvoří přílohu tohoto vnitřního předpisu.

**III.**

**Výše náhrady mzdy**

Po dobu překážky v práci na straně zaměstnavatele přísluší dotčeným zaměstnancům náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku. Náhrada mzdy je splatná měsíčně po uplynutí kalendářního měsíce, v němž k překážce v práci došlo nebo tato trvá, ve výplatním termínu, který je u zaměstnavatele určen k výplatě mzdy.

**IV.**

**Závěrečná ustanovení**

Tento vnitřní předpis nabývá účinnosti dnem …. a je k nahlédnutí …. (*uvést místo – např. sídlo spolku nebo na webových stránkách spolku).*

 ……………………………….

 *podpis předsedy spolku*

 *a otisk razítka, pokud ho spolek používá*

1. Tento vnitřní předpis by měl schválit buď orgán, který dle stanov vydává vnitřní předpisy obecně, nebo orgán, který vystupuje za spolek vůči zaměstnancům z pozice zaměstnavatele, nebo orgán, který rozhoduje ve všech záležitostech, které nejsou výslovně svěřeny do kompetence jinému orgánu. Nemůže-li z důvodu krizových opatření příslušný orgán zasedat (ani není umožněno např. jednacím řádem, aby rozhodl hlasováním per rollam), postačí jeho vydání např. předsedou s tím, že následně dojde k jeho schválení příslušným orgánem. [↑](#footnote-ref-1)