

## Uzavření nebo částečné uzavření provozoven a překážky v práci

V souvislosti s uzavřením nebo částečným uzavřením provozoven restaurací, sportovišť, wellness center, knihoven a dalších obdobných provozoven, na základě vyhlášeného stavu nouze na území ČR, případně v souvislosti s omezením výroby / provozu vynuceným těmito okolnostmi, může zaměstnavatel vůči svým zaměstnancům (kteří nejsou v dočasné pracovní neschopnosti, karanténě či neošetřují člena rodiny) v mezích následujících informací postupovat takto:

### 1) Zaměstnavateli bylo usnesením vlády přikázáno uzavřít svou provozovnu pro veřejnost nebo omezit její provoz:

**1a)** Tato situace nemusí vždy znamenat, že zaměstnanci nemohou nadále vykonávat pro zaměstnavatele práci. Je-li to možné (potřeba nebo možnost výkonu práce zcela neodpadla), může zaměstnavatel pracovníkům nadále přidělovat práci dle pracovní smlouvy a tito pracovníci jsou povinni tuto práci konat. Po dohodě se zaměstnancem, s jeho souhlasem, lze zaměstnanci přidělit i jinou (náhradní) práci, než která byla sjednána v pracovní smlouvě. Je možné také přejít na tzv. homeworking a přidělovat zaměstnanci práci k výkonu z domova. Ve všech těchto případech náleží zaměstnanci mzda za výkon práce v plném rozsahu.

**1b)** Pokud zaměstnavatel zaměstnancům práci přidělovat nebude (nemůže, nechce), jedná se o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele dle ust. § 208 zákoníku práce s náhradou mzdy nebo platu ve výši 100% průměrného výdělku.

*§ 208 zákoníku práce:*

*Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v § 207 (poznámka: § 207 upravuje prostoj z technických příčin, povětrnostní vlivy, živelní události), přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku; to neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby (§ 86 a 87).*

### 2) Zaměstnavateli nebylo usnesením vlády přikázáno uzavřít svou provozovnu nebo omezit její provoz, přesto v důsledku nastalé situace u něj došlo k omezení odbytu jeho výrobků nebo služeb, k propadu odbytu, výroby (zaměstnavatel například dodává své výrobky, zboží nebo služby do provozoven, jež byly uzavřeny):

Podle povahy věci není vyloučena překážka v práci dle ust. § 209 zákoníku práce, tj. tzv. částečná nezaměstnanost, s povinnostmi stanovenými v ust. §209 odst. 2 zákoníku práce (dohoda s odborovou organizací popř. vydání vnitřního předpisu), s náhradou mzdy ve výši 60% průměrného výdělku.

*§ 209 zákoníku práce*

*(1) O jinou překážku v práci na straně jiného zaměstnavatele, než uvedeného v § 109 odst. 3, jde také tehdy, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost).*

*(2) Upraví-li v případech podle odstavce 1 dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací výši poskytované náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci, musí náhrada mzdy činit nejméně 60 % průměrného výdělku; nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem.*

Tato překážka v práci připadá v úvahu pouze u subjektů v podnikatelské (mzdové) sféře.