

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PRÁVNICKÁ



Bakalářská práce

Zaměstnání v době pandemie COVID-19

Lucie Lukešová

Plzeň 2022

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Název oboru: Veřejná správa

Katedra veřejné správy

Bakalářská práce

Zaměstnání v době pandemie COVID-19

Zpracovala: Lucie Lukešová

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Helena Sequensová

Plzeň 2022

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Lucie LUKEŠOVÁ**
Osobní číslo: **R19B0081P**
Studijní program: **B6804 Právní specializace**
Studijní obor: **Veřejná správa**
Téma práce: **Zaměstnání v době pandemie COVID-19**
Zadávací katedra: **Katedra veřejné správy**

Zásady pro vypracování

V teoretické části budou popsány změny v zaměstnání, které nastaly v důsledku pandemie Covid-19. Zaměřím se na řešení této situace, a to za pomoci homeoffice, kurzarbeitu, podpůrného programu „Antivirus“ a příspěvků na OSVČ. U těchto programů bude vysvětleno, co znamenají, jaký mají průběh a jak se v rámci pandemie změnil. Po rozebrání této problematiky se má bakalářská práce zaměřit na to, jak se zvýšila nezaměstnanost v porovnání s předchozími lety. V poslední řadě bude tento problém porovnán s tím, jak to během pandemie v zahraničí vypadalo.

V praktické části bude zhotoven dotazník pro veřejnost. Otázky se budou zabývat tím, jak velký dopad to mělo na lidi, jak je pandemie ovlivnila a zda měli možnost nějaké výhody (homeoffice, kurzarbeit,...). Zda jim zaměstnavatelé vyšli vstříc a jestli pandemie měla dopad i na jejich platy a mzdy. Závěrem práce bude shrnutí získaných dat a jejich následné zanalyzování. Bakalářská práce by měla odhalit, jak moc velký dopad pandemie na zaměstnání měla.

Rozsah bakalářské práce:
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:

- Jason Fried, David Heinemeier Hansson. Práce na dálku. 2014. ISBN 978-80-87270-99-8
- Ladislav Jouza, Eva Dandová, Olga Bičáková. Práce, odvody a mzdy 6/2020 –Kurzarbeit, Pandemie a ošetrovné, Koronavirus a pracovněprávní vztahy, OSVČ-pojištění. Poradce s.r.o., 2020.
- Michal Kubal, Vojtěch Gibiš. Pandemie. Kniha Zlín, 2020. ISBN 978-80-766-2047-6
- Ladislav Jouza, Petr Taranda, Ivan Macháček. Zaměstnání v období pandemie: opatření proti koronaviru. Poradce, 2020.
- Zdeněk Boleloucký, Josef Šmajš, Božena Šmajšová Buchtová. Nezaměstnanost. 2. přepracované a aktualizované vydání. Grada, 2012. ISBN 24785844

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Helena Sequensová**
Katedra veřejné správy

Datum zadání bakalářské práce: **29. března 2021**

Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2022**



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



JUDr. Tomáš Louda, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 25. října 2021

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Zaměstnání v době pandemie COVID-19“ zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem svou práci čerpala, způsobem pro vědeckou obvyklým.

V Plzni dne:

Lucie Lukešová

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat Mgr. Heleně Sequensové, za odborné vedení práce, věcné připomínky, dobré rady a vstřícnost při konzultacích po celý průběh psaní mé bakalářské práce. Velké poděkování patří i mé rodině, která mi byla oporou po celou dobu studia.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá tématem zaměstnání v období pandemie COVID-19. V této problematice je vysvětleno několik základních pojmů jako je například práce z domova (homeoffice), kurzarbeit nebo podpůrný program „Antivirus“. Jsou zde také uvedeny možnosti podpor a bonusů od státu. V práci byl zhotoven dotazníkový výzkum, který zkoumal znalost právě těchto pojmů u společnosti a jestli lidé využili nabízených příspěvků.

Abstract

This Bachelor thesis is focusing on the unemployment during COVID-19 pandemic. There are several terms used to explain this problem such as homeoffice, kurzarbeit, or the “Antivirus” program. Additionally, there are options of support and bonuses that one can acquire from the state. The data were conducted through a questionnaire that explored the knowledge of these term and if people took advantage of the bonuses or benefits offered by the state.

Klíčová slova

Pandemie, zaměstnání, COVID-19, práce, zákoník práce

Keywords

Pandemic, employment, COVID-19, job, Labour Code

Obsah

ÚVOD	1
TEORETICKÁ ČÁST	3
1 PANDEMIE COVID-19	3
2 ZAMĚŠTNÁNÍ V DOBĚ PANDEMIE	5
2.1 HOMEOFFICE	7
2.1.1 Historie Homeoffice	8
2.2 PŘEKÁŽKA V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚŠTNAVATELE	8
2.3 ČERPÁNÍ DOVOLENÉ	9
2.4 NEPLACENÉ VOLNO	10
2.5 PŘEKÁŽKA V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚŠTNANCE	10
3 KURZARBEIT	11
3.1 HISTORIE KURZARBEITU	12
3.2 JAK ZÍSKAT PŘÍSPĚVEK V OBDOBÍ KURZARBEITU	13
4 PODPŮRNÝ PROGRAM ANTIVIRUS	14
4.1 ANTIVIRUS REŽIM A	16
4.2 ANTIVIRUS REŽIM B	18
4.3 ANTIVIRUS REŽIM A PLUS	19
4.3.1 Likvidita	20
4.3.2 Maximum poskytnutých podpor – limit	20
4.3.3 Podnik v obtížích	21
4.3.4 Nesplnění podmínek	21
4.4 JAK PODAT ŽÁDOST O PŘÍSPĚVEK PROGRAMU ANTIVIRUS	22
5 PŘÍSPĚVKY NA OSVČ	24
5.1 PODÁNÍ ŽÁDOSTI	25
6 NEZAMĚŠTNANOST V DŮSLEDKU PANDEMIE COVID-19	26
EMPIRICKÁ ČÁST	27
7 CÍLE PRÁCE A HYPOTÉZY	27
7.1 CÍLE PRÁCE	27
7.2 HYPOTÉZY	27
8 METODIKA	28
8.1 ZPŮSOB SBĚRU DAT	28
8.2 SBĚR DAT Z ČASOVÉHO HLEDISKA	28
9 VÝSLEDKY ŠETŘENÍ A JEJICH VÝKLAD	29
9.1 ANALÝZA 1. OTÁZKY: DOTKLA SE PANDEMIE COVID-19 VAŠEHO ZAMĚŠTNÁNÍ?	29
9.2 ANALÝZA 2. OTÁZKY: JSTE ZAMĚŠTNANEC, ZAMĚŠTNAVATEL NEBO OSVČ?	30
9.3 ANALÝZA 3. OTÁZKY: VÍTE, CO ZNAMENÁ POJEM HOMEOFFICE?	31
9.4 ANALÝZA 4. OTÁZKY: VÍTE, CO ZNAMENÁ POJEM KURZARBEIT?	32
9.5 ANALÝZA 5. OTÁZKY: MĚLI JSTE OD ZAMĚŠTNAVATELE MOŽNOST VYUŽÍT NĚKTERÝ Z VÝŠE UVEDENÝCH BENEFITŮ?	33
9.6 ANALÝZA 6. OTÁZKY: POKUD ANO, JAKÝ?	34
9.7 ANALÝZA 7. OTÁZKY: POKUD JSTE OSVČ, VYUŽILI JSTE PŘÍSPĚVKŮ OD STÁTU?	35
9.8 ANALÝZA 8. OTÁZKY: ŘÍKÁ VÁM NĚCO PODPŮRNÝ PROGRAM „ANTIVIRUS“?	36

9.9 ANALÝZA 9. OTÁZKY: VZNIKLY VÁM NA PRACOVIŠTI TAKOVÉ PŘEKÁŽKY (NEDOSTATEK VSTUPŮ, ZAMĚSTNANCŮ, SNÍŽENÁ POPTÁVKA APOD.) K VÝKONU PRÁCE, ŽE JSTE VYUŽILI TENTO PODPŮRNÝ PROGRAM?	37
9.10 ANALÝZA 10. OTÁZKY: S JAKÝMI PŘEKÁŽKAMI PŘI PRÁCI JSTE SE SETKALI?	38
9.11 ANALÝZA 11. OTÁZKY: MĚLA PANDEMIE DOPAD NA VÁŠ PLAT/MZDU?	39
9.12 ANALÝZA 12. OTÁZKY: STALO SE VÁM, NEBO NĚKOMU Z VAŠEHO OKOLÍ, ŽE VLIVEM PANDEMIE O PRÁCI PŘIŠEL?	40
10 SHRNU TÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	41
ZÁVĚR.....	42
RESUMÉ.....	43
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	44
INTERNETOVÉ ZDROJE.....	45
PRAMENY A PRÁVNÍ PŘEDPISY	48
SEZNAM GRAFŮ	49
SEZNAM PŘÍLOH	50

Úvod

Tato bakalářská práce na téma „Zaměstnání v době pandemie COVID-19“ je velmi aktuálním a hodně rozebíraným tématem. Pandemie covidu měla dopad snad na všechny sféry lidského života. Hlavním ohniskem tohoto onemocnění bylo čínské město Wu-Chan a následně se COVID-19 rozšířil do celé Evropy. Jelikož bylo toto onemocnění doposud naprosto neznámé, země začali zavádět velmi přísná opatření, ve snaze zabránit šíření tohoto viru. Avšak v mnoha případech marně. Pandemie přicházela ve vlnách a ve většině případů s každou další vlnou sílila na intenzitě.

I vláda České republiky reagovala na vzniklou situaci a to tak, že na jaře roku 2020 vyhlásila nouzový stav a zavedla velmi přísná opatření. Nejpřísnějšími opatřeními byl volný pohyb lidí na veřejnosti s výjimkou cest do jejich zaměstnání či k lékaři, uzavření malých obchodů a zakrývání si úst a dýchacích cest rouškou nebo respirátorem.

Vyhlášení nouzového stavu se v mnoha ohledech dotklo i zaměstnávání. Vlastníci firem, ředitelé a zaměstnavatelé, museli neustále monitorovat nová opatření a na pracovišti vytvářet takové podmínky k výkonu práce, aby vše bylo v souladu s platnými vládními opatřeními. V mnoha případech nejlepším možným způsobem řešení těchto těžkých situací bylo přejít na flexibilnější formu výkonu práce, a to k výkonu pracovní činnosti z domova, pokud to forma zaměstnání jen trochu dovoľovala. A právě těmito formami výkonu práce se bude bakalářská práce zabývat.

Bakalářská práce na svém úplném začátku celkově seznamuje čtenáře s pandemií COVID-19. Kde vznikla, co všechno tato celosvětová krize obnášela, jak se k tomu postavila vláda České republiky a jaký měla dopad na běžný lidský život. Na to navazuje další téma, které už konkrétně ukazuje, jaký dopad měla pandemie na zaměstnání. Vzhledem k tomu, že mnoho pracovišť bylo v důsledku vládních opatření uzavřeno, nebo se omezil jejich provoz, museli zaměstnavatelé přejít na nouzová řešení této nepříjemné situace. V mnoha případech šlo o práci z domova. Avšak v následujících kapitolách jsou uvedena i jiná řešení, kterými zaměstnavatelé reagovali na problém vzniklý situací.

V následující části bakalářské práce jsou již rozebrány konkrétní způsoby pomoci zaměstnavatelům. Jako první je zmíněn pojem Kurzarbeit, který se vyznačuje zejména zkrácenou pracovní dobou, kdy zbytek odpracované mzdy vyplácí zaměstnancům stát, a ne jejich zaměstnavatel. V důsledku pandemie vznikl také nový podpůrný program zvaný „Antivirus“, který slouží na pomoc zaměstnavatelům a má tak zmírnit dopady pandemie na

zaměstnanost v České republice. K získání bonusu tohoto programu je však nutné splnit několik podmínek.

V poslední části je také zmíněna pomoc osobám samostatně výdělečně činným, kteří měli nárok na příspěvky od státu, pokud dokázali, že na dosažení tohoto příspěvku splňují všechny stanovené podmínky. Posledním zmíněným tématem je dopad pandemie na zaměstnanost.

Cílem této bakalářské práce je uvést čtenáře do problematiky zaměstnání v období pandemie. Seznámit je se základními pojmy, bonusy a příspěvky, které byly vlivem pandemie poskytovány a poukázat na dopad onemocnění COVID-19 na nezaměstnanost v České republice.

Praktická část byla založena na dotazníkovém šetření, ve kterém jsou kladeny otázky na pracovníky firem a úřadů, v oblasti znalosti základních pojmů práce z domova, příspěvků a bonusů poskytovaných státem. Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, v jaké míře byla společnost během šíření pandemie informována.

Teoretická část

1 Pandemie COVID-19

Pandemie vypukla koncem roku 2019 v Číně, kde se začala projevovat série několika zápalů plic nejasného původu. První oficiální případy byly odhaleny 31. 12. 2019 z čínského města Wu-chan. Jednalo se o pneumonie neznámého původu, u kterých nebyl známý ani způsob přenosu. Tato pandemie se rychle rozšířila a ovlivnila i další oblasti Číny. Kvůli neustálé migraci lidí byly další případy odhaleny v několika dalších zemích. Nejprve v Asii a Austrálii, dále také v Evropě, Africe a Americe.¹

Světová zdravotnická organizace (WHO) vyhlásila dne 30. ledna 2020 globální stav zdravotní nouze a následně pak 11. března 2020 označila šíření nemoci COVID-19 za pandemii.²

V České republice byl první případ onemocnění prokázán 1. března 2020. Na úkor dlouhé inkubační době, příznakům, které se mimo jiné velmi podobají příznakům běžného nachlazení a velmi velké nakažlivosti, byla vláda České republiky nucena přijmout nouzová opatření, která zasáhla životy lidí. Mezi opatření, která byla nejvíce znatelná spadalo například uzavření základních, středních a vysokých škol, uzavření restaurací, se zhoršující se situací nadále také uzavření státních hranic nebo také omezení volného pohybu občanů. Všem občanům a dalším osobám, které se nacházeli na území České republiky bylo nařízeno mít zakrytá ústa rouškou či respirátorem FFP2, dodržovat nařízenou karanténu po návratu z „rizikových oblastí“ nebo při kontaktu s osobou, která měla pozitivní výsledek PCR testu na COVID-19.³

Pro rychlejší a efektivnější zlepšení situace byl dne 12.3.2020 vyhlášen nouzový stav trvající 30 dní, který byl nakonec prodloužen až do 30. 4. 2020.⁴ Nouzový stav je mimořádný stav, který upravuje zákon č. 110/1998 Sb.⁵ Je zakotven v čl. 5 a v čl. 6 tohoto zákona⁶ a je vyhlášován vládou České republiky. Primárně je tento stav vyhlášován na dobu 30-ti dnů,

¹ STÁTNÍ ZDRAVOTNÍ ÚSTAV, Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR, 2021. COVID-19: úvod, inkubační doba, původce a sezónnost onemocnění. Nzip.cz [online]. [cit. 27. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/447-covid-19-zakladni-informace>

² STÁTNÍ ZDRAVOTNÍ ÚSTAV, Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR, 2021. COVID-19: úvod, inkubační doba, původce a sezónnost onemocnění. Nzip.cz [online]. [cit. 27. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/447-covid-19-zakladni-informace>

³ TOMŠEJ, Jakub, Lucie Matějka ŘEHOŘOVÁ, Patrik STONJEK, 2021. *Koronavirus a pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta v nakladatelství Eva Rozkotová. ISBN 978-80-7630-010-1, str. 25.

⁴ TOMŠEJ, Jakub, Lucie Matějka ŘEHOŘOVÁ, Patrik STONJEK, 2021. *Koronavirus a pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta v nakladatelství Eva Rozkotová. ISBN 978-80-7630-010-1, str. 25

⁵ Ústavní zákon č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky-znění od 1. 12. 2000.

⁶ Čl. 5 a 6 ústavního zákona č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky – znění od 1. 12. 2000.

ovšem pokud si to situace žádá může být po předchozím souhlasu Poslanecké sněmovny prodloužen. Vyhláší se, pokud situace, která nastala ohrožuje životy anebo zdraví občanů země. Tento stav končí po uplynutí doby, na kterou se vyhlásil, nebo ho může ukončit rozhodnutí o ukončení, které je vydávané buďto vládou anebo Poslaneckou sněmovnou. U nás byl poslední nouzový stav vyhlášen od 26. 11. 2021 do 25. 12. 2021 zapříčiněný již zmiňovanou pandemií COVID-19. Během nouzového stavu se musejí dodržovat krizová opatření. Tato opatření jsou určena k tomu, aby co nejlepším možným způsobem zmírnily následky krizové situace, nebo se úplně odstranily. Takto lze omezit některá práva a svobody občanů. Opatření jsou většinou vydána vládou při vyhlášení nouzového stavu, ale v průběhu jeho trvání se mohou měnit.⁷

⁷ Nouzový stav, 2021. COVID PORTÁL [online]. [cit. 28.2.2022]. Dostupné z: <https://covid.gov.cz/situace/onemocneni-obecne-o-opatrenich/nouzovy-stav>

2 Zaměstnání v době pandemie

Vlivem koronavirové pandemie docházelo k omezením i na straně pracovněprávních vztahů. Velkým a nejčastějším problémem bylo nařízení karantény zaměstnanci, který se nacházel jak na území České republiky, tak i v zahraničí, načež zaměstnanec nemohl vykonávat svoji práci dle své pracovní smlouvy. Dalšími případy, ve kterých se naskytl problém bylo tehdy, kdy zaměstnanec odmítal vykonávat svoji práci pro obavy o své vlastní zdraví či o zdraví svých blízkých a také případy, kdy se zaměstnanec nakazil virem a nemohl tak svoji pracovní činnost vykonávat. Dále pokud byl zaměstnavatel nucen uzavřít svoji provozovnu a nemohl svým zaměstnancům umožňovat vykonávat pracovní činnost dle pracovní smlouvy a mnohé další.⁸

Karanténou se rozumí omezení pohybu lidí, kteří přišli do styku s onemocněním COVID-19, ale jsou zdraví a nevykazují žádné příznaky tohoto onemocnění. Karanténa je povinná a převážně probíhá doma. V karanténě se musí dodržovat určitá pravidla. Po celou dobu jejího trvání musí být dotyčná osoba doma, sledovat u sebe příznaky onemocnění COVID-19, které pokud se objeví, musí kontaktovat svého praktického lékaře o radu. Pokud je to alespoň trochu možné, osoba v karanténě se může domluvit se svým zaměstnavatelem na práci z domova.⁹ Institut karantény je z pohledu nemocenského pojištění na úrovni dočasné pracovní neschopnosti. Zaměstnanci tedy mají v průběhu karantény nárok na stejné dávky, jako kdyby jim probíhala pracovní neschopnost. Nepřítomnost v práci kvůli karanténě se omlouvá tiskopisem „Potvrzení o nařízení karantény“, který vystavuje buďto příslušná krajská hygienická stanice, nebo ošetřující lékař. Tiskopis vystaví ten, kdo o nařízené karanténě rozhodl. O karanténě může být rozhodnuto i u občanů, kteří se vrací z rizikových oblastí. Ti se na základě doporučení Ministerstva zdravotnictví musí bez zbytečného odkladu po návratu zpět do České republiky telefonicky nebo e-mailem spojit se svým praktickým lékařem, který může o nařízení karantény rozhodnout.¹⁰ Typickým příkladem je situace ze dne 3.3.2021, kdy Ministerstvo zdravotnictví vydalo mimořádné opatření jako reakci na výskyt několika případů koronaviru u obyvatel, kteří se vraceli po návštěvě Itálie.¹¹

⁸ TOMŠEJ, Jakub, Lucie Matějka ŘEHOŘOVÁ, Patrik STONJEK, 2021. *Koronavirus a pracovní právo*. Str. 43-44.

⁹ Co je to karanténa?, 2020. Krajská hygienická stanice kraje Vysočina [online]. [cit. 28. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.khsjih.cz/soubory/EPID/karantena-izolace-informace.pdf>

¹⁰ TOMŠEJ, J., 2020. *Zdraví a nemoc zaměstnance*. Praha: Grada Publishing, a.s. ISBN 978-80-271-1015-5. Str. 156.

¹¹ Mimořádné opatření – nařízení izolace a karantény, s účinností od 3.3.2021 do odvolání, 2021. Ministerstvo zdravotnictví České republiky [online]. [cit. 11.3.2022]. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/mimoradne-opatreni-narizeni-izolace-a-karanteny-s-ucinnosti-od-3-3-2021-do-odvolani/>

V prvních 14 dnech karantény má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy od svého zaměstnavatele. Náhrada mzdy se v základu stanovuje jako 60 % průměrného výdělku zaměstnance. Od patnáctého dne tato povinnost náhradní mzdy přechází na Českou správu sociálního zabezpečení, která má za úkol zaměstnancům vyplácet nemocenské. Tato dávka činí 60-70 % z redukovaného denního vyměřovacího základu, tudíž i zde se vychází z celkového příjmu zaměstnance, ale nakonec se zohledňuje jen z části.¹²

Zaměstnavatel má povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti podle ustanovení § 101 odst. 1 zákoníku práce.¹³ Dále také podle ustanovení § 102 odst. 1 zákoníku práce¹⁴ má zaměstnavatel povinnost vytvářet bezpečné a zdraví neškodící pracovní podmínky a přijímat vhodná opatření k předcházení rizikům. Pokud tyto povinnosti přeneseme na pandemii koronaviru, zaměstnavatel by měl mít přehled o tom, zda někdo z jeho podřízených nemá zvýšené riziko výskytu nemoci COVID-19. Tuto skutečnost by mu měli zaměstnanci ulehčit tím, že sami budou svého zaměstnavatele informovat o svém zdravotním stavu, nebo že se například vrátil z rizikové oblasti zasažené koronavirem anebo přišli do styku s osobou u které se nákaza potvrdila. Pokud taková skutečnost nastane, zaměstnavatel by měl neprodleně zajistit preventivní opatření a to tím, že zaměstnanci doporučí zdržování se mimo pracoviště po určitou dobu, avšak nemůže svému zaměstnanci nakázat, aby se nechal testovat na přítomnost koronaviru. Tuto pravomoc má pouze Krajská hygienická stanice nebo lékař. Stejně je tomu tak u informování zaměstnavatele zaměstnancem, kde tráví svoji dovolenou. Zaměstnanec nemá povinnost tuto informaci zaměstnavateli sdělovat, ale s ohledem na koronavirovou situaci by měl zaměstnavatel požadovat, aby mu jeho zaměstnanci nahlásili, že své volno trávili v rizikové oblasti.¹⁵

Zaměstnavatel může z preventivních důvodů udělat některá z následujících opatření, které mají za úkol, aby se zaměstnanec nezdržoval na pracovišti a nebyl tak pro ostatní hrozbou. Jedním z nejpoužívanějších nástrojů v boji proti šíření koronaviru bylo využívání práce z domova. Tento způsob byl nejpoužívanější kvůli značenému omezení sociálních kontaktů na pracovišti a snížení pravděpodobnosti nákazy mezi zaměstnanci. Práce z domova však byla velmi odlišně využívána mezi určitými sociodemografickými skupinami. Největší vliv měl věk

¹² TOMŠEJ, J., 2020. *Zdraví a nemoc zaměstnance*. Str. 156.

¹³ § 101 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2022.

¹⁴ § 102 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2022.

¹⁵ DREXLROVÁ, J., 2020. *Práce, mzdy, odvody bez chyb, pokut a penále*. Poradce s.r.o. ISSN 1801-9935. Str. 6.

a vzdělanost zaměstnanců.¹⁶ Následující podkapitoly se budou zabývat možnostmi, které měli zaměstnavatelé k dispozici v boji proti šíření koronavirové pandemie.

2.1 Homeoffice

Vlivem pandemie COVID-19 se tzv. homeoffice stal trendem dnešní doby. Homeoffice neboli „práce z domova“ je určitým druhem výkonu práce, která je vykonávána mimo sídlo firmy. Tato forma pracovní činnosti se může vykonávat takto buďto každý den anebo kombinovaně, kdy zaměstnanec určitý počet dní pracuje doma a zbytek na svém pracovišti. Homeoffice můžeme brát také jako formu benefitu, kterou zaměstnanec dostane od svého zaměstnavatele. Jedná se o povolení práce z domova, avšak pouze na omezený počet dní. V takovém případě je buďto dána fixní pracovní doba anebo flexibilní, kdy zaměstnanec může pracovat „kdy chce“, ale pouze za podmínek, že splní všechny stanovené cíle a úkoly.¹⁷ Podle ustanovení § 317 zákoníku práce písm. b)¹⁸ nemá zaměstnanec nárok na odměnu za práci přes čas i kdyby pracoval doma déle, než trvá jeho směna na pracovišti. V režimu homeoffice si je zaměstnanec odpovědný sám za svůj čas a není v zaměstnavatelovo moci kontrolovat, zda jeho zaměstnanec pracoval po celou dobu směny nebo déle. Tím pádem nevzniká zaměstnanci nárok na proplacení práce přes čas a ani na poskytnutí náhradního volna.¹⁹

Legislativní úprava České republiky výslovně homeoffice neupravuje, což znamená, že zaměstnanec ze zákona nemá nárok na jeho využívání stejně tak jako ho zaměstnavatel svým zaměstnancům nemůže výslovně nařídit. V zákoně však můžeme nalézt jeho částečnou úpravu, a to v ustanovení § 317 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce,²⁰ kdy zaměstnanci, kteří nepracují na jejich pracovišti vykonávají dohodnutou pracovní činnost na jiném místě v pracovní době, kterou si sami rozvrhují. Přesnější podmínky může mít zaměstnanec stanoveny v dohodě o výkonu práce z domova.²¹

Dne 26. 10. 2020 vydala vláda usnesení, s účinností od 28. 10. 2020, kde přijímá krizová opatření, která jsou podmíněná epidemií COVID-19. Jedná se o usnesení vlády č. 1102, kde

¹⁶ GROSSMANN, Jakub, Václav KORBEL, Daniel MŮNICH, 2021. *Práce z domova: možnost, nebo nutnost?* Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i. ISBN 978-80-7344-572-0.

¹⁷ HLAVÁČKOVÁ, Jitka, 2014. Home office jako forma flexibilního zaměstnávání. Portál.POHODA.cz [online]. [cit. 25.2.2022]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/home-office-jako-forma-flexibilniho-zamestnavani/>

¹⁸ § 317 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2022.

¹⁹ CHUDOBA, Petr, 2021. Home office z pohledu zákona. Právo pro všechny [online]. [cit. 2. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.pravoprovsechny.cz/clanky/home-office/>

²⁰ § 317 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2022.

²¹ CHUDOBA, Petr, 2021. Home office z pohledu zákona. Právo pro všechny [online]. [cit. 2. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.pravoprovsechny.cz/clanky/home-office/>

v čl. III odst. 4 nařizuje zaměstnavatelům, aby začali využívat práci na dálku, pokud jim to ovšem náplň jejich práce dovoluje.^{22 23}

2.1.1 Historie Homeoffice

Pojem homeoffice je nám znám z roku 1965. Již starý zákoník práce jej upravoval. V těchto letech homeoffice využíval především textilní či bižuterní průmysl, kde hlavním uživatelem byly ženy, které se staraly o děti. V západní Evropě se tento pojem využíval zejména pro živnostníky nebo menší firmy, které pracovali z domova. Homeoffice se ovšem dá přeložit z angličtiny do dvou významů. Prvním z nich je výrazem pro segment malých firem SoHo (Small Office Home Office), kde právě Home Office označuje malou firmu nebo živnostníka pracujícího z domova. U nás se tímto pojmem označuje tzv. zaměstnanecký benefit, kdy zaměstnavatel umožní zaměstnanci vykonávat část své práce z domova. V roce 2016 byl zhotoven návrh novely zákoníku práce, ve kterém byla obsažena i právní úprava homeoffice, avšak nevyšel v platnost.^{24 25}

2.2 Překážka v práci na straně zaměstnavatele

Překážkou v práci na straně zaměstnavatele můžeme brát situaci, kdy zaměstnavatel přestane svému zaměstnanci dávat práci, například když má obavy, že by se mohl nakazit od rizikového zaměstnance. U zaměstnance takováto překážka vůbec nemusí vzniknout, čemuž rozumíme tak, že u něj nenastala karanténa nebo se u něj neprojeví příznaky nákazy. Pokud k takovému stavu dojde a zaměstnanec není schopen vykonávat práci z domova (např. zdravotníci, prodavačky, obsluha strojů apod.) nebo odmítne pracovat z domova může zaměstnavatel zavést preventivní opatření, která spočívají v tom, že by dotýčný zaměstnanec neměl docházet na pracoviště. Zaměstnavatel má pravomoc zakázat zaměstnanci, aby docházel na pracoviště a po stanovenou dobu mu nepřidělovat žádnou práci k výkonu. Pokud k takovéto skutečnosti dojde, je nutné, aby se posoudila právě jako překážka v práci na straně zaměstnavatele, a to podle ustanovení § 208 zákoníku práce.²⁶ V tomto případě náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.²⁷

²² CHUDOBA, Petr, 2021. Home office z pohledu zákona. Právo pro všechny [online]. [cit. 2. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.pravoprovsechny.cz/clanky/home-office/>

²³ BAJGAR, Matěj, Petr JANSKÝ a Marek ŠEDIVÝ. *Kolik nás může pracovat z domova?* Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, 2020. Studie IDEA anti COVID-19. ISBN 978-80-7344-541-6. Str. 11.

²⁴ DANDOVÁ, Eva, 2021. BOZP, homeworking a home office. Práce a mzda [online]. [cit. 11. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/bozp-homeworking-home-office>

²⁵ FRIED, Jason a David Heinemeier HASSON. *Práce na dálku: zn.: Kancelář zbytečná.* V Brně: Jan Melvil, 2014. Žádná velká věda. ISBN 978-80-87270-99-8. Str. 231.

²⁶ § 208 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2022.

²⁷ DREXLROVÁ, J., 2020. *Práce, mzdy, odvody bez chyb, pokut a penále.* Str. 7.

Překážka může nastat také v důsledku uzavření provozovny na základě mimořádných krizových opatření vydaných vládou v důsledku pandemie. I toto je považováno za překážku na straně zaměstnavatele tudíž zaměstnanci náleží náhrada mzdy, a to ve výši 100 % jeho průměrného výdělku. Tato 100 % náhrada se vztahuje také na zaměstnance, jejichž provozovna měla velkou absenci ostatních zaměstnanců a v důsledku toho byla uzavřena.²⁸

I omezení dostupnosti zdrojů, kterými jsou například dodávka surovin, výrobků nebo služeb mohou vést k tomu, že zaměstnanec nemůže vykonávat svoji práci. Tato situace se nazývá jako prostoj a je obsažena v § 207 písm. a) zákoníku práce.²⁹ V toto případě má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nejméně 80 % průměrného výdělku.³⁰

2.3 Čerpání dovolené

Tento způsob řešení není tím nejvhodnějším, ale pokud dojde k domluvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, je možné tento způsob využít. Zaměstnanec se zaměstnavatelem se mezi sebou dohodnou na čerpání dovolené na potřebnou dobu. Dovolenu zpravidla určuje zaměstnavatel podle § 217 odst. 1, zákoníku práce,³¹ avšak v tomto případě by to bylo velmi komplikované hned z několika důvodů. Platí, že pokud zaměstnavatel umožní zaměstnanci čerpat dovolenu, je povinen mu tuto skutečnost oznámit alespoň 14 dní před začátkem dovolené, pokud se nedomluví jinak. V potaz se také musí brát to, že ačkoliv o termínu rozhoduje zaměstnavatel, je povinen přihlídnout k zaměstnancovým potřebám, jelikož dovolená má sloužit k odpočinku zaměstnance. Nařízení daného termínu dovolené v dané situaci kvůli izolaci nebo karanténě by mohlo být bráno jako zneužití práva.³² Dovolená nemůže být zaměstnanci určena v období, kdy nastaly překážky na straně zaměstnance, a to ať už se jedná o péči o dítě nebo jinou blízkou osobu, nařízení karantény nebo třeba v době pracovní neschopnosti. Pokud překážka nastane v době čerpání řádné dovolené, je dovolená přerušena.³³

²⁸ RANDLOVÁ, Nataša, 2020. Pandemie COVID-19 a pracovněprávní dopady. *Práce a mzda* [online]. [cit. 11. 3. 2020]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/pandemie-covid-19-pracovnepravni-dopady>

²⁹ § 207 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2022

³⁰ RANDLOVÁ, Nataša, 2020. Pandemie COVID-19 a pracovněprávní dopady. *Práce a mzda* [online]. [cit. 11. 3. 2020]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/pandemie-covid-19-pracovnepravni-dopady>

³¹ § 217 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2022.

³² DREXLROVÁ, J., 2020. *Práce, mzdy, odvody bez chyb, pokut a penále*. Str. 7.

³³ KUČEROVÁ, Dagmar, 2020. Čerpání řádné dovolené v době mimořádných opatření. *Podnikatel.cz* [online]. [cit. 11. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/cerpani-radne-dovolene-v-dobe-mimoradnych-opatreni/>

2.4 Neplacené volno

Pokud zaměstnanec požádá svého zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy je možné mu v této prosbě vyhovět. Toto volno ale nemůže zaměstnavatel zaměstnanci nařídit.³⁴

2.5 Překážka v práci na straně zaměstnance

Překážkou na straně zaměstnance je případ, kdy dojde k problémům vzniklým na straně zaměstnance, který nemůže vykonávat svoji stanovenou práci podle smlouvy. Pokud tento stav nastane, vzniká zaměstnanci právo na pracovní volno a zaměstnavatel je povinen nepřítomnost zaměstnanci omluvit po celou dobu trvání překážky. Tato problematika je detailněji obsažena v zákonu č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění v § 39, ve kterém jsou přesné příklady specifických osobních překážek zaměstnance. Touto překážkou je například pokud zaměstnanec musí nastoupit do karantény, nebo je mu nařízena dočasná pracovní neschopnost či se musí starat o dítě, které je mladší deseti let. V takových případech není povinen zaměstnanec žádat o pracovní volno předem, ale musí předložit dostatek informací o existenci dané překážky.³⁵

Také zákon č. 133/2020 Sb., o některých úpravách sociálního zabezpečení, který souvisí s mimořádnými opatřeními kvůli epidemii³⁶ započaté roku 2020 reaguje na důsledky této pandemie v návaznosti na překážky v práci vzniklé na straně zaměstnance³⁷

³⁴ DREXLROVÁ, J., 2020. *Práce, mzdy, odvody bez chyb, pokut a penále*. Str. 7.

³⁵ TOMŠEJ, Jakub, Lucie Matějka ŘEHOŘOVÁ, Patrik STONJEK, 2021. *Koronavirus a pracovní právo*. Str. 45.

³⁶ Zákon č. 133/2020 Sb., o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020 – znění od 27. 5. 2020.

³⁷ TOMŠEJ, Jakub, Lucie Matějka ŘEHOŘOVÁ, Patrik STONJEK, 2021. *Koronavirus a pracovní právo*. Str. 45.

3 Kurzarbeit

Pojmem kurzarbeit se rozumí zkrácená pracovní doba, kdy zbytek odpracované mzdy nevyplácí zaměstnancům zaměstnavatel, ale stát. Jedná se o ulehčení a pomoc zaměstnavatelům v krizích, aby nemuseli propouštět zaměstnance, neztráceli tak potřebnou pracovní sílu a nezvyšovali tím intenzitu ekonomické krize.³⁸ Jedná se většinou o opatření krátkodobého charakteru, aby se zvládlo překlenout nejhorsí krizové období. Výhoda pro zaměstnance je, že nepřijdou o práci, zaměstnavatelé nepřijdou o své zaměstnance a po krizi tak nebudou muset hledat nové, avšak bez potřebné kvalifikace. Pro stát je toto opatření jednoznačně levnější než každému jednotlivě vyplácet podporu v nezaměstnanosti.³⁹

Každý zaměstnavatel musí striktně dodržovat zákoník práce. Zaměstnanec, kterému bude poskytována podpora nesmí být zrovna ve výpovědní lhůtě anebo mu nesmí být dána výpověď. Podpora se týká jen firem, které se nachází v podnikové oblasti. Zaměstnanec musí být v pracovním poměru a hradit si nemocenské a důchodové pojištění. Zaměstnavatel musí vyplácet mzdu a odvádět z ní všechny odvody.⁴⁰

Příspěvek od státu v době částečné nezaměstnanosti, tedy v tzv. kurzarbeitu upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,⁴¹ jako prostředek, jímž je realizována aktivní politika zaměstnanosti. Tím se rozumí soubor opatření, které vedou k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti zabezpečenou Ministerstvem práce a sociálních věcí a Úřadu práce. Tyto správní úřady dále podle situace na trhu práce spolupracují při realizaci s dalšími subjekty.⁴²

Zaměstnanci v těchto situacích obdrží 70 % své průměrné mzdy. 50 % z tohoto obnosu zaplatí zaměstnanci zaměstnavatel a zbylých 20 % stát. Žádosti o příspěvek v období částečné nezaměstnanosti shromažďuje Úřad práce České republiky, který tyto žádosti následně postoupí vládě České republiky k rozhodnutí o jejich schválení.⁴³

Na příspěvek ovšem nemají nárok všichni. Tento příspěvek není možné poskytnout zaměstnavateli, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace,

³⁸ MÁLEK, Ondřej, 2020. Kurzarbeit: co to je a jak u nás funguje?. MONEUS [online]. [cit. 1. 3. 2020]. Dostupné z: <https://www.moneus.cz/kurzarbeit-co-to-je/>

³⁹ TOMESŠ, Michael, 2020. Co je kurzarbeit? Čtete odkud výraz pochází a kdy byl nástroj využit. E15.cz [online]. [cit. 1. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/koronahelpdesk-e15/co-je-kurzarbeit-ctete-odkud-vyraz-pochazi-a-kdy-byl-nastroj-vyuzit-1368712>

⁴⁰ JEŽEK, Mojmir, 2020. Antivirus jako COVID-19 Kurzarbeit v České republice prodloužen do 31.8.2020, nově i v režimu C. Ecovis, Ježek, advokátní kancelář [online]. [cit. 4. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.ecovislegal.cz/aktuality/antivirus-jako-covid-19-kurzarbeit-v-ceske-republice/>

⁴¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti – znění od 1. 2. 2022.

⁴² BIČÁKOVÁ, O., 2020. *Práce, mzdy, odvody bez chyb, pokut a penále*. Str. 3

⁴³ BIČÁKOVÁ, O., 2020. *Práce, mzdy, odvody bez chyb, pokut a penále*. Str. 3

kteřá využívá na platy a odměny pro své zaměstnance příspěvek na provoz z rozpočtu zřizovatele, dále školská právnická osoba, která byla zřizena ministerstvem školství nebo regionální rada regionu soudržnosti.⁴⁴

3.1 Historie Kurzarbeitu

Slovo Kurzarbeit lze doslovně přeložit jako krátká práce, z čehož si můžeme odvodit zkrácenou pracovní dobu. Tento název se poprvé objevil v Německu již na konci 19. století jako název nástroje pro udržení zaměstnanosti.⁴⁵

Při krizi ve 30. letech po krachu na newyorské burze byl kurzarbeit jedním ze základních nástrojů vlád při snaze o zmírnění jejich následků. V roce 1931 přistoupilo Německo k zákonnému omezení délky pracovního týdne na 48 hodin. Tuto délku pracovní doby přijalo proto, aby poté v roce 1933 mohlo tuto dobu zkrátit na 40 hodin v týdnu. I některé další evropské země tuto změnu následovaly a v průběhu 30. let omezily pracovní týden na 40 hodin.⁴⁶

Tato forma veřejné podpory v Německu prošla malými legislativními změnami a v poválečném období ustoupila mírně do pozadí. Avšak základní myšlenka kurzarbeitu byla během ekonomických krizí pravidelně oživována. Kurzarbeit nastoupil v plné síle na scénu roku 1970 vlivem ropných šoků⁴⁷ a vysloužil si tak své místo až do dnešních dnů.⁴⁸

Jen pro zajímavost, v letech 2007-2015 během tzv. Velké recese⁴⁹ byla například v Německu vyplácena státní podpora firmám pro udržení pracovních sil asi pro 1,5 milionu zaměstnanců.⁵⁰

⁴⁴ BIČÁKOVÁ, O., 2020. *Práce, mzdy, odvody bez chyb, pokut a penále*. Str. 3.

⁴⁵ TOMEŠ, Michael, 2020. Co je kurzarbeit? Čtete odkud výraz pochází a kdy byl nástroj využit. E15.cz [online]. [cit. 4. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/koronahelpdesk-e15/co-je-kurzarbeit-ctete-odkud-vyraz-pochazi-a-kdy-byl-nastroj-vyuzit-1368712>

⁴⁶ TOMEŠ, Michael, 2020. Co je kurzarbeit? Čtete odkud výraz pochází a kdy byl nástroj využit. E15.cz [online]. [cit. 4. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/koronahelpdesk-e15/co-je-kurzarbeit-ctete-odkud-vyraz-pochazi-a-kdy-byl-nastroj-vyuzit-1368712>

⁴⁷ Ropné šoky nastávají tehdy, pokud poptávka po ropě převyšuje její nabídku.

⁴⁸ TOMEŠ, Michael, 2020. Co je kurzarbeit? Čtete odkud výraz pochází a kdy byl nástroj využit. E15.cz [online]. [cit. 4. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/koronahelpdesk-e15/co-je-kurzarbeit-ctete-odkud-vyraz-pochazi-a-kdy-byl-nastroj-vyuzit-1368712>

⁴⁹ Jedná se o název pro časovou osu všeobecného ekonomického poklesu, který byl zaznamenán na světových trzích mezi lety 2007 až 2015.

⁵⁰ TOMEŠ, Michael, 2020. Co je kurzarbeit? Čtete odkud výraz pochází a kdy byl nástroj využit. E15.cz [online]. [cit. 4. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/koronahelpdesk-e15/co-je-kurzarbeit-ctete-odkud-vyraz-pochazi-a-kdy-byl-nastroj-vyuzit-1368712>

3.2 Jak získat příspěvek v období Kurzarbeitu

Příspěvek v době kurzarbeitu poskytuje zaměstnavateli Úřad práce České republiky na základě dohody, která s ním byla uzavřena po odsouhlasení vládou. Na straně zaměstnavatele však nesmí vzniknout překážka. Za vzniklou překážku považujeme například případ, kdy zaměstnavatel není schopen zaměstnanci přidělit práci v rozsahu týdenní pracovní doby kvůli nízkému odbytu výrobků, nebo značnému omezení poptávky jím poskytované služby. Dalším případem může být přerušování práce živelní událostí podle § 207 písm. b) zákona 262/2006 Sb., zákoníku práce,⁵¹ který spočívá v přírodní pohromě.⁵²

Příspěvek může Úřad práce udělit tomu zaměstnavateli, který dle § 79 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce,⁵³ nemůže svému zaměstnanci přidělit pracovní činnost v rozsahu nejméně 20 % stanovené týdenní pracovní doby. Dále má nárok na příspěvek ten zaměstnavatel, který již nějakému svému zaměstnanci náhradu mzdy poskytuje pro nějakou z výše uvedených překážek v práci nebo zaměstnavatel, který po uzavření dohody s Úřadem práce bude poskytovat náhradu ve výši minimálně 70 % průměrného výdělku.⁵⁴

Příspěvek může být poskytnut pouze na základě žádosti, tudíž zaměstnavatel, který o příspěvek žádá v době částečné nezaměstnanosti musí žádat písemně. Každá tato žádost musí obsahovat identifikační údaje právnické nebo fyzické osoby, místo a předmět podnikání a druh příspěvku, o který zaměstnavatel žádá. Příspěvek může být udělen jen v době trvání překážky v práci kvůli částečné nezaměstnanosti nebo živelní události. Nejdéle může být příspěvek přijímaný po dobu šesti měsíců s možností jednoho opakování, které může trvat stejnou dobu, avšak vláda může v podložených případech nařízením stanovit delší dobu pro poskytování příspěvku. Pokud byl příspěvek vládou odsouhlasen, Úřad práce se zaměstnavatelem uzavře dohodu o poskytnutí příspěvku.⁵⁵

⁵¹ § 207 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2022.

⁵² DREXLROVÁ, J., 2020. *Práce, mzdy, odvody bez chyb, pokut a penále*. Poradce s.r.o. ISSN 1801-9935. Str. 6.

⁵³ § 79 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2022.

⁵⁴ DREXLROVÁ, J., 2020. *Práce, mzdy, odvody bez chyb, pokut a penále*. Poradce s.r.o. ISSN 1801-9935. Str. 6.

⁵⁵ DREXLROVÁ, J., 2020. *Práce, mzdy, odvody bez chyb, pokut a penále*. Poradce s.r.o. ISSN 1801-9935. Str. 6.

4 Podpůrný program Antivirus

Podpůrný program Antivirus, který lze považovat za cílený program podpory zaměstnanosti, schválila vláda na základě § 120 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, usnesením vlády č. 353 ze dne 31.3.2020. Jedná se o program sloužící ke zmírnění velmi negativních dopadů šíření pandemie nemoci COVID-19 na zaměstnanost v naší zemi.⁵⁶ Text tohoto programu nebyl veřejně dostupný v podobně nějakého dokumentu. Od března roku 2020 do dubna roku 2021 bylo vládou České republiky schváleno několik věcných a časových usnesení „Antiviru“, kdy se některá usnesení ohledně konkrétních změn a úprav odvolávají na určité materiály, které bohužel opět nejsou veřejně dostupné.⁵⁷

Pověřeným orgánem k výkonu činnosti programu Antivirus je Ministerstvo práce a sociálních věcí a je realizován Úřadem práce České republiky. Na webových stránkách ministerstva je k nalezení několik informací k tomuto programu, které ovšem nemají charakter závazného aktu tohoto ministerstva, ale dají se brát pouze jako popis a komentář pravidel schválených vládou. Na webových stránkách nalezneme také ucelený text, který je označován jako hlavním textem k programu Antivirus a nalezneme jej pod názvem „Manuál pro zaměstnavatele“.⁵⁸

Opatření ochranné povahy vydávané vládou měly neblahý dopad na zaměstnavatele tím, že jim vytvářely překážky v práci a způsobily jim tak omezení v jeho činnosti. V takových situacích je zaměstnavatel povinen postupovat podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a ve stanovených případech tohoto zákona po dobu přetrvávání překážek poskytovat svému zaměstnanci náhradu mzdy. Na úkor toho ale zaměstnavateli vznikaly náklady, které byly nekompenzovatelné s jeho činností, i přesto, že překážky tohoto charakteru nebyly objektivně zaviněny zaměstnavatelem, ale převážně pouze zásahem „vyšší mocí“.⁵⁹

K nároku na získání podpory v tomto programu byly vzniklé překážky v práci. Ať už tomu bylo na straně zaměstnance nebo na straně zaměstnavatele. Překážkou na straně zaměstnance rozumíme například situaci, kdy dotyčný nemohl vykonávat svoji funkci

⁵⁶ Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 19. 3. 2022]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf. Str. 2.

⁵⁷ *Koronavirus: předpisy ke zmírnění dopadů epidemie: redakční uzávěrka*. Ostrava: Sagit, [2020]. ÚZ. ISBN 978-80-7488-468-9.

⁵⁸ *Koronavirus: předpisy ke zmírnění dopadů epidemie: redakční uzávěrka*. Ostrava: Sagit, [2020]. ÚZ. ISBN 978-80-7488-468-9.

⁵⁹ Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 19. 3. 2022]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf. Str. 2.

v zaměstnání, neboť měl nařízenou karanténu. Vzniklá překážka na straně zaměstnavatele může být v případech, kdy mu například bylo nařízeno omezení provozu.⁶⁰ Tento program byl určen všem zaměstnavatelům bez výjimky, pokud ovšem nebyly jejich mzdové prostředky kryté veřejnými rozpočty. Mzdové náklady, které program Antivirus zaměstnavateli nahrazoval, jsou náklady vzniklé za období, kdy pro něj nebyla vykonávána žádná práce. Zaměstnancům bylo v tomto období podle zákoníku práce vyplácena náhrada mzdy, tudíž tímto nastala situace, kdy škoda vzniká jak na straně zaměstnance, tak i na straně zaměstnavatele.⁶¹

Příspěvek programu Antivirus byl především určen pro částečné krytí nákladů, které vynaložil zaměstnavatel na vyplácení náhrad mezd svým zaměstnancům, a to i včetně odvodů, ale pouze za zaměstnance, který u něj byl zaměstnán v pracovním poměru. Tento zaměstnanec však nesmí být ke dni podání vyúčtování ve výpovědní lhůtě, a to také platí i v případě, kdy zaměstnavatel podává vyúčtování s požadavkem příspěvku na daného zaměstnance. Pokud zaměstnavatel ukončil pracovní poměr dohodou se zaměstnancem tak, že ke dni, kdy nastalo vyúčtování už nebyl v pracovním poměru, příspěvek na tohoto zaměstnance také nejde poskytnout. Při rozhodování o tom, zda zaměstnavatel příspěvek skutečně obdrží, se také kouká na to, jestli zaměstnavatel opravdu vyplatil náhrady mezd a poctivě z nich odvedl pojistné na zdravotní pojištění a na sociální zabezpečení. Dále také příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, a to jak za zaměstnance, tak i za zaměstnavatele.⁶²

Jsou také situace, ve kterých příspěvek nelze poskytnout, a to například pokud se jedná o celkovou úhradu mezd nebo platů či na úhradu náhrad platů. Příspěvek nemůže být poskytnut ani na úhradu specifických nákladů, které vznikly pracovníkům, kteří jsou zaměstnaní na základě dohody o provedení práce nebo dohody o provedení pracovní činnosti. Jak je již zmíněno v předchozím odstavci, příspěvek nemůže být ani poskytnut na zaměstnance, který ke dni podání vyúčtování ukončil svůj pracovní poměr, nebo je ve výpovědní lhůtě. Jestliže Úřad

⁶⁰ NEŠLEHA, Matěj, 2020. Jak funguje program Antivirus?. Portál.POHODA.cz [online]. [cit. 4. 3. 2022]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/jak-funguje-program-antivirus/>

⁶¹ Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 19. 3. 2022]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf. Str. 2-4.

⁶² Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 19. 3. 2022]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf. Str. 2-4.

práce České republiky vyplácí na zaměstnance příspěvky nebo je mzda zaměstnance kryta z veřejných rozpočtů tak ani v těchto případech není možné obdržet příspěvek.⁶³

Program „Antivirus“ se dělí do tří skupin, a to na režim A, režim B a režim A Plus. Rozlišují se podle důvodu, kterým překážka v práci vznikla, čímž se také stanoví to, jak vysoký bude příspěvek. Typ režimu a překážku v práci, podle které bude příspěvek získán určuje zaměstnavatel a kontrola dodržování připadá do kompetence Státního úřadu inspekce práce (SUIP). Pokud dojde ke špatnému stanovení překážky v práci nezaniká tím zaměstnavateli nárok na poskytnutí příspěvku, či jeho případné vrácení.⁶⁴

Výše kompenzací zaměstnavatelům byla odvozena od průměrné hrubé mzdy včetně odvodů a závisí na důvodech, které postavili zaměstnanec před překážku v práci. V případě, že byl zaměstnanec v karanténě, měl podle režimu A nárok na náhradu mzdy ve výši 80 % průměrného redukovaného výdělku. Pokud ovšem došlo k uzavření provozu kvůli nařízení vlády, měl zaměstnanec podle režimu A nárok na 100 % náhradu mzdy. Dle režimu B, kdy měla daná firma omezenou dostupnost vstupů (surovin, výrobků, služeb), které jsou nezbytné k činnosti měl pak zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku. Pokud dojde k omezení poptávky po službách a jiných produktech firmy měl zaměstnanec nárok na 60 % průměrného výdělku.⁶⁵

4.1 Antivirus Režim A

Režim A programu Antivirus byl prodloužen do konce února 2022. Do konce února byla stanovena výše příspěvku na 80 % uznatelných nákladů, čímž se rozumí součet náhrady mzdy vyplacené zaměstnanci a odpovídající výše zákonných odvodů.⁶⁶ Režim A se vztahuje na případy, ve kterých došlo k omezení provozu nebo k úplnému uzavření provozovny v důsledku opatření, která vydala vláda, Ministerstvo zdravotnictví nebo krajská hygienická stanice a která slouží k omezení šíření pandemie. Dalším případem je nařízená karanténa zaměstnanci dle příslušných právních předpisů, který v důsledku toho nemohl vykonávat svoji práci. Jestliže tato skutečnost nastala jedná se o osobní překážku v práci podle § 191 zákona č.

⁶³ Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 19. 3. 2022]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf. Str. 4-7.

⁶⁴ Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 19. 3. 2022]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf. Str. 4-7.

⁶⁵ Ochrana zaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 5. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/antivirus>

⁶⁶ Ochrana zaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 13. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/antivirus>

262/2006 Sb., zákoníku práce⁶⁷ a zaměstnanci náleží náhrada mzdy prvních 14 dní trvání jeho karantény podle § 192 zákoníku práce.⁶⁸ Do pojmu karanténa v tomto případě spadá i pojem izolace podle § 2 odst. 6 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví.⁶⁹ Izolace je odloučení nemocné osoby nebo osoby, která vykazuje příznaky nemoci od ostatních osob. Její podmínky musí splňovat kritérium, které musí zabránit přenosu nemoci a jejímu následnému šíření. Karanténou se také rozumí neschopenka, kde je v poli „profese“ vyznačeno slovo „karanténa“. Tato neschopenka je neschopenka vydávána online praktickým lékařem.⁷⁰

Pokud jde o první případ, kdy je zaměstnavateli na úkor vydání nouzových opatření omezen provoz či úplně uzavřena provozovna, jde o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele a je tak jeho povinností, aby svým zaměstnancům vyplácel mzdu a to ve 100 % výši podle § 208 zákoníku práce.⁷¹ Nejvíce rozhodující jsou opatření, která jsou platná v době vzniku překážky neboli v tom okamžiku, kdy zaměstnavatel žádá o poskytnutí příspěvku. Pokud v tomto období zaměstnavatel o příspěvek žádá, musí být z krizových opatření jasně zřetelné to, že se jedná o omezení či zastavení činnosti. Tato opatření poté zaměstnavatel uvede jako vznik překážky v práci na vyúčtování, kde musí uvést číslo usnesení vlády a jednacím číslo. V tomto případě není dostatečný odkaz na vyhlášení nouzového stavu, nebo odkaz na zákaz shromažďování se více osob.⁷²

V režimu A odpovídá výše příspěvku 80 % z náhrady mzdy a z ní odvedených odvodů, kterou zaměstnavatel vyplácel po dobu trvání překážky v práci. Ve vyúčtování se tedy uvede, jak vysoká byla náhrada mzdy a část zákonných odvodů. Příspěvek od Úřadu práce pak činí 80 % z celého součtu všech částek. Výše příspěvku na jeden měsíc pro jednoho zaměstnance byla stanovena maximálně na 39 000 Kč.⁷³

⁶⁷ § 191 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2022.

⁶⁸ § 192 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2022.

⁶⁹ § 2 odst. 6 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů – znění od 1. 2. 2022.

⁷⁰ Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 19. 3. 2022]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf. Str. 7-8.

⁷¹ § 208 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2022.

⁷² Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 19. 3. 2022]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf. Str. 7-8.

⁷³ Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 19. 3. 2022]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf. Str. 7-8.

4.2 Antivirus Režim B

Daný režim byl pozastaven k 1. lednu 2022. Byl určen pro firmy, které nebyly schopné fungovat tak aby měly 100 % výkon, protože jejich zaměstnanci nastoupili do karantény, také ty, které měly omezené vstupy (nedostatek surovin, součástek atd.) nezbytné pro provoz firmy nebo se snížila poptávka po službách či produktech nabízených danou firmou.⁷⁴ Příčinou těchto překážek byla vzniklá epidemiologická situace a v návaznosti na to vydaná opatření, která měla vést k omezení šíření nákazy. Z pohledu zákoníku práce jde o případy, ve kterých zaměstnavatel nemohl svým zaměstnancům přidělovat práci kvůli vzniklým překážkám. Jednou z nich bylo, že na pracovišti byla zvýšená absence zaměstnanců vlivem nakažení nemocí COVID-19, péčí o dítě nebo z důvodu karantény. V tomto případě se jednalo o tzv. jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele a to podle § 208 zákoníku práce.⁷⁵ V této situaci měl zaměstnavatel povinnost vyplácet náhradu mzdy, a to ve výši 100 % průměrného výdělku. Následujícím případem byla situace, kdy je zaměstnavatel nucen omezit svůj provoz, protože mu chybí značná část vstupů. Tím se rozumí například suroviny nebo nějaké součástky. Nebo se mu značně omezila poptávka po výrobcích nebo nabízených službách. Pokud zaměstnavateli chybí vstupy nazývá se taková situace prostojem, tudíž překážkou práci na straně zaměstnavatele, která je zakotvena v § 207 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce,⁷⁶ kdy je v takovémto případě zaměstnavatel povinen vyplácet náhradu mzdy ve výši minimálně 80 % průměrného výdělku. Pokud nastane omezená poptávka po výrobcích a službách jedná se o tzv. částečnou nezaměstnanost, která je zakotvena v § 209 zákoníku práce a zaměstnavatel je povinen vyplácet náhradu mzdy minimálně ve výši 60 %, avšak k tomuto kroku je potřeba zmocnění v podobě dohody s odborovou organizací nebo vnitřního předpisu.⁷⁷

V režimu B odpovídala výše příspěvku 60 % z náhrady mzdy a z ní odvedených odvodů, kterou zaměstnavatel vyplácel po dobu trvání překážky v práci. Ve vyúčtování se tedy uvede, jak vysoká byla náhrada mzdy a část zákonných odvodů. Příspěvek od Úřadu práce pak

⁷⁴ Ochrana zaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 13. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/antivirus>

⁷⁵ § 208 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2022.

⁷⁶ § 207 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2022.

⁷⁷ Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 19. 3. 2022]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf. Str. 11-12.

činí 60 % z celého součtu všech částek. Výše příspěvku na jeden měsíc pro jednoho zaměstnance byla stanovena maximálně na 29 000 Kč.⁷⁸

4.3 Antivirus Režim A Plus

Tento typ příspěvku byl určen těm zaměstnavatelům, jejichž zaměstnanci kvůli krizovým opatřením vlády a mimořádným opatřením Ministerstva zdravotnictví vznikly takové překážky v práci, že nemohli svoji práci vykonávat. Nejdříve však tyto překážky musely vzniknout 1. října 2020. Režim A Plus je obdobou režimu A, avšak tento režim se nevztahuje na případy, do kterých spadá nařízení karantény nebo izolace. Pokud k takovým případům dojde je nutno stále využívat režim A. Příspěvek se poskytuje pouze po dobu, kdy tyto překážky v práci přetrvávají.⁷⁹

Stanovená výše příspěvku režimu A Plus byla stanovena na 100 % z vyplacené náhrady mzdy, která byla zaměstnavatelem vyplacena za celou dobu trvání překážky v práci. V případě tohoto režimu je nutné, aby překážky vznikly až po 1. říjnu 2020 (včetně) jako tzv. jiné překážky v práci podle § 208 zákoníku práce.⁸⁰ Důvodem muselo být pouze uzavření nebo významné omezení provozu v důsledku krizových nebo mimořádných opatření. Ve vyúčtování bylo zaměstnancem uvedeno, kolik vyplatil za náhrady mzdy a část zákonných odvodů. Příspěvek Úřadu práce České republiky poté činil 100 % součtu všech uvedených částek. Maximální výše částky určená jednomu zaměstnanci za měsíc činila 50 000 Kč. Pokud ovšem zaměstnavatel žádal o příspěvek na stejného zaměstnance v obou režimech, A i A Plus, činila výše součtu tohoto příspěvku maximálně 50 000. Tato situace mohla nastat, pokud část měsíce zaměstnanec nemohl vykonávat svoji práci v důsledku omezení provozu a druhou část měsíce strávil zaměstnanec v karanténě.⁸¹

V režimu A Plus se museli dodržovat některé další dodatečné podmínky, které vyplývali z pravidel poskytování veřejné podpory. Tyto podmínky museli být zaměstnavatelem

⁷⁸ Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 19. 3. 2022]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf. Str. 11-12.

⁷⁹ Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 19. 3. 2022]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf. Str. 8-9.

⁸⁰ § 208 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2022.

⁸¹ Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 19. 3. 2022]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf. Str. 8-9.

bezpodmínečně splněny. Pokud nebyly splněny, může zaměstnavatel využít alespoň režim A. Dodatečnými podmínkami se rozumí následující skutečnosti.⁸²

4.3.1 Likvidita

Pojmem likvidity lze vymezit míru schopnosti podniku, jak moc je schopný přeměnit svá aktiva⁸³ na peněžní prostředky a v případě nouze se jimi krýt ve správném čase a podobě a ubránit tak veškeré své splatné závazky, a to za nejmenších možných nákladů. Příspěvek v rámci režimu A Plus byl stanoven k tomu, aby se co nejlepším možným způsobem řešila ztráta likvidity. Pokud ovšem došlo ke ztrátě likvidity je poskytnutí příspěvku pro tyto zaměstnavatele předpokládán pro všechny, jelikož jejich povinností je vyplácet svým zaměstnancům náhradu mzdy ve 100 % výši v období, kdy nejsou schopni jim přidělovat práci. Tato skutečnost se tudíž nemusí nijak dokládat, protože se jedná o podmínku automaticky splněnou a zaměstnavatel může o příspěvek žádat.⁸⁴

4.3.2 Maximum poskytnutých podpor – limit

Pro splnění této podmínky nesměl dát zaměstnavateli součet všech poskytnutých podpor částku vyšší, než je 800 000 eur. Do poskytování těchto podpor se nezapočítávaly jiné veřejné podpory poskytnuté např. podle „blokových výjimek“⁸⁵ nebo podpory „de minimis“.⁸⁶ Do limitu se nezapočítávají ani příspěvky z režimu Antivirus A ani B, tyto příspěvky jsou totiž veřejnou podporou, která je slučitelná s vnitřním trhem Evropské Unie.⁸⁷

Zaměstnavatel splnění této podmínky prokazoval prostřednictvím čestného prohlášení, které předkládal při překládání výkazu o vyúčtování náhrad mezd – Antivirus za zmiňovaný režim A Plus. V seznamu je zaměstnavatel povinen uvést seznam poskytnutých podpor a jejich výše. O výši příspěvku režimu A Plus byl zaměstnavatel informován Úřadem práce, a to neprodleně po vyplacení příspěvku. Tato informace byla zaměstnavateli poskytována zvlášť za

⁸² Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 19. 3. 2022]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf. Str. 8-9.

⁸³ Vše, co daná společnost vlastní, její majetek.

⁸⁴ Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 19. 3. 2022]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf. Str. 10.

⁸⁵ Výjimka ze zákazu poskytování veřejné podpory vztahující se na určité cíle Evropské Unie.

⁸⁶ Podpora malého rozsahu.

⁸⁷ Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 19. 3. 2022]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf. Str. 10.

každý měsíc, ve kterém byl příspěvek poskytnut a tato částka musí být uvedena v následujícím měsíci v seznamu o poskytnutých podporách, který je součástí vyúčtování režimu A Plus.⁸⁸

4.3.3 Podnik v obtížích

Tato podmínka byla zaměstnavatelem splňována v podobě čestného prohlášení. Pokud zaměstnavatel prokázal, že nebyl ke dni 31. 12. 2019 podnikem v obtížích, je mu příspěvek poskytnut bez problémů. Jestliže ale tuto skutečnost neprokázal na příspěvek nemá nárok. Výjimka se dělala pouze v případě, kdy zaměstnavatel sice prokázal, že byl podnikem v obtížích, ale nebylo proti němu vedeno ani zahájeno žádné řízení podle zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení, insolvenční zákon,⁸⁹ a nečerpal žádnou podporu na záchranu či zlepšení systému.⁹⁰

4.3.4 Nesplnění podmínek

Pokud byl zaměstnavateli nuceně uzavřen provoz a nesplňoval některou z podmínek této kapitoly, aby mohl získat příspěvek z režimu A Plus, může zažádat o poskytnutí z jiného režimu, a to z režimu A nebo režimu B. Režimy lze mezi sebou vzájemně kombinovat, a to i pokud se nekombinují ve stejných měsících a lze je také kombinovat u jednotlivých zaměstnanců.⁹¹

Jestliže již zaměstnavateli byla vyplacena podpora režimu A Plus, ale neměl na ni nárok dle Evropské komise, je zaměstnavatel nucen vrátit příspěvek ve výši rozdílu obdrženého příspěvku a příspěvku, který mu měl být přidělen. Tento rozdíl činí 20 % uznatelných mzdových nákladů neboli částku, která přesáhla maximální výši příspěvku z režimu, který mu měl být přidělen. K tomuto činu se zaměstnavatel zavazuje při uzavírání dohody k žádosti na příspěvek. K vrácení části příspěvku mohlo také dojít v situaci překročení limitu. I v tomto případě se příspěvek vracel ve výši částky překročení limitu.⁹²

⁸⁸ Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 19. 3. 2022]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf. Str. 10.

⁸⁹ Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon) – znění od 1. 1. 2022.

⁹⁰ Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 19. 3. 2022]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf. Str. 10.

⁹¹ Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 19. 3. 2022]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf. Str. 11.

⁹² Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 19. 3. 2022]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf. Str. 11.

4.4 Jak podat žádost o příspěvek programu Antivirus

Jak je již několikrát uvedeno v předchozích kapitolách, k nároku na získání příspěvku v programu Antivirus je zapotřebí aby na straně zaměstnavatele vznikly takové překážky, že není schopen přidělovat svým zaměstnancům práci v plném rozsahu. Pokud tato situace nastala zaměstnavatel je povinen postupovat v souladu se zákoníkem práce. O jakou překážku v práci se jedná určuje zaměstnavatel sám podle příslušných ustanovení zákoníku. Jelikož veškerá administrace spojená s podáním žádosti o příspěvek probíhá výhradně elektronicky, je zaměstnavatel povinen mít zřízeny datové schránky nebo alespoň disponovat svým elektronickým podpisem anebo zplnomocnit třetí osobu.⁹³

Prvním krokem k podání žádosti je vyplnění žádosti o poskytnutí příspěvku ve webové aplikaci, která byla zřízena primárně za tímto účelem. Po vyplnění žádosti je odeslána na pracoviště Úřadu práce místně příslušné podle sídla. Vyplněná žádost musí obsahovat doklad o zřízení peněžního ústavu daného žadatele u peněžního ústavu, kam jsou odesílány finanční prostředky. Tento doklad musí dostatečně prokazovat, že účet, na který jsou peněžní částky vypláceny, je opravdu účtem příjemce příspěvku neboli zaměstnavatele a prokazuje se dohodou o zřízení účtu. Za doklad se nemůže považovat výpis z účtu. Dalším dokumentem, co žádost musí obsahovat je doklad o zastupování zaměstnavatele. Tím se rozumí plná moc osoby, která v případě potřeby bude zaměstnavatele zastupovat.⁹⁴

Druhým krokem je uzavření dohody. Dohoda se na webových stránkách generuje automaticky ihned po vyplnění žádosti a je předána Úřadu práce. Tato vygenerovaná dohoda se považuje za podepsanou ze strany zaměstnavatele, nikoliv však ze strany Úřadu práce. Úřadu práce se tímto nezakládá povinnost dohodu podepsat, protože musí zkontrolovat oprávněnost podepisující osoby, doklad o zřízení účtu a v neposlední řadě identifikační údaje žadatele a zda splnil všechny potřebné podmínky k uzavření této dohody. Jestliže Úřad práce zjistí nějakou z výše uvedených chyb, celá žádost se stornuje a zaměstnavateli je doručeno vyrozumění o stornu a specifikaci chyby. Žadatel musí následně provést korekci a nechat si vygenerovat

⁹³ Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 19. 3. 2022]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf. Str. 13.

⁹⁴ Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 19. 3. 2022]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf. Str. 14-15.

novou dohodu. Dohoda se považuje za uzavřenou až tehdy, kdy je podepsána Úřadem práce a zaslána zaměstnavateli spět datovou schránkou nebo e-mailem.⁹⁵

Třetím krokem je vyúčtování náhrad mezd. Tímto se rozumí, že zaměstnavatel musí provést uzavření mezd a evidenci pracovní doby za kalendářní měsíc, za který bude o příspěvek žádat a ve stanoveném termínu musí vyplatit svým zaměstnancům náhrady mezd a následně odvede všechny odvody. Jakmile tak učiní předloží Úřadu práce ČR vyúčtování o vyplacení náhrad i včetně povinných odvodů. Toto vyúčtování musí také obsahovat seznam zaměstnanců, na které chce příspěvek uplatnit a jejich rodná čísla či evidenční čísla pojištěnců, pokud nemá rodné číslo. Na každého zaměstnance se vyplňuje samostatný formulář, a to zároveň také pro každý režim.⁹⁶

Čtvrtým a zároveň posledním krokem je poskytnutí příspěvku. V době, kdy Úřad práce obdrží veškerá vyúčtování, zasílá elektronický dotaz na ČSSZ (Česká správa sociálního zabezpečení) ohledně zaměstnance, na kterého je brán příspěvek, zda i zaměstnanec splňuje všechny předepsané podmínky. Příspěvek je poskytnut, pokud je kontrolou vše ověřeno a zaměstnanec je nadále v pracovním poměru žadatele. Jestliže je ve v pořádku, příspěvek se vyplácí Úřadem práce na účet žadatele.⁹⁷

⁹⁵ Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 19. 3. 2022]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf. Str. 14-15.

⁹⁶ Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 19. 3. 2022]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf. Str. 14-15.

⁹⁷ Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 19. 3. 2022]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf. Str. 14-15.

5 Příspěvky na OSVČ

Pandemie koronaviru měla velký dopad i na podnikatele vedené jako OSVČ, společníky malých s.r.o., DPP a DPČ. Stát proto dával příspěvky i v takových případech. K zavedení kompenzačního bonusu sloužil zákon č. 159/2020 Sb., avšak aby tento bonus mohl být poskytován i v dalších obdobích, musel být novelizován a to zákonem č. 234/2020 Sb.⁹⁸ Žádost mohli podat ti podnikatelé, kterých se omezení dotklo nejvíce. V praxi to znamená, že celkový pokles jejich tržeb byl minimálně o 30 % ve srovnávacím období. Tento pokles ale nesměl být v důsledku jiných okolních vlivů než dopadem nouzových opatření, které byly zavedeny vládou v důsledku mimořádné situace. Jako příklad můžeme uvést třeba péči o dítě podnikatelem, nebo jeho zaměstnancem v souvislosti s onemocněním koronavirem, nebo izolací či karanténou podnikatele.⁹⁹

Zda mají podnikatelé možnost si o příspěvek požádat, zjistí podle vypočítaného průměru ze svého srovnávacího období. Podnikatelé, kteří o příspěvek žádají, si z uvedených 5 měsíců vyberou 3 po sobě jdoucí. Dle vlastního uvážení udělají průměr z tržeb těchto tří měsíců a budou výsledný průměr porovnávat s prosincem téhož roku. Jestliže na svých tržbách uvidí pokles, budou si moci o příspěvek požádat.¹⁰⁰ Kompenzační bonus je stanoven až na 1 000 Kč denně u živnostníků, celkově lze tímto bonusem získat až 71 000 Kč. U dohodáře tato částka činí 500 Kč na den.¹⁰¹

Subjektem tohoto bonusu je každá samostatně výdělečně činná osoba, a to ať už tuto činnost vykonávají jako činnost hlavní, vedlejší anebo jako osoby spolupracující. Naopak subjektem kompenzačního bonusu nemůže být osoba, která se stala v bonusovém období nespolehlivým plátcem podle § 106a zákona č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty.¹⁰² Dalším subjektem, který nemůže získat kompenzační bonus je nerezident České republiky s výjimkou toho, kdo je schopen splnit všechny podmínky pro uplatnění snížení daně za zdaňovací období, ve kterém je zahrnuto také dané bonusové období. Nárok na kompenzační

⁹⁸ TARANDA, Petr. *Zaměstnávání v období pandemie*. Český Těšín: Poradce, 2020. ISBN 978-80-7365-444-3. Str. 30.

⁹⁹ Kompenzační bonus pro podnikatele, 2020. Ministerstvo financí [online]. [cit. 20. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/aktualne/koronavirus-covid-19/2020/kompenzacni-bonus-pro-podnikatele-39804>

¹⁰⁰ Kompenzační bonus pro OSVČ, DPP, DPČ a společníky malých s.r.o. Covid portál [online]. [cit. 9. 3. 2022]. Dostupné z: <https://covid.gov.cz/situace/kompenzace/kompenzacni-bonus-pro-osvc-dpp-dpc-spolecniky-malych-sro-2022>

¹⁰¹ Kompenzační bonus pro podnikatele, 2020. Ministerstvo financí [online]. [cit. 20. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/aktualne/koronavirus-covid-19/2020/kompenzacni-bonus-pro-podnikatele-39804>

¹⁰² § 106a zákona č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty – znění od 1. 1. 2022.

bonus může subjektu vzniknout pouze tehdy, kdy mu není samostatně výdělečná činnost přerušena.¹⁰³

5.1 Podání žádosti

Podání žádosti probíhá jako ve většině případů online. Žádost je volně dostupná na webových stránkách finanční správy, kde je k nalezení formulář k vyplnění. Prvním krokem k vyplnění žádosti je určení si, za jaké období chce osoba samostatně výdělečně činná kompenzační bonus čerpat. Období si každý určuje sám podle sebe ze tří po sobě jdoucích měsíců, ze kterých udělají průměr. V dalším kroku je povinen žadatel posoudit, zda splňuje všechny potřebné nároky k tomu, aby mohl kompenzační bonus čerpat. Zásadní podmínkou čerpání bonusu je pokles příjmů minimálně o 30 %.¹⁰⁴

Do formuláře je nutné vyplnit IČO, které je v případě potřeby dohledatelné na webových stránkách živnostenského rejstříku, jméno, příjmení, datum narození a místo, kde je podnikatelská činnost vykonávána. Dalším povinným údajem je DIČ. Jestliže ale podnikateli jeho DIČ nebylo přiděleno, použije své rodné číslo jako náhradu. V závěru žadatel uvede své kontaktní údaje, kterými jsou e-mail a telefonní číslo a zadá svůj bankovní účet, na který mu bude kompenzační bonus odeslán.¹⁰⁵

V další části formuláře jsou vyplňovány údaje k podání. Těmito udaji je myšleno kraj Finančního úřadu a jeho územní pracoviště, pod který spadá činnost OSVČ. Na závěr se k žádosti připojuje čestné prohlášení, ve kterém musí žadatel prohlásit, že všechny uvedené údaje jsou pravdivé a má tak na kompenzační bonus nárok.¹⁰⁶

Odesílání žádosti o kompenzační bonus jde třemi způsoby. Prvním z nich je přes datovou schránku žadatele, kdy se žádost odesílá do datové schránky žadatelovo správce daně a zadává se adresa územního pracoviště Finančního úřadu. Druhou z možností je listinná podoba. Třetím způsobem je podání žádosti přes e-mail.¹⁰⁷

¹⁰³ Část a) Podmínky vzniku nároku na kompenzační bonus u osoby samostatně výdělečně činné. Finanční správa [online]. [cit. 21. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/cs/dane/dane/kompenzacni-bonus/kompenzacni-bonus-2022/zakladni-informace/cast-a-podminky-vzniku-naroku-na>

¹⁰⁴ BUREŠ, Michal, 2021. Ode dneška můžete žádat o kompenzační bonus pro OSVČ za květen! Jak na to?. Finance.cz [online]. [cit. 22. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/532297-jak-zadat-o-kompenzacni-bonus/>

¹⁰⁵ BUREŠ, Michal, 2021. Ode dneška můžete žádat o kompenzační bonus pro OSVČ za květen! Jak na to? Finance.cz [online]. [cit. 22. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/532297-jak-zadat-o-kompenzacni-bonus/>

¹⁰⁶ BUREŠ, Michal, 2021. Ode dneška můžete žádat o kompenzační bonus pro OSVČ za květen! Jak na to? Finance.cz [online]. [cit. 22. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/532297-jak-zadat-o-kompenzacni-bonus/>

¹⁰⁷ Tamtéž

6 Nezaměstnanost v důsledku Pandemie COVID-19

Během prvních měsíců pandemie došlo k obrovským změnám na pracovištích. Nikdo nevěděl, zda firmy, kterých se pandemie dotkla budou nabírat nové zaměstnance, nebo naopak propouštět ty méně potřebné. Zda se platy sníží, nebo naopak zvýší.¹⁰⁸

Největší dopad měla pandemie na gastronomii, kulturu a také cestovní ruch. I přesto, že nezaměstnanost v důsledku šíření tohoto onemocnění vzrostla, její růst postupoval velmi pomalu. Před začátkem pandemie se nezaměstnanost v České republice pohybovala okolo 3 %. Po 4 měsících od vypuknutí, se nezaměstnanost dostala na 3,7 %. Hlavním důvodem, proč nezaměstnanost stoupala pomalým tempem byl právě již zmiňovaný program Antivirus pomáhající firmám udržet si své zaměstnance.¹⁰⁹

První se mezi nezaměstnanými objevovali lidé s nedostatečnou kvalifikací a zkušenostmi. Jelikož mnoho podniků fungovalo během pandemie v omezeném režimu, nemohly si dovolit platit všechny zaměstnance, a tak si svá místa udrželi především osoby, které podniky nutně potřebovaly. Nezaměstnaní lidé, kteří přišli o svoji práci byli většinou zaměstnání na zkrácený úvazek, nebo se jednalo o absolventy, kteří i přesto, že byli levní, neměli dostatek zkušeností, a tak nebyli natolik potřební. Opačný problém nastal se zaměstnanci na 55 let. Ti, ačkoliv měli potřebné zkušenosti, nebyli tolik zkušení s moderními technologiemi, které se právě v důsledku pandemie zařadily více do provozu. Další skupinou nezaměstnaných byli osoby samostatně výdělečně činné. Ty v důsledku krizových opatření ukončovali svoji živnost. V poslední řadě se mezi nezaměstnanými objevilo hodně agenturních zaměstnanců, kteří měli zkomplikovaný přesun mezi zeměmi.¹¹⁰

¹⁰⁸ HOVORKOVÁ, Kateřina, 2020. Nic není jako dřív. Personalisté popsali, jak pandemie změnila trh práce. Aktuálně.cz [online]. [cit. 22. 3. 2022]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/trh-prace-se-meni/r~29ff98b2e7a311ea8972ac1f6b220ee8/>

¹⁰⁹ HOVORKOVÁ, Kateřina, 2020. Nic není jako dřív. Personalisté popsali, jak pandemie změnila trh práce. Aktuálně.cz [online]. [cit. 22. 3. 2022]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/trh-prace-se-meni/r~29ff98b2e7a311ea8972ac1f6b220ee8/>

¹¹⁰ HOVORKOVÁ, Kateřina, 2020. Který z kolegů půjde jako první? Zeptali jsme se, kdo je při vyhazovech nejohroženější. Aktuálně.cz [online]. [cit. 23. 3. 2022]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/kdo-to-odnese-mladi-stari-a-zeny-po-materske-na-trhu-prace-j/r~393ed136b65611ea8b230cc47ab5f122/>

Empirická část

7 Cíle práce a hypotézy

7.1 Cíle práce

Bakalářská práce má dva hlavní cíle. Jedním z nich je zjistit, jak je na tom společnost se znalostmi v oblasti zaměstnání v době pandemie a jestli jejich zaměstnání COVID-19 nějakým způsobem ovlivnil. Zda jim jsou jasné všechny pojmy týkající se bonusů a výhod, které v době krize mohou využít.

Druhým cílem je zjistit, zda těchto bonusů sami osobně využili, nebo naopak nevyžili. S jakými překážkami se na pracovišti setkali a zda se v jejich okolí vyskytuje někdo, kdo se stal díky šíření tohoto viru nezaměstnaným.

7.2 Hypotézy

Na základě výše stanovených cílů, jsem vytvořila následující hypotézy.

- H1 – Společnost je převážně seznámena s možnostmi výkonu práce v období pandemie.
- H2 – Lidé využili příspěvků a bonusů v době pandemie.

8 Metodika

8.1 Způsob sběru dat

Výzkum byl vyhotoven pomocí anonymního dotazníku, který byl vytvořen v internetové aplikaci Survio. Jedná se o kvantitativní výzkum. Dotazník byl rozeslán do firem a na úřady města Plzně.

Otázky se stejně jako cíle práce dělí do dvou částí. V první části jsou k nalezení otázky týkající se dopadu pandemie COVID-19 na zaměstnání, seznámení s pojmy a zda spadají adresáti do kategorie zaměstnance, zaměstnavatele nebo do skupiny osob samostatně výdělečně činných. Druhá část dotazníku se již týká toho, zda lidé využili příspěvků od státu, aby si ulehčili nastalou situaci a nemuseli tak přijít o práci nebo o své zaměstnance či nikoliv. Poslední otázky dotazníku jsou zaměřené na dopad krizových opatření na platy a mzdy, či jestli si osoby, nebo osoby v jejich okolí udrželi svoji pracovní pozici.

8.2 Sběr dat z časového hlediska

Dotazník byl rozeslán dne 14. 3. 2022 do plzeňských firem a na úřady města Plzně. Forma doručení byla pouze za pomoci e-mailové pošty, nebo pomocí SMS zpráv.

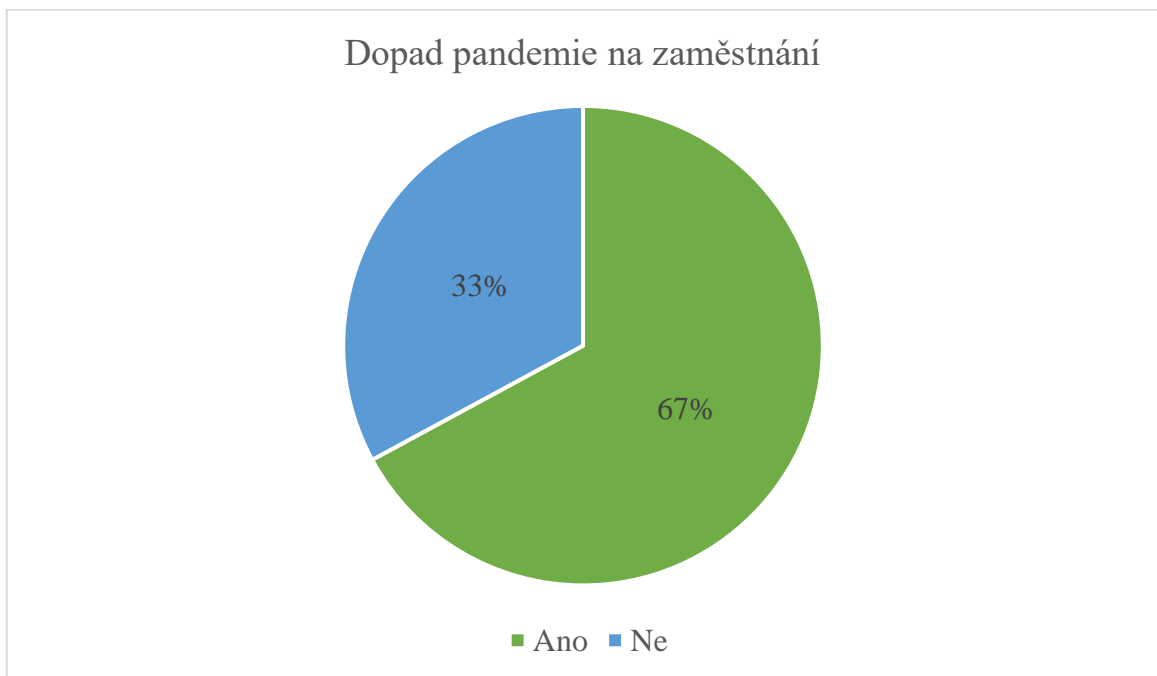
Sběr dat do dotazníku probíhal v rozmezí jednoho týdne. Za tuto dobu bylo nasbíráno 86 odpovědí, které se vyhodnocovaly následující dny po ukončení tohoto sběru dat.

9 Výsledky šetření a jejich výklad

9.1 Analýza 1. otázky: Dotkla se pandemie COVID-19 Vašeho zaměstnání?

První otázka dotazníku se adresátů ptala, zda celosvětová pandemie viru COVID-19 ovlivnila jejich zaměstnání. Jelikož byl dotazník rozeslán převážně do pracovišť, kde se výkon práce odehrává v kancelářích a koncentrace lidí zde je vyšší než třeba u výkonu práce venku, byla tato odpověď předem zřejmá.

U této otázky odpovědělo 67,1 % respondentů kladně, že se pandemie jejich zaměstnání ovlivnila a 32,9 % z nich odpovědělo, že nikoliv, což je pro covidovou situaci poměrně překvapující.



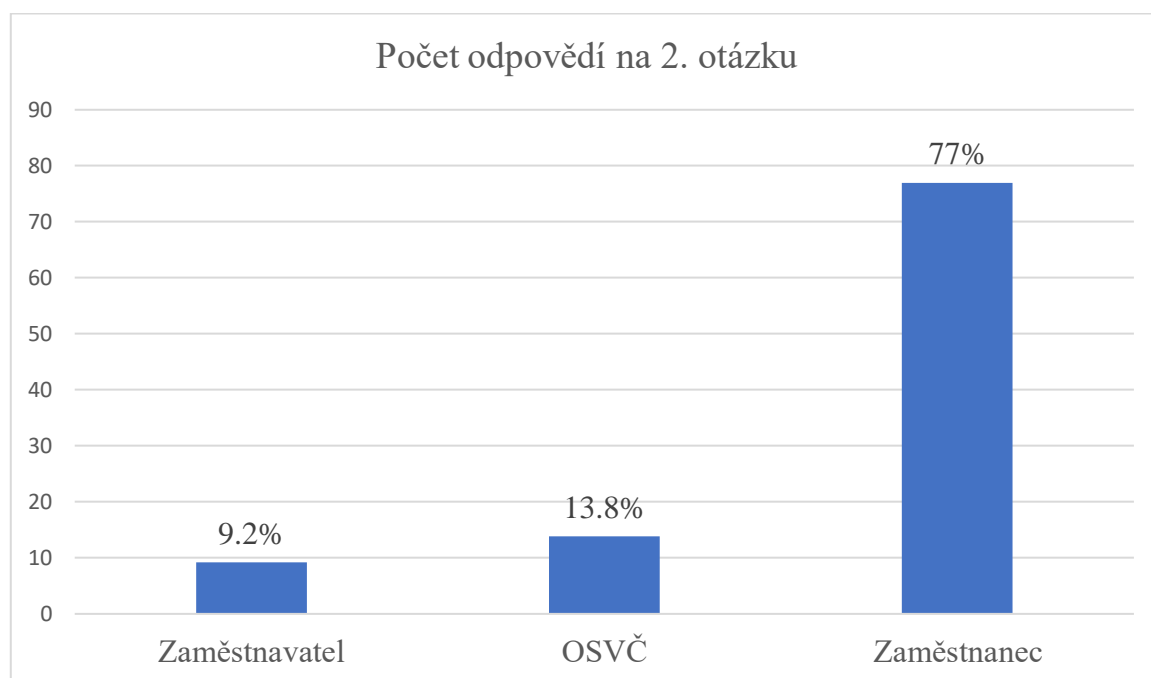
Graf 1: Dopad pandemie na zaměstnání

Zdroj: (autor této práce)

9.2 Analýza 2. otázky: Jste zaměstnanec, zaměstnavatel nebo OSVČ?

Druhá otázka je zaměřená na složení adresátů podle jejich postavení. Tato otázka měla za úkol zjistit, kolik z nich je zaměstnanců, kolik zaměstnavatelů a kolik z nich je osob samostatně výdělečně činných.

Nejmenší zastoupení měli zaměstnavatelé, kteří měli zastoupení 9,2 %. Za nimi jsou osoby samostatně výdělečně činné, kterých na dotazník odpovědělo 13,8 % a nejpočetnější zastoupení měli zaměstnanci, u kterých zastoupení tvořilo 77 %.



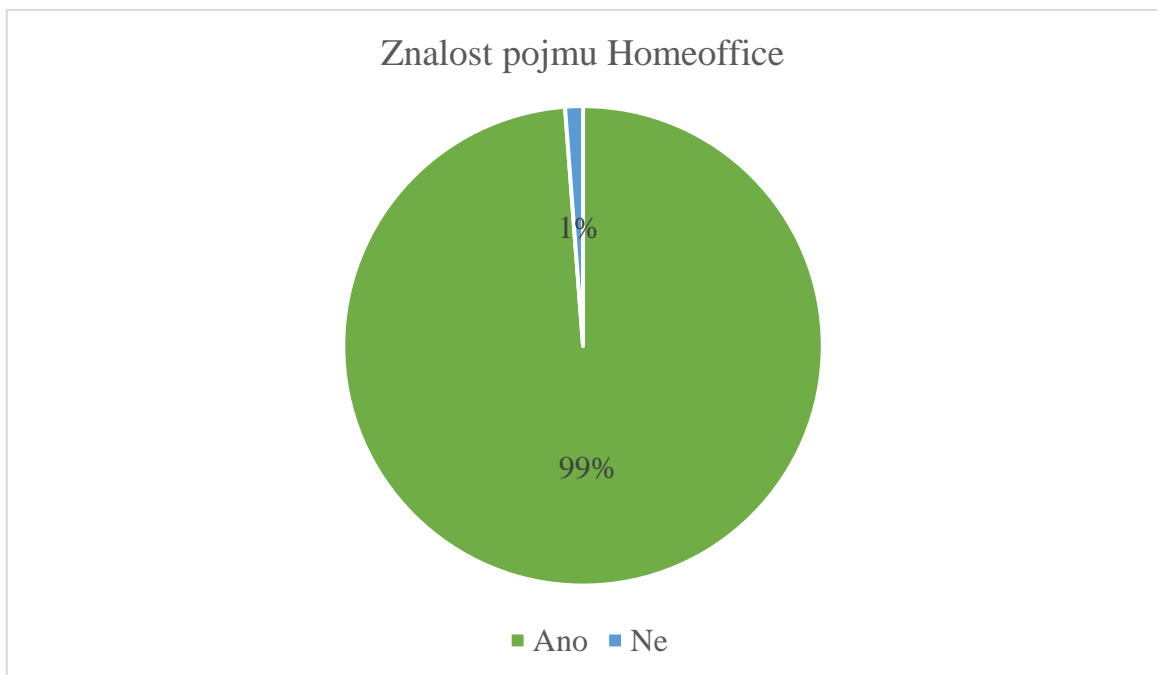
Graf 2: Počet odpovědí na 2. otázku

Zdroj: (autor této práce)

9.3 Analýza 3. otázky: Víte, co znamená pojem homeoffice?

Třetí otázka dotazníku je zaměřená na to, aby zjistila, kolik adresátů je seznámeno s pojmem homeoffice. Kolik z nich vědělo, co tento pojem znamená a dokázalo si představit, jak tato pracovní činnost probíhá.

U této otázky byla znalost tohoto pojmu jednoznačná. 98,8 % adresátů odpovědělo, že ví, co tento pojem znamená. Pouze 1,2 % adresátů s tímto pojmem ještě nebylo seznámeno.



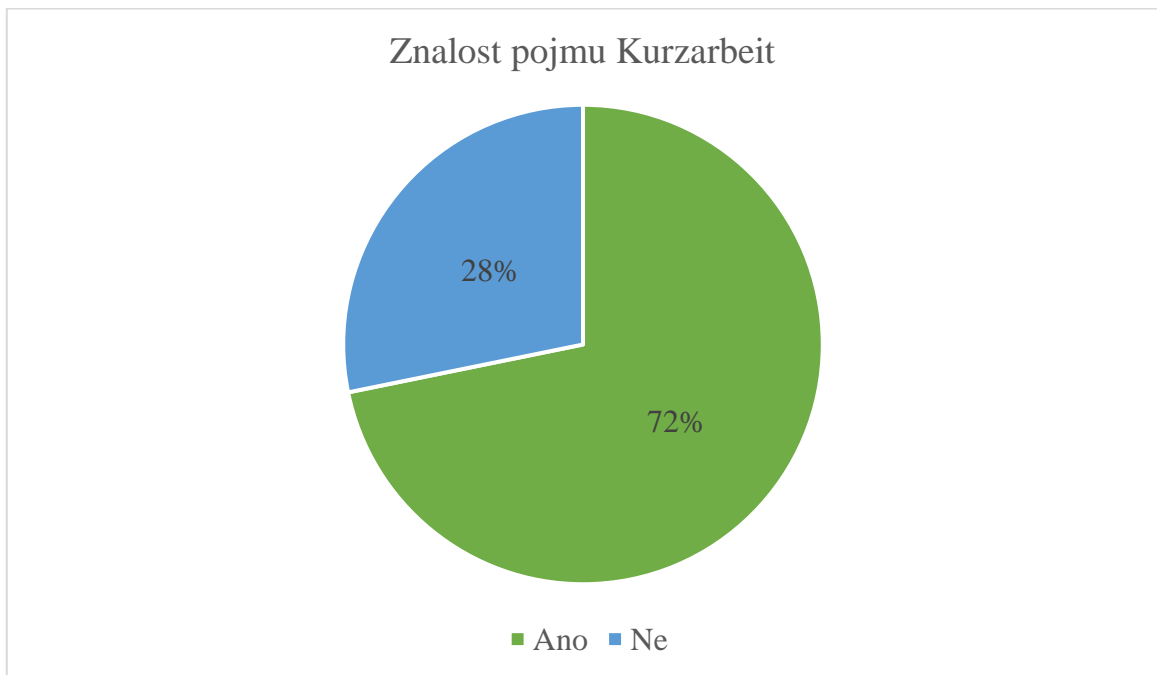
Graf 3: Znalost pojmu Homeoffice

Zdroj: (autor této práce)

9.4 Analýza 4. otázky: Víte, co znamená pojem kurzarbeit?

Čtvrtá otázka dotazníku je zaměřená na to, aby zjistila, kolik adresátů je seznámeno s pojmem kurzarbeit. V tomto případě výzkum nedopadl tak jednoznačně jako u předchozí otázky. Ačkoliv převážná většina adresátů vědělo, o co se jedná, mnoho z nich o tomto pojmu slyšelo poprvé.

71,8 % adresátů vědělo, co pojem kurzarbeit znamená a 28,2 % tento pojem vůbec neznalo.



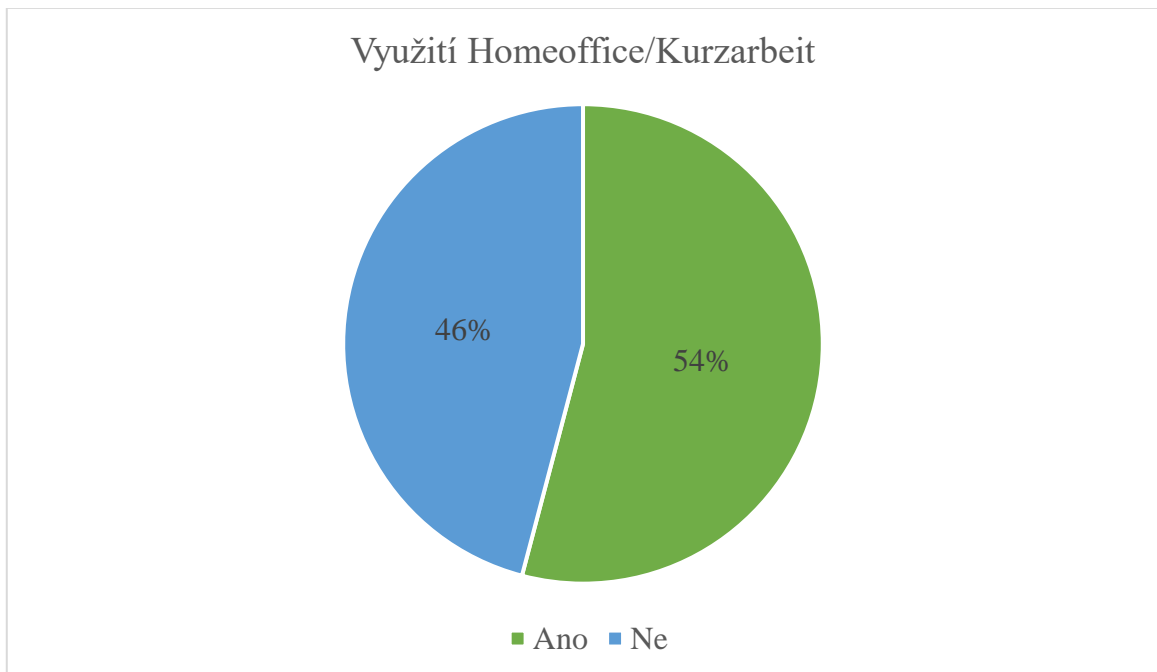
Graf 4: Znalost pojmu Kurzarbeit

Zdroj: (autor této práce)

9.5 Analýza 5. otázky: Měli jste od zaměstnavatele možnost využít některý z výše uvedených benefitů?

Otázka č. 5 v dotazníku slouží k tomu, aby nám ukázala, kolik lidí mělo možnost od svého zaměstnavatele využít benefitu homeoffice nebo kurzarbeitu, pokud jim například byla nařízena karanténa, nebo se musel omezit počet osob na pracovišti.

V tomto případě zaměstnavatelé nevycházeli svým zaměstnancům vstříc tolik, jak by se kvůli pandemii očekávalo. I přesto, že většina respondentů, přesněji 54,1 %, odpovědělo, že tuto možnost měli, 45,9 % tato možnost nabídnuta nebyla.



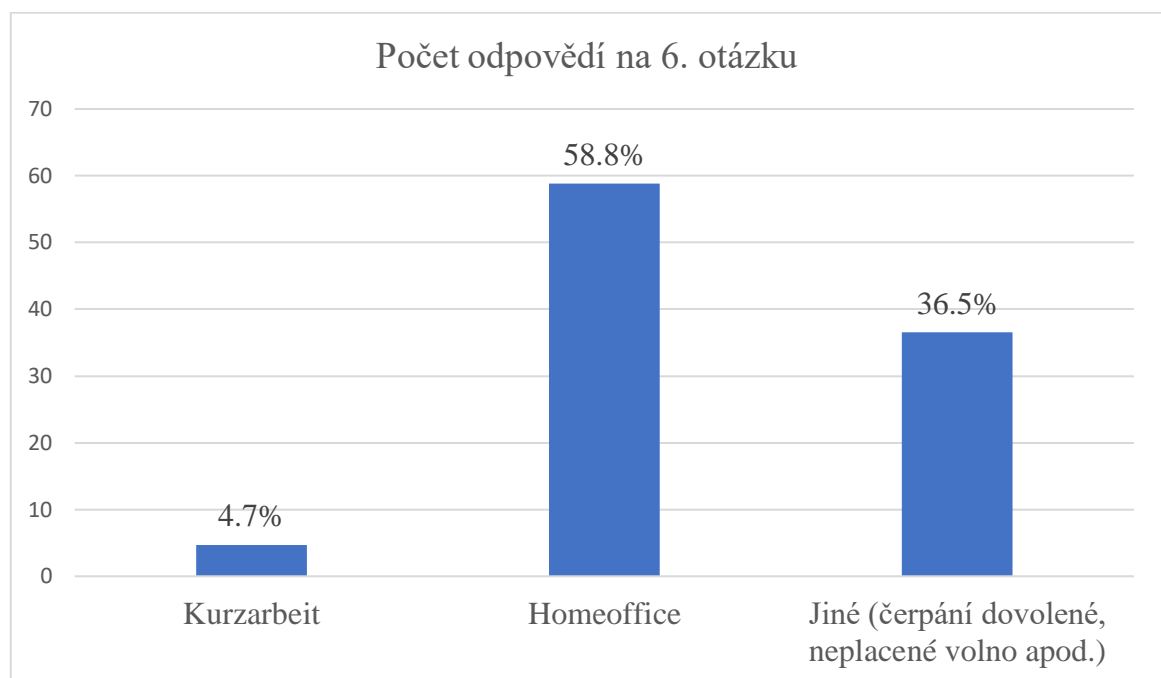
Graf 5: Využití Homeoffice/Kurzarbeit

Zdroj: (autor této práce)

9.6 Analýza 6. otázky: Pokud ano, jaký?

Šestá otázka dotazníku zjišťuje, jaký bonus respondenti využili, pokud jim byl zaměstnavatelem nabídnut. Nejčastěji využívaným byl homeoffice, který využila převážná většina všech dotázaných. Dalšími nejčastěji využívanými bonusy bylo čerpání dovolené, neplacené volno nebo čerpání svých napracovaných hodin. Jako poslední a nejméně využívaný byl kurzarbeit.

Homeoffice využilo 58,8 % respondentů, jiných benefitů v podobě čerpání dovolené a neplaceného volna využilo 36,5 % všech dotázaných a kurzarbeit pouhých 4,7 %.



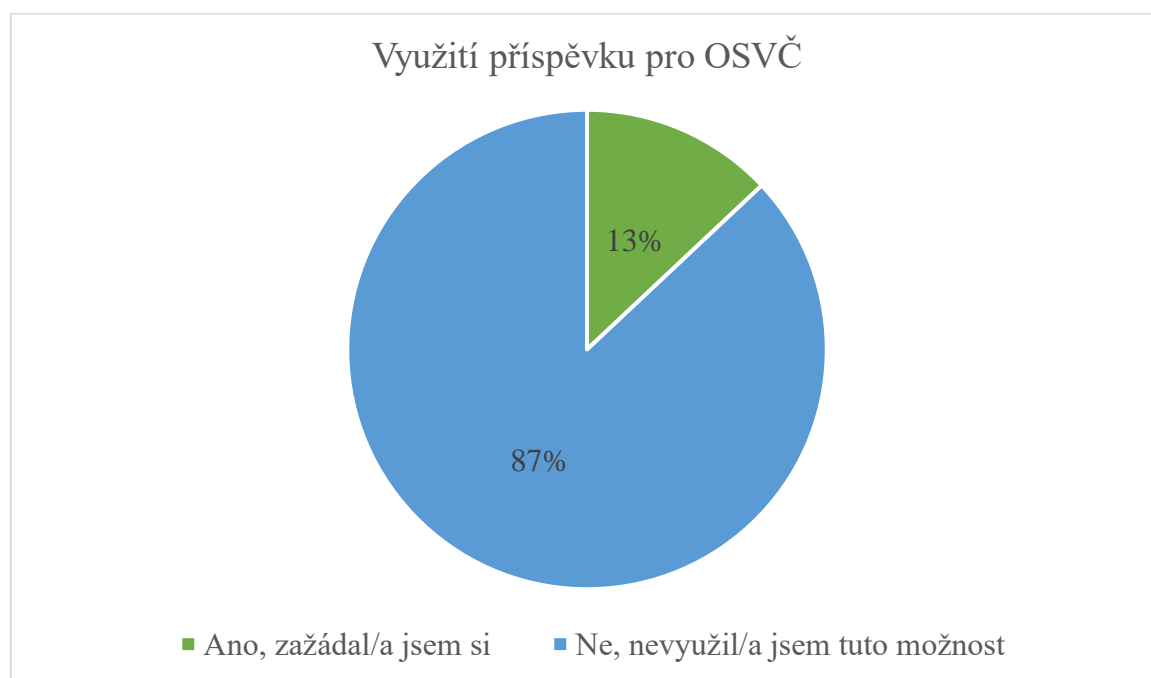
Graf 6: Počet odpovědí na 6. otázku

Zdroj: (autor této práce)

9.7 Analýza 7. otázky: Pokud jste OSVČ, využili jste příspěvků od státu?

Sedmá otázka dotazníku se týkala pouze osob samostatně výdělečně činných. Otázka měla ukázat, kolik respondentů využilo možnost čerpání příspěvku od státu. Výsledky této otázky jsou velmi překvapivé. Naprostá většina tohoto bonusu vůbec nevyužila a žádost o čerpání příspěvku nevyplnila.

O příspěvek si zažádalo pouze 13 % z dotázaných osob, zbylých 87 % situaci zvládli bez příspěvku poskytovaným státem.



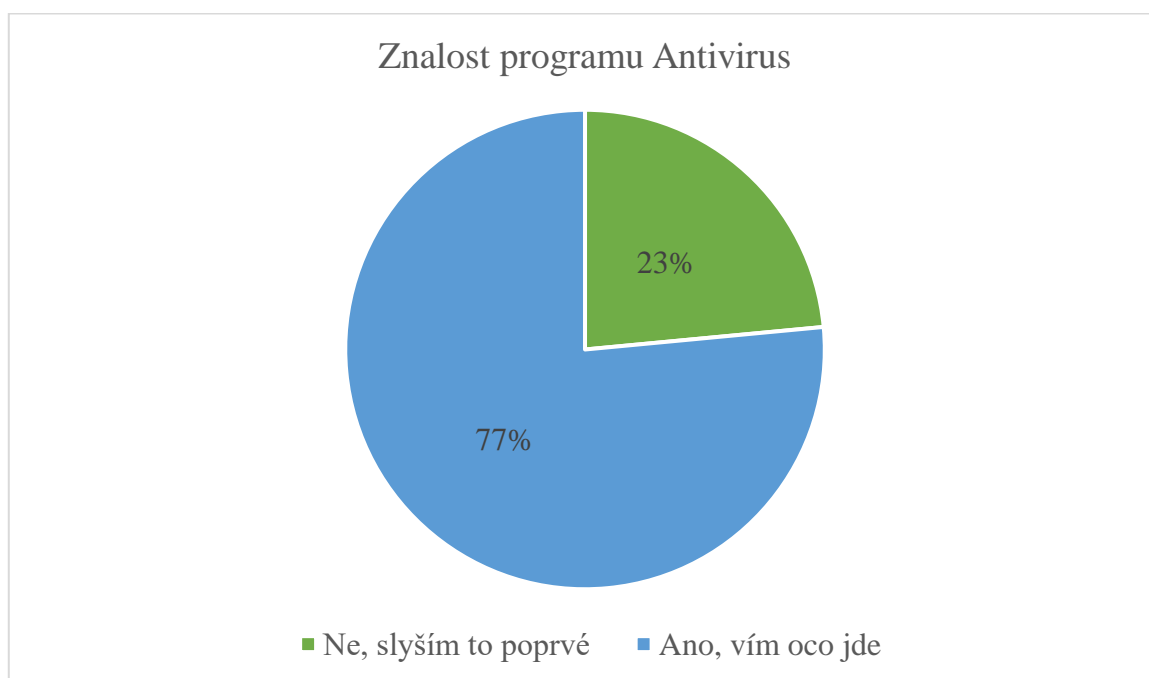
Graf 7: Využití příspěvku pro OSVČ

Zdroj: (autor této práce)

9.8 Analýza 8. otázky: Říká Vám něco podpůrný program „Antivirus“?

Otázka č. 8 z dotazníků se ptá respondentů, zda vědí, co znamená podpůrný program „Antivirus“, který vznikl v důsledku krize na pomoc zaměstnavatelům. Z výzkumu vyplívá, že většina dotázaných lidí ví, co tento program znamená. Jsou mezi nimi ale také tací, kteří o programu „Antivirus“ nikdy neslyšeli.

Mezi ty, co vědí, co tento program znamená, patří 76,5 % osob. Avšak 23,5 % osob o tomto programu slyšelo poprvé.



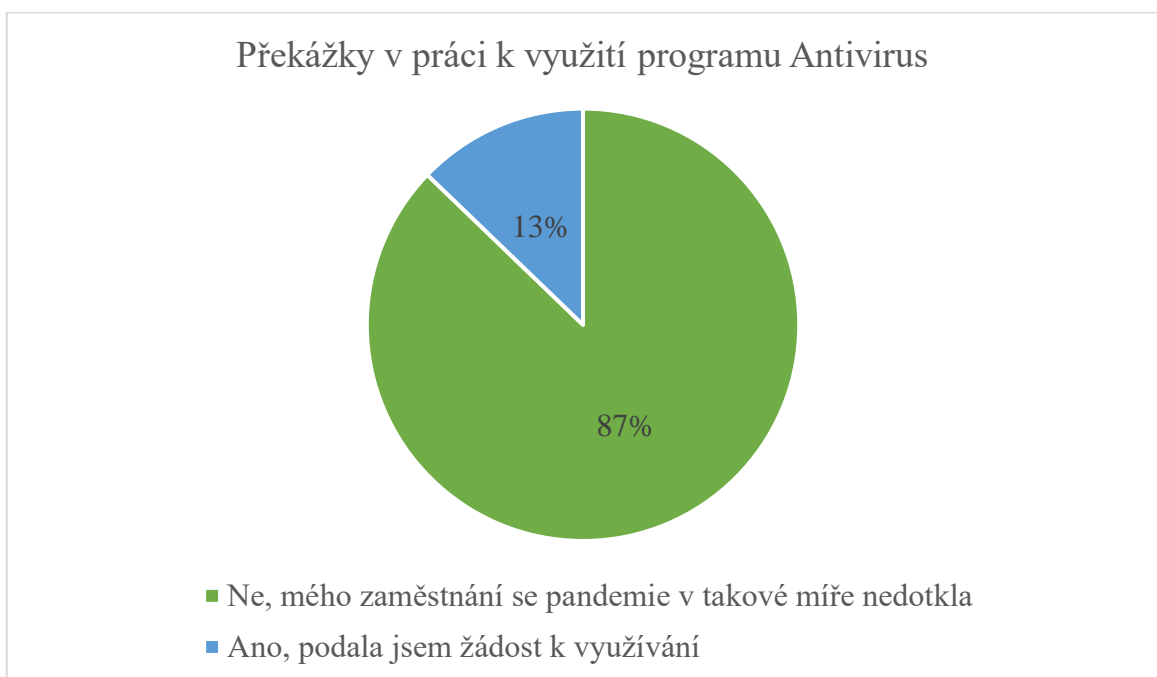
Graf 8: Znalost programu Antivirus

Zdroj: (autor této práce)

9.9 Analýza 9. otázky: Vznikly Vám na pracovišti takové překážky (nedostatek vstupů, zaměstnanců, snížená poptávka apod.) k výkonu práce, že jste využili tento podpůrný program?

Devátá otázka se zabývá využitím programu z předešlé kapitoly. Tato otázka zjišťuje, jak moc byl tento program využíván a jestli byl hodně poptávaný. I když byl tento program vymyšlen v důsledku pandemie, a hlavně na pomoc zaměstnavatelům, většina respondentů, kteří odpovídali na dotazník se s podáním žádosti, či s jeho využíváním nesetkali.

Celkem 87,2 % respondentů odpověděla tak, že se jejich zaměstnání v takové míře pandemie nedotkla. Zbýlých 12,8 % si podala žádost k získání podpory.



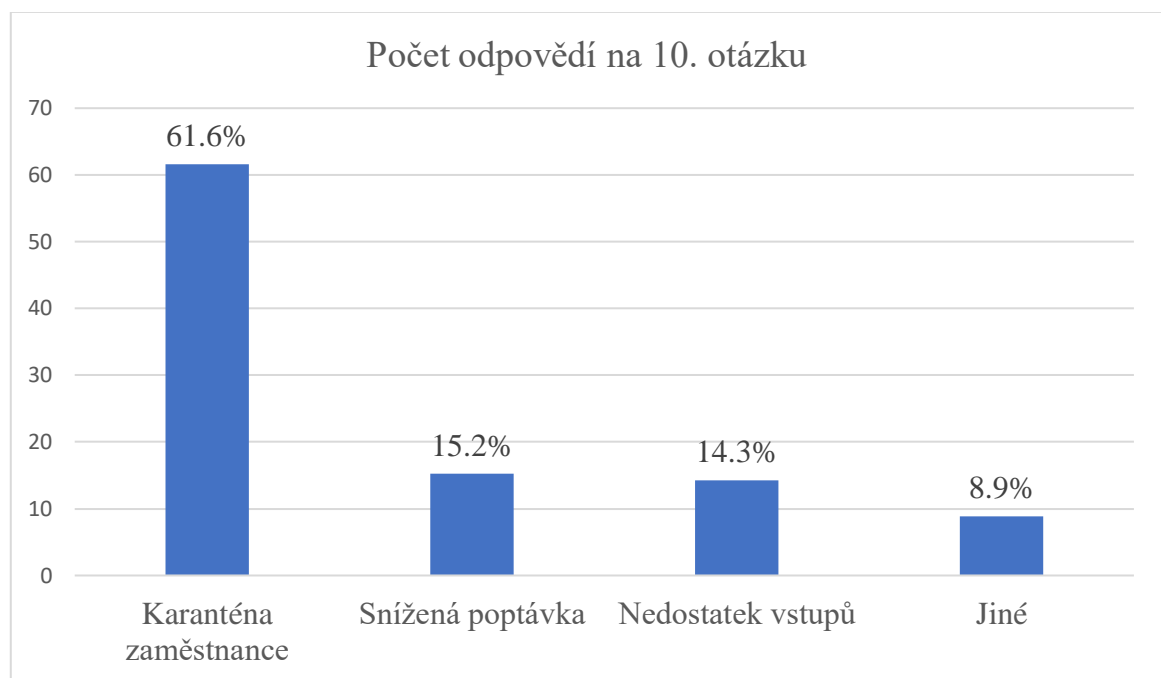
Graf 9: Překážky v práci k využití programu Antivirus

Zdroj: (autor této práce)

9.10 Analýza 10. otázky: S jakými překážkami při práci jste se setkali?

V pořadí desátá otázka výzkumného dotazníku ukazuje, jaké nejčastější překážky v práci vlivem pandemie nastaly. Jak by se jistě dalo očekávat, nejčastější překážkou byla karanténa zaměstnance. Ihned vzápětí byla největší překážkou snížená poptávka po službách nebo produktech firmy a nedostatek vstupů, kterými jsou například suroviny nebo součástky. Několik respondentů odpovědělo, že jim nastaly i jiné překážky, avšak již neuvodli, jaké to byly.

S karanténou se setkalo 61,6 % respondentů, se sníženou poptávkou pak 15,2 %, s nedostatkem vstupů 14,3 % a s jinými, avšak neuvedenými překážkami 8,9 %.



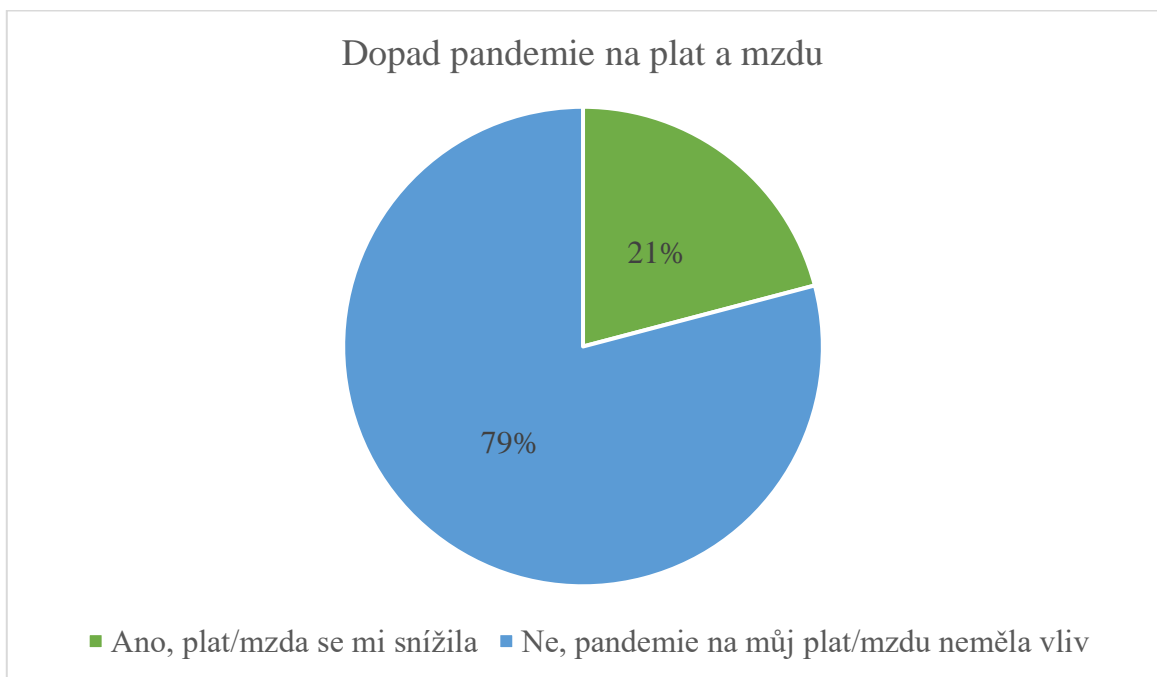
Graf 10: Počet odpovědí na 10. otázku

Zdroj: (autor této práce)

9.11 Analýza 11. otázky: Měla pandemie dopad na Váš plat/mzdu?

Předposlední otázka dotazníku byla o platech a mzdách. Jestli pandemie měla dopad na jejich snížení nebo naopak zvýšení. I když u několika respondentů měla pandemie negativní vliv na jejich odměny, naštěstí u většiny z nich se tato krize na platech a mzdách neodrazila.

U „pouhých“ 20,9 % osob se pandemie na platu či mzdě odrazila, a to bohužel tím způsobem, že se jim snížila. 79,1 % osob odpovědělo tak, že pandemie neměla na jejich finance žádný vliv.



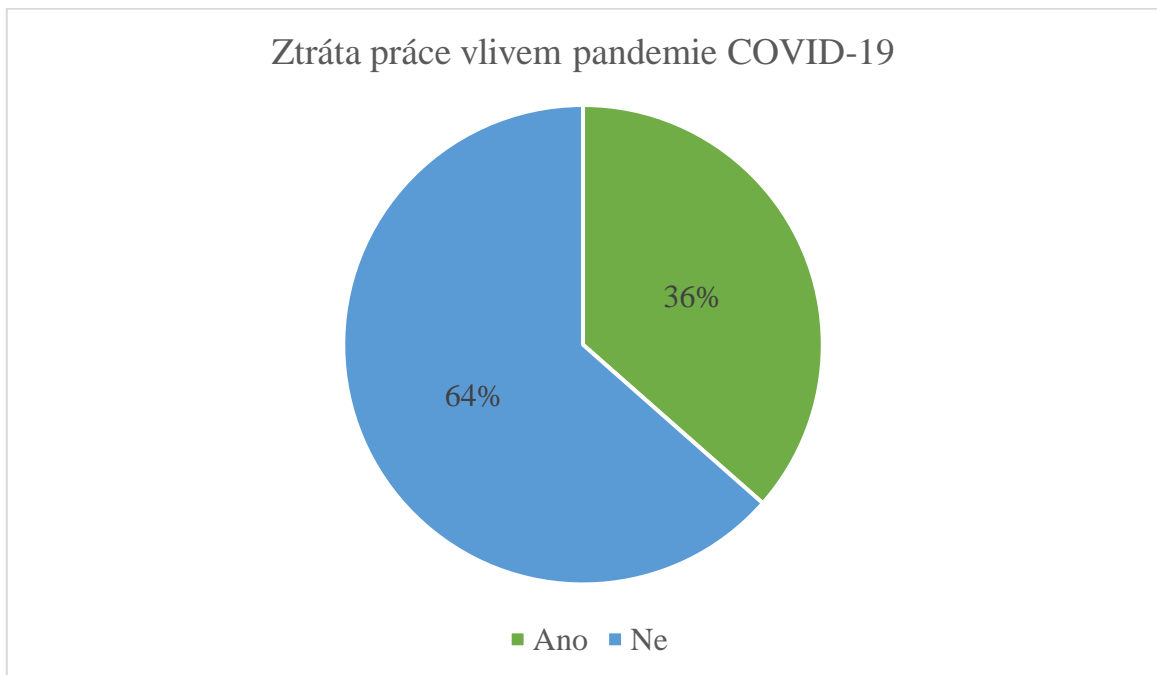
Graf 11: Dopad pandemie na plat a mzdu

Zdroj: (autor této práce)

9.12 Analýza 12. otázky: Stalo se Vám, nebo někomu z Vašeho okolí, že vlivem pandemie o práci přišel?

Poslední otázka se týká dopadu covidu na nezaměstnanost. Otázka je směřována přímo na zjištění, zda si respondent svoji pracovní pozici udržel, nebo jestli zná ve svém okolí někoho, kdo vlivem pandemie o svoje zaměstnání přišel.

63 % respondentů odpovědělo, že o svoje zaměstnání nepřišli a ani neznají ve svém okolí nikoho, kdo by to tak měl. 36,5 % respondentů však takovou zkušenost má.



Graf 12: Ztráta práce vlivem pandemie COVID-19

Zdroj: (autor této práce)

10 Shrnutí dotazníkového šetření

Bakalářská práce je zaměřen na zaměstnání v době koronaviru. Pandemie měla dopad na zaměstnání u většiny dotázaných respondentů. Dotazník měl za úkol zjistit, jak je na tom společnost se znalostí práce z domova a s výhodami kurzarbeitu. Pokud se jedná o práci z domova, naprostá většina z dotázaných respondentů věděla, co tento pojem znamená a měla s touto formou výkonu pracovní činnosti při pandemii zkušenost. Pokud se jedná o pojem kurzarbeitu, znalost tohoto pojmu neměla u respondentů takové zastoupení, jaké u předešlého pojmu, avšak i v tomto případě většina z dotázaných pojem znala. Kurzarbeit využila naprostá menšina společnosti.

Největší zastoupení v dotazníkovém šetření měli zaměstnanci a nejmenší zaměstnavatelé. Průměrný počet respondentů tvořili osoby samostatně výdělečně činné, kterých se týkala otázka o čerpání příspěvku jim určeným. K mému překvapení naprostá většina nevyužila tohoto příspěvku od státu a se situací vypořádala po svém.

V druhé polovině dotazníku byly otázky zaměřené na překážky v práci a na podpůrný program Antivirus. I v tomto případě většina respondentů věděla, co program Antivirus znamená a jaké je jeho využití. Mnohým z nich však nevznikly takové překážky v práci, aby tento podpůrný program mohli čerpat. Nejčastějšími překážkami v práci byla karanténa zaměstnance. S touto překážkou se setkala nadpoloviční většina respondentů. Dalšími častými překážkami byla snížená poptávka po službách či výrobcích a nedostatek vstupů.

Poslední dvě otázky se týkaly platů/mezd a nezaměstnanosti. Pandemie u několika respondentů měla za důsledek snížení jejich platu, ale většině z nich plat zůstal stejný jako před krizí. I v případě nezaměstnanosti si většina dotázaných respondentů svoji pracovní pozici udržela.

Jedním z cílů bakalářské práce bylo zjistit, jak je společnost seznámena s možnostmi výkonu práce v období pandemie a jestli má nějakou osobní zkušenost. Tato hypotéza se na základě výzkumného dotazníku potvrdila. Druhým z cílů bylo zjistit využití příspěvků a bonusů poskytovaných státem v období pandemie. I přes všechny vzniklé překážky na pracovišti se hypotéza nepotvrdila a většina dotázaných příspěvků nevyužila. Druhá hypotéza této bakalářské práce se tedy nepotvrdila.

Závěr

Bakalářská práce je zaměřena na pandemickou situaci onemocnění COVID-19, která vznikla v čínské městě Wu-Chan koncem roku 2019. Tato epidemie měla obrovský dopad na životy lidí po celém světě. Byla omezena některá lidská práva a svobody díky nouzovým opatřením, která byla vyhlášována v boji proti šíření tohoto viru. Reakcí vlády na tuto situaci bylo opakované vyhlášení nouzového stavu a dalších zákazů. První potvrzený případ na území naší země byl dne 1. března 2020.

Pandemie měla velký dopad také na zaměstnání. Několika zaměstnavatelům vznikly na pracovišti takové překážky, že výkon jejich pracovní činnosti nebyl nadále možný v takovém rozsahu, jaký mají uvedené ve své pracovní smlouvě. V horším případě došlo k uzavření celé provozovny. V těchto případech byl nejvíce využíván homeoffice neboli tzv. práce z domova. Díky pandemii se homeoffice stal trendem dnešní doby. Zaměstnanci mohli využít také dalších výhod, kterými byly například čerpání dovolené, neplacené volno nebo čerpání napracovaných hodin. Všechny tyto formy výkonu práce byly v pandemii velmi využívány.

Bakalářská práce se zabývá i podpůrnými programy a příspěvky od státu. Prvním zmíněným je kurzarbeit, který je brán jako zkrácená pracovní doba, při které zbytek odpracované mzdy vyplácí zaměstnancům stát. I přesto, že kurzarbeit nebyl nejvíce využívaným v době epidemie, jeho využití si našlo své uplatnění. Na pomoc zaměstnavatelům v průběhu epidemie vznikl i podpůrný program zvaný „Antivirus“, ve kterém v rámci překážek v práci vyplácí stát zaměstnavatelům příspěvky. Výše příspěvků se následně odvozuje podle typu vzniklé překážky. I pro samostatně výdělečně činné osoby stát vymezil příspěvky, a to v maximální výši 1000 Kč na den pro OSVČ a 500 Kč pro dohodáře.

Na závěr teoretické části se práce zabývá nezaměstnaností vzniklou důsledkem šíření onemocnění COVID-19. I přesto, že by se dalo očekávat, že tato epidemie měla velký dopad na nezaměstnanost a mnoho lidí mělo problém udržet si svoji pracovní pozici, nezaměstnanost rostla velmi pomalu. Za tento fakt jsou velmi odpovědné právě podpůrné programy a příspěvky, které kladně přispěly v pomoci proti nezaměstnanosti.

V praktické části bakalářské práce je zhotoven dotazník, pomocí něhož se měli potvrdit nebo vyvrátit stanovené hypotézy. Na základě vyhodnocení všech odpovědí se první hypotéza týkající se znalostí pojmů v oblasti této problematiky potvrdila. Druhá hypotéza týkající se využívání příspěvků a bonusů naopak nebyla potvrzena.

Resumé

The theoretical part of the Bachelor thesis describes the changes in employment that occurred because of the COVID-19 pandemic. Furthermore, this work is focused on solving this situation, with the help of homeoffice, course work, support program Antivirus and contributions to the self-employed. These programs explain what they mean and how they are used in pandemic. The last part discusses the issue of unemployment, whether the pandemic has increased or whether the pandemic has not had such a high impact.

In the practical part is made a questionnaire, which was answered by employees of companies and offices of the city of Pilsen. The questionnaire looks at whether respondents understand the concepts associated with working from home and other options that can be used during pandemic. Whether they used state contributions and felt the impact of the pandemic on their salary or wages.

The aim of the Bachelor thesis is to find out what the overall impact of the pandemic was on employment.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

DREXLROVÁ, J., 2020. *Práce, mzdy, odvody bez chyb, pokut a penále*. Poradce s.r.o. ISSN 1801-9935.

GROSSMANN, Jakub, Václav KORBEL, Daniel MÜNICH, 2021. *Práce z domova: možnost, nebo nutnost?* Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i. ISBN 978-80-7344-572-0.

Koronavirus: předpisy ke zmírnění dopadů epidemie: redakční uzávěrka. Ostrava: Sagit, [2020]. ÚZ. ISBN 978-80-7488-468-9.

TARANDA, Petr. *Zaměstnávání v období pandemie*. Český Těšín: Poradce, 2020. ISBN 978-80-7365-444-3.

TOMŠEJ, Jakub, Lucie Matějka ŘEHOŘOVÁ, Patrik STONJEK, 2021. *Koronavirus a pracovní právo*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta v nakladatelství Eva Rozkotová. ISBN 978-80-7630-010-1.

FRIED, Jason a David Heinemeier HASSON. *Práce na dálku: zn.: Kancelář zbytečná*. V Brně: Jan Melvil, 2014. Žádná velká věda. ISBN 978-80-87270-99-8.

BAJGAR, Matěj, Petr JANSKÝ a Marek ŠEDIVÝ. *Kolik nás může pracovat z domova?* Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, 2020. Studie IDEA anti COVID-19. ISBN 978-80-7344-541-6. Str. 11.

INTERNETOVÉ ZDROJE

BUREŠ, Michal, 2021. Ode dneška můžete žádat o kompenzační bonus pro OSVČ za květen! Jak na to? Finance.cz [online]. [cit. 22. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/532297-jak-zadat-o-kompenzacni-bonus/>

Cílený Program podpory zaměstnanosti „Antivirus“. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 19. 3. 2022]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v5.pdf

Co je to karanténa? 2020. Krajská hygienická stanice kraje Vysočina [online]. [cit. 28. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.khsjih.cz/soubory/EPID/karantena-izolace-informace.pdf>

Část a) Podmínky vzniku nároku na kompenzační bonus u osoby samostatně výdělečně činné. Finanční správa [online]. [cit. 21. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.financnisprava.cz/cs/dane/dane/kompenzacni-bonus/kompenzacni-bonus-2022/zakladni-informace/cast-a-podminky-vzniku-naroku-na>

DANDOVÁ, Eva, 2021. BOZP, homeworking a home office. Práce a mzda [online]. [cit. 11. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/bozp-homeworking-home-office>

HLAVÁČKOVÁ, Jitka, 2014. Home office jako forma flexibilního zaměstnávání. Portál.POHODA.cz [online]. [cit. 25.2.2022]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/home-office-jako-forma-flexibilniho-zamestnavani/>

HOVORKOVÁ, Kateřina, 2020. Který z kolegů půjde jako první? Zeptali jsme se, kdo je při vyhazovech nejohroženější. Aktuálně.cz [online]. [cit. 23. 3. 2022]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/kdo-to-odnese-mladi-stari-a-zeny-po-materske-na-trhu-prace-j/r~393ed136b65611ea8b230cc47ab5f122/>

HOVORKOVÁ, Kateřina, 2020. Nic není jako dřív. Personalisté popsali, jak pandemie změnila trh práce. Aktuálně.cz [online]. [cit. 22. 3. 2022]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/trh-prace-se-meni/r~29ff98b2e7a311ea8972ac1f6b220ee8/>

CHUDOBA, Petr, 2021. Home office z pohledu zákona. Právo pro všechny [online]. [cit. 2. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.pravoprovsechny.cz/clanky/home-office/>

JEŽEK, Mojmír, 2020. Antivirus jako COVID-19 Kurzarbeit v České republice prodloužen do 31.8.2020, nově i v režimu C. Ecovis, Ježek, advokátní kancelář [online]. [cit. 4. 3. 2022].

Dostupné z: <https://www.ecovislegal.cz/aktuality/antivirus-jako-covid-19-kurzarbeit-v-ceske-republice/>

Kompenzační bonus pro OSVČ, DPP, DPČ a společníky malých s.r.o. Covid portál [online]. [cit. 9. 3. 2022]. Dostupné z: <https://covid.gov.cz/situace/kompenzace/kompenzacni-bonus-pro-osvc-dpp-dpc-spolecniky-malych-sro-2022>

Kompenzační bonus pro podnikatele, 2020. Ministerstvo financí [online]. [cit. 20. 3. 2020]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/aktualne/koronavirus-covid-19/2020/kompenzacni-bonus-pro-podnikatele-39804>

KUČEROVÁ, Dagmar, 2020. Čerpání řádné dovolené v době mimořádných opatření. Podnikatel.cz [online]. [cit. 11. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/cerpani-radne-dovolene-v-dobe-mimoradnych-opatreni/>

MÁLEK, Ondřej, 2020. Kurzarbeit: co to je a jak u nás funguje? MONEUS [online]. [cit. 1. 3. 2020]. Dostupné z: <https://www.moneus.cz/kurzarbeit-co-to-je/>

Mimořádné opatření – nařízení izolace a karantény, s účinností od 3.3.2021 do odvolání, 2021. Ministerstvo zdravotnictví České republiky [online]. [cit. 11.3.2022]. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/mimoradne-opatreni-narizeni-izolace-a-karanteny-s-ucinnosti-od-3-3-2021-do-odvolani/>

NEŠLEHA, Matěj, 2020. Jak funguje program Antivirus? Portál.POHODA.cz [online]. [cit. 4. 3. 2022]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/jak-funguje-program-antivirus/>

Nouzový stav, 2021. COVID PORTÁL [online]. [cit. 28.2.2022]. Dostupné z: <https://covid.gov.cz/situace/onemocneni-obecne-o-opatrenich/nouzovy-stav>

Ochrana zaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 5. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/antivirus>

RANDLOVÁ, Nataša, 2020. Pandemie COVID-19 a pracovněprávní dopady. Práce a mzda [online]. [cit. 11. 3. 2020]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/pandemie-covid-19-pracovnepravni-dopady>

STÁTNÍ ZDRAVOTNÍ ÚSTAV, Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR, 2021. COVID-19: úvod, inkubační doba, původce a sezónnost onemocnění. Nzip.cz [online]. [cit. 27. 2. 2022]. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/447-covid-19-zakladni-informace>

TOMEŠ, Michael, 2020. Co je kurzarbeit? Čtěte odkud výraz pochází a kdy byl nástroj využit. E15.cz [online]. [cit. 1. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/koronahelpdesk-e15/co-je-kurzarbeit-ctete-odkud-vyraz-pochazi-a-kdy-byl-nastroj-vyuzit-1368712>

PRAMENY A PRÁVNÍ PŘEDPISY

Ústavní zákon č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky – znění od 1. 12. 2000.

Zákon 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů – znění od 1. 2. 2022.

Zákon č. 133/2020 Sb., o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020 – znění od 27. 5. 2020.

Zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon) – znění od 1. 1. 2022.

Zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty – znění od 1. 1. 2022.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 1. 1. 2022.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti – znění od 1. 2. 2022.

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Dopad pandemie na zaměstnání	29
Graf 2: Počet odpovědí na 2. otázku	30
Graf 3: Znalost pojmu Homeoffice	31
Graf 4: Znalost pojmu Kurzarbeit	32
Graf 5: Využití Homeoffice/Kurzarbeit	33
Graf 6: Počet odpovědí na 6. otázku	34
Graf 7: Využití příspěvku pro OSVČ	35
Graf 8: Znalost programu Antivirus	36
Graf 9: Překážky v práci k využití programu Antivirus	37
Graf 10: Počet odpovědí na 10. otázku	38
Graf 11: Dopad pandemie na plat a mzdu	39
Graf 12: Ztráta práce vlivem pandemie COVID-19	40

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 – Dotazník k bakalářské práci na téma „Zaměstnání v době pandemie COVID-19“

Zaměstnání v době pandemie COVID-19

1 Dotkla se pandemie COVID-19 vašeho zaměstnání?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu z odpovědí*

Ano Ne

2 Jste zaměstnanec, zaměstnavatel nebo OSVČ?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu z odpovědí*

Zaměstnanec Zaměstnavatel OSVČ

3 Víte, co znamená pojem homeoffice?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu z odpovědí*

Ano Ne

4 Víte, co znamená pojem kurzarbeit?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu z odpovědí*

Ano Ne

5 Měli jste od zaměstnavatele možnost využít některý z výše uvedených benefitů?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu z odpovědí*

Ano Ne

6 Pokud ano, jaký?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

Homeoffice

Kurzarbeit

Jiná...(čerpání dovolené, neplacené volno, čerpání napracovaných hodin apod.)

7 Pokud jste OSVČ, využili jste příspěvků od státu?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu z odpovědí*

- Ano, zažádal/a jsem si Ne, nevyužil/a jsem tuto možnost

8 Říká Vám něco podpůrný program "Antivirus"?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu z odpovědí*

- Ano, vím o co jde Ne, slyším to poprvé

9 Vznikly Vám na pracovišti takové překážky (nedostatek vstupů, zaměstnanců, snížená poptávka apod.) k výkonu práce, že jste využili tento podpůrný program?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu z odpovědí*

- Ano, podal/a jsem žádost k využívání Ne, mého zaměstnání se pandemie v takové míře nedotkla

10 S jakými překážkami při práci jste se setkali?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Karanténa zaměstnance Nedostatek vstupů (suroviny, součástky apod.) Snížená poptávka po službách nebo produktech firmy
- Jiná

11 Měla pandemie dopad i na Váš plat/mzdu?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu z odpovědí*

- Ano, plat/mzda se mi snížila Ne, pandemie na můj plat neměla vliv

12 Stalo se Vám nebo někomu z Vašeho okolí, že vlivem pandemie o práci přišel?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu z odpovědí*

- Ano Ne