

ZÁVISLÁ PRÁCE V DOBĚ KORONAVIRU – SOCIÁLNĚPRÁVNÍ SOUVISLOSTI*

ROMAN LANG

Abstract: **Dependent Work in Times of Coronavirus – Social Security Context**

This paper concerns the legal instruments and principles used in Czech social security law in order to protect social rights endangered because of the coronavirus epidemic. It is focused on the forms of assistance in case of social events such as temporary incapacity to work, quarantine or closure of educational institutions. One specific chapter deals with some supportive measures targeted at employers.

Keywords: coronavirus epidemic; dependent work; sickness insurance; pension insurance; temporary incapacity to work; quarantine; closure of educational institutions; financial support of employers

Klíčová slova: epidemie koronaviru; závislá práce; nemocenské pojištění; důchodové pojištění; dočasná pracovní neschopnost; karanténa; uzavření školských zařízení; finanční podpora zaměstnavatelů

DOI: 10.14712/23366478.2021.18

1. ÚVOD

Koronavirus označovaný jako SARS-CoV-2 zásadním způsobem ovlivnil globální i českou ekonomiku. Z hlediska posuzování jeho vlivu na konkrétní účastníky hospodářského procesu lze však konstatovat, že zdaleka ne ve všech případech byly tyto dopady pouze negativní. Některé obory byly zajisté velmi postiženy až finančně zdevastovány (např. cestovní ruch, pohostinství apod.), vůči jiným krize působila ekonomicky spíše neutrálně či její dopady byly relativně mírné. Lze však nalézt také obory, u nichž krize naopak přinesla široké spektrum nových příležitostí, čehož se mnozí podnikatelé nebáli náležitě využít – možno zmínit např. farmaceutické společnosti, zásilkové prodejny, obchody s potravinami či se zdravotnickým materiálem. Zisky těchto subjektů jsou mnohdy několikanásobné ve srovnání s předkrizovým obdobím.

Nicméně i v těch segmentech, které negativními dopady krize nebyly výrazněji zasaženy, či byly dokonce posíleny, docházelo na straně velkého počtu zaměstnanců

* Tento článek zohledňuje právní stav k 31. 3. 2021 a vznikl v rámci projektu UNCE/HUM/034 Závislá práce v 21. století – otázky a výzvy na Právnické fakultě Univerzity Karlovy.

k sociálním událostem, přičemž intenzita některých dosud známých sociálních událostí se ve srovnání s dosavadním stavem značně prohloubila. Na tyto okolnosti, které se vyskytovaly především v souvislosti s realizací mimořádných opatření k zabránění šíření epidemie koronaviru, bylo nutno v duchu zásady komplexnosti adekvátně a velmi operativně zareagovat, tj. upravit obsah relevantních právních norem v tom směru, aby systém sociálního zabezpečení dokázal občanům poskytovat efektivní ochranu jejich sociálních práv i za situace, kdy charakter některých sociálních událostí je dlouhodobější a závažnější.

Díky technickému pokroku bylo možno v oblasti pracovněprávních vztahů široce využít specifické formy zaměstnávání ve formě *homeworkingu*, s čímž až dosud nebyly rozsáhlejší zkušenosti, neboť mnoho účastníků pracovněprávních vztahů se této formě spolupráce bránilo s poukazem na potřebu zajištění dostatku sociálních kontaktů a budování týmu a z obav ze snížení produktivity práce. Ukázalo se přitom, že tyto formy jsou nejen možné, ale v mnoha případech mohou být také vhodné, ekonomicky i časově méně náročné, a přitom efektivní jak z hlediska množství odvedené práce, tak z hlediska sladění pracovního a rodinného života. Jako takové si v řadě případů získaly za relativně krátkou dobu náležitou oblibu jak u zaměstnanců, tak u zaměstnavatelů. I tento jev měl své zásadní dopady v oblasti ochrany sociálních práv, neboť v důsledku využití těchto technických řešení se v řadě případů dařilo důsledky sociálních událostí mírnit, resp. je zcela eliminovat. Dále lze podotknout, že u velkého množství zaměstnanců (např. v oblasti zdravotnictví či ve státní správě) se projevila potřeba jejich širšího či náročnějšího zapojení do pracovního procesu, což se samozřejmě návazně projevilo v úrovni jejich odměňování – přechodná participace na krizovém režimu tak pro ně v konečném důsledku znamenala ekonomickou výhodu.

Jak výše naznačeno, dopady tzv. koronavirové krize na zaměstnance i zaměstnavatele jsou značně individuální. Na druhé straně – opatření, která byla v oboru sociálního zabezpečení přijata za účelem eliminace negativních dopadů krize, nebyla vždy koncipována cíleně. V případě zaměstnanců je finanční ztráta většinou relativně dobře měřitelná, a lze tedy od ní poměrně jednoduše odvozovat výši kompenzace adekvátně pro každý individuální případ. Zákodárce však přijal určitá zmírňující či podpůrná opatření v této oblasti také pro zaměstnavatele, resp. osoby samostatně výdělečně činné (dále jen „OSVČ“). V těchto případech však vycházel spíše z principu paušalizace, neboť by pro orgány sociálního zabezpečení nebylo administrativně zvládnutelné, a tedy ani možné, vyhodnocovat individuální dopady krize na tyto subjekty.

Cílem následujícího textu je připomenout a stručně popsat některá zásadní opatření, která byla přijata v oboru práva sociálního zabezpečení. Zákodárce pro tento účel vesměs zvolil techniku tzv. *ad hoc legislativy*, pro kterou je typické, že nedochází k novelizaci hlavního právního předpisu (regulujícího např. oblast nemocenského pojištění), ale připraví se ve zrychleném režimu zvláštní zákon s dočasnou platností, který na určité předem definované období zakotví speciální postupy při aplikaci konkrétních ustanovení hlavního zákona, např. vyloučí použití některých jeho ustanovení, modifikuje jejich obsah nebo zavede pro tyto účely právní fikci splnění některých obecně definovaných podmínek.

V souvislosti s realizací pracovněprávních vztahů byla přijímána opatření především v oblasti nemocenského pojištění a odvodu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

2. DOČASNÁ PRACOVNÍ NESCHOPNOST NEBO KARANTÉNA

Nalézt řešení pro zaměstnance, kterým byla uložena povinnost zůstat po příslušnou dobu v karanténě nebo u nichž nastala dočasná pracovní neschopnost (dále jen „DPN“), nebylo náročné. Na tyto situace v celém rozsahu dopadá obecná a tradiční právní úprava, konkrétně ust. § 23 a násl. zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (dále jen „ZNP“), podle něhož nárok na nemocenské má pojištěnec, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa podle zvláštního právního předpisu, trvá-li DPN nebo nařízená karanténa déle než 14 kalendářních dní. Nemocenské se poskytuje za kalendářní dny a jeho denní výše činí do 30. kalendářního dne trvání DPN nebo nařízené karantény 60 % denního vyměrovacího základu (při delším trvání DPN se dávka zvyšuje). Nárok na nemocenské mají nejen zaměstnanci v pracovním poměru, ale též zaměstnanci se sjednanými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jestliže svoji činnost vykonávají v rozsahu zakládajícím účast na nemocenském pojištění (ust. § 6 až 7a ZNP). V případě, že karanténa trvá kratší dobu, postupuje se podle ust. § 192 zákoníku práce, podle něhož zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů trvání DPN nebo karantény náhrada mzdy nebo platu, pokud ke dni vzniku DPN nebo karantény zaměstnanec splňuje podmínky nároku na nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění. Náhrada mzdy přísluší ve výši 60 % průměrného výdělků a poskytuje se za pracovní dny. Není vyloučeno, aby se zaměstnanec, který nemá zájem čerpat náhradu mzdy podle § 192 zákoníku práce, dohodl se zaměstnavatelem na čerpání dovolené na dobu, kdy je v karanténě nebo kdy u něj probíhá onemocnění covid-19.

V této souvislosti je třeba podotknout, že onemocnění nemocí covid-19 anebo nařízení karantény z důvodu kontaktu se SARS-CoV-2 pozitivní osobou nemusí v každém případě znamenat překážku v práci na straně zaměstnance. Překážkou by se tato situace stala pouze v případě, že zaměstnanci výkon jeho práce znemožní. Jestliže však osoba, které byla nařízena karanténa nebo která má mírný průběh nemoci covid-19, je schopna vykonávat svoji práci i nadále, a to po dohodě se zaměstnavatelem např. distančním způsobem ve formě *homeworkingu*, nejedná se o sociální událost, a zaměstnanci tedy náleží za vykonanou práci standardní mzda nebo plat. Řada osob, jimž byla diagnostikována nemoc covid-19, proto ani nežádá o vystavení rozhodnutí o DPN, a tedy ani o náhradu mzdy či dávku nemocenského pojištění. V praxi nejsou výjimečné ani situace, kdy některá z těchto událostí představuje pro zaměstnance objektivně překážku v práci pouze po část jejího trvání – např. zaměstnanec v karanténě může distančně vykonávat pouze některé práce, pro jiné by však byla nezbytná jeho přítomnost na pracovišti, nebo zaměstnanec v DPN je fakticky neschopen práce po dobu tří dnů, kdy

má horečku, poté příznaky nemoci odezní a je schopen distančně pracovat. Za těchto okolností se náhrada mzdy poskytuje pouze za dny, kdy práce není vykonávána, ve zbytku se poskytuje mzda. Pokud se DPN protáhne na více než 14 kalendářních dnů, uplatní se ust. § 16 písm. a) ZNP, podle něhož pojištěnec nemá nárok na výplatu nemocenského za dobu, po kterou vykonává v pojištěné činnosti, ze které tyto dávky náleží, práci.

3. UZAVŘENÍ ŠKOLSKÝCH A OBDOBNÝCH ZAŘÍZENÍ

Podstatně závažnějším problémem z hlediska práva sociálního zabezpečení se stalo celostátní uzavření školských a obdobných zařízení. Obecné předpisy o nemocenském pojištění sice s takovou situací výslovně počítají, ochranu však poskytují pouze v rozsahu, který se v době epidemie koronaviru projevil jako nedostatečný. Podle ust. § 39 ZNP platí, že nárok na dávku nazývanou ošetrovné má mj. zaměstnanec, který nemůže vykonávat v zaměstnání práci z důvodu péče o dítě mladší 10 let, protože školské zařízení nebo zvláštní dětské zařízení, popřípadě jiné obdobné zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, nebo škola, jejímž je žákem, jsou uzavřeny z nařízení příslušného orgánu z důvodu mimořádného opatření při epidemii. Význam této dávky je obecně v porovnání s jinými dávkami nemocenského pojištění spíše marginální, a to především proto, že maximální podpůrná doba činí pouze 9 kalendářních dnů (resp. 16 kalendářních dnů, jde-li o osamělého zaměstnance). Od počátku zavedení mimořádných opatření na jaře roku 2020 bylo jasné, že tato podpůrná doba je pro daný účel krátká, neboť se předpokládalo uzavření škol v řádu měsíců (nakonec toto uzavření trvalo cca 2,5 měsíce, od 11. 3. do 24. 5. 2020). Denní výše této dávky činí 60 % denního vyměřovacího základu, což je ve standardních případech dostatečné, avšak s prodlužující se dobou trvání se tato sociální událost stává závažnější a více zatěžující rodinné rozpočty. Ošetrovné obecně nenáleží např. zaměstnancům činným na základě dohody o pracovní činnosti nebo na základě dohody o provedení práce.

Vzhledem k výše uvedeným problematickým aspektům obecné úpravy začal být krátce po spuštění mimořádných opatření připravován nový právní předpis, jehož smyslem bylo adekvátně zareagovat na dočasnou změnu charakteru této sociální události. Dne 27. 3. 2020 byl s účinností od téhož dne vyhlášen zákon č. 133/2020 Sb., o některých úpravách v sociálním zabezpečení v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020. Zákon byl později novelizován zákonem č. 230/2020 Sb. a zákonem č. 255/2020 Sb. Na období do 30. června 2020 přinesly tyto předpisy několik dočasných úprav podmínek nároku na ošetrovné. Nejvýznamnějšími odchylkami byly možnosti pobírat ošetrovné¹

- při péči o širší okruh osob (dětí), neboť došlo k rozšíření definice dětského zařízení o zařízení, která byla pro účely ošetrovného považována za dětské/školské zařízení, z důvodu jejichž uzavření bylo poskytováno ošetrovné (např. denní stacionáře),

¹ Z důvodové zprávy k zákonu č. 438/2020 Sb.

a ošetrovné bylo poskytováno osobám ve stupni závislosti bez ohledu na věk v těchto zařízeních umístěných,

- po celou dobu, po kterou trvalo uzavření zařízení nebo školy z důvodu mimořádného opatření při epidemii,
- když zaměstnanec neumístil dítě do otevřené školy, školského zařízení nebo zvláštního dětského zařízení, popřípadě jiného obdobného zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, s ohledem na možnost ohrožení jeho zdraví nebo zdraví jiných osob, které žijí s dítětem v domácnosti, v důsledku výskytu koronaviru označovaného jako SARS-CoV-2 nebo z jiných vážných důvodů (např. pro výrazné omezení kapacity nebo provozní doby zařízení pro děti nebo školy),
- od 1. dubna 2020 do 30. června 2020 ve výši denního vyměřovacího základu za kalendářní den 80 %,
- z důvodu péče o dítě ve věku od 10 let, které nedovršilo 13 let věku,
- u zaměstnanců činných na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce účastných nemocenského pojištění.

Zákon č. 133/2020 Sb. vzhledem k rychlosti přípravy bohužel neobsahoval výslovné ustanovení, které by v oblasti důchodového pojištění reagovalo na prodloužení podpůrčí doby pro nárok na ošetrovné. Záhy proto bylo přijato výkladové opatření MPSV, z něhož vyplývá, že za dobu vyloučenou je třeba považovat nejen období prvních 9, resp. 16, kalendářních dnů potřeby péče o dítě, ale celé období podpůrčí doby u ošetrovného, tj. včetně té její části, o kterou byla standardní podpůrčí doba prodloužena zákonem č. 133/2020 Sb. Ve stejném rozsahu se tato doba považuje za **tzv. omluvný důvod**, což znamená, že pokud aspoň jeden takový den spadne do kalendářního měsíce (jeho části), v němž (v níž) trvá zaměstnání, považuje se celý tento kalendářní měsíc (jeho část) za dobu důchodového pojištění. Jde o postup, který sice překračuje rámec obecného ust. § 16 odst. 4 písm. a) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění (dále jen „ZDP“), avšak plně respektuje smysl a ochranný charakter speciálního zákona č. 133/2020 Sb., který na dobu platnosti mimořádných opatření při epidemii přinesl nový princip, a to **rozšíření okruhu oprávněných osob a prodloužení podpůrčí doby pro nárok na ošetrovné** v případech, které jsou v tomto zákoně vymezeny. Pokud by toto opatření nebylo přijato, znamenalo by to, že čerpání ošetrovného nad rámec standardní doby by vedlo k rozmělnění výdělkového průměru pojištěnce a k dočasnému zániku jeho účasti na důchodovém pojištění. Informace o tomto výkladovém stanovisku je publikována na webových stránkách České správy sociálního zabezpečení.²

V průběhu letních prázdnin roku 2020 byla připravena a schválena novela zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, která byla provedena zákonem č. 349/2020 Sb. Cílem novely bylo zavést povinnost školských zařízení automaticky poskytnout dětem, žákům nebo studentům vzdělávání distančním způsobem, pokud nebude možná osobní přítomnost většiny dětí, žáků nebo studentů z nejméně jedné třídy, studijní skupiny nebo oddělení ve škole z důvodu krizového opatření vyhlášeného

² Evidenční list důchodového pojištění od roku 2012. In: *ePortál ČSSZ* [online]. [cit. 2021-02-26]. Dostupné na: <https://eportal.cssz.cz/web/portal/-/tiskopisy/eldp-2012>.

v souvislosti s krizovým stavem podle krizového zákona, z důvodu nařízení mimořádného opatření Ministerstva zdravotnictví nebo krajské hygienické stanice podle zákona o ochraně veřejného zdraví nebo z důvodu nařízení karantény (ust. § 184a tohoto zákona).

V polovině září roku 2020 se začala epidemiologická situace výrazně zhoršovat a začalo se hovořit o druhé vlně koronaviru. K dalšímu uzavření škol a spuštění distančního způsobu výuky na základě novely školského zákona došlo s účinností od 14. října 2020 a pro většinu žáků a studentů zůstávají od té doby školy uzavřeny až do data odevzdání rukopisu tohoto článku. Na tuto situaci bylo opět třeba zareagovat v oblasti nemocenského pojištění. Dne 30. 10. 2020 byl s účinností od téhož dne vyhlášen zákon č. 438/2020 Sb., o úpravách poskytování ošetrovného v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii a o změně zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Tento předpis navázal na opatření přijatá před 1. 7. 2020 zákonem č. 133/2020 Sb., ve znění pozdějších předpisů, jejich rozsah a podobu však poněkud modifikuje s ohledem na získané praktické zkušenosti s prováděním původního zákona. Jedná se o tato opatření:³

- prodlužuje se podpůrná doba pro poskytování dávky z 9 kalendářních dnů (resp. 16 kalendářních dnů) na celou dobu uzavření školy nebo její části z důvodu trvání mimořádného opatření,
- ošetrovné náleží zaměstnancům činným na základě dohody o pracovní činnosti (včetně situace, kdy se jedná o zaměstnání malého rozsahu) a dohody o provedení práce,
- nárok na ošetrovné náleží i z titulu péče o dítě, které má nařízenou karanténu,
- stanoví se jednoznačně období, za které se ošetrovné neposkytuje, například po skončení zaměstnání, v době školních prázdnin, ředitelského volna nebo při omezení výuky v jednotlivých dnech,
- dochází ke zjednodušení administrativních procesů předávání dokumentů potřebných pro výplatu dávek (např. nevyžaduje se již potvrzení příslušného školského zařízení o skutečnosti, že je uzavřeno a že uvedené dítě je v tomto zařízení umístěno – nahrazuje se čestným prohlášením rodiče)
- u zaměstnance v pracovním nebo služebním poměru činí výše ošetrovného nejméně 400 Kč za kalendářní den; v případě zaměstnání s kratším pracovním úvazkem náleží poměrná část,
- výše ošetrovného za kalendářní den činí po dobu platnosti mimořádného opatření při epidemii 70 % denního vyměrovacího základu,
- podle tohoto zákona se postupovalo i při posuzování nároků na ošetrovné za období od 5. října 2020 do dne nabytí účinnosti tohoto zákona; ošetrovné vyplacené za kalendářní dny v období ode dne 5. října 2020 do konce října 2020 v nižší výši, než stanoví tento zákon, se bez žádosti doplatilo do 90 dnů ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona,
- nároky podle tohoto zákona vznikají a trvají jen v době platnosti mimořádného opatření při epidemii, nejdéle však do 30. června 2021.

³ Z důvodové zprávy k zákonu č. 438/2020 Sb.

Zákon tentokrát již obsahuje výslovné ustanovení, které promítá ochranný charakter úprav poskytování ošetrovného také do oblasti důchodového pojištění. Z toho důvodu se o dobu, po kterou náleží ošetrovné za podmínek uvedených v tomto zákoně (jak pokud jde o podpůrnou dobu, tak i o rozšířený okruh dětí, o které bude pečováno), rozšiřuje okruh vyloučených dob ve smyslu ustanovení § 16 odst. 4 písm. a) ZDP. To se projeví také při aplikaci souvisejících ustanovení zákona o důchodovém pojištění, tedy jednak ust. § 11 odst. 2 věty první, které řeší institut tzv. omluvných důvodů jako jedné z podmínek pro získání účasti na důchodovém pojištění, jednak ustanovení § 34 odst. 2 věty poslední, které řeší institut tzv. „odečítaných dob“ při posuzování podmínek nároku na zvýšení starobního důchodu po vzniku nároku na starobní důchod či nároku na jeho výplatu.

4. ÚLEVY PRO ZAMĚSTNAVATELE V OBLASTI ODVODU POJISTNÉHO NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

Vzhledem k rozsahu finančních ztrát, které epidemie koronaviru způsobila zejména zaměstnavatelům, bylo uznáno za potřebné přijmout některá podpůrná opatření také v jejich prospěch. Jak výše naznačeno, v tomto případě nebylo možno postupovat cestou individuálního přezkumu ekonomických dopadů na každého konkrétního zaměstnavatele, byl proto pro tento účel aplikován princip paušalizace.

První právní normou, která je v tomto směru relevantní, je zákon č. 255/2020 Sb., o snížení penále z pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti placeného zaměstnavateli jako poplatníky v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020 a o změně některých zákonů, účinný od 27. 5. 2020. Zákon přinesl zvýhodnění pro zaměstnavatele, kteří jako poplatníci nezaplatili pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti za kalendářní měsíce květen 2020 až červenec 2020 v obecné zákonné lhůtě nebo pojistné zaplatili v nižší částce a dluh vzniklý z tohoto důvodu uhradí nejpozději do 20. října 2020. Za těchto okolností se jim snižovalo zákonné penále z tohoto dluhu o 80 %. Podmínkou pro toto snížení bylo, že zaměstnavatel za všechny uvedené kalendářní měsíce odvedl řádně a včas pojistné, které byli povinni platit jeho zaměstnanci.

Následoval zákon č. 300/2020 Sb., o prominutí pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti placeného některými zaměstnavateli jako poplatníky v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020 a o změně zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, účinný od 30. 6. 2020. Opatření realizované tímto zákonem bylo veřejnosti prezentováno jako program „Antivirus C“.⁴ Tento předpis umožnil zaměstnavatelům snížit jejich vyměřovací základ za kalendářní měsíce červen, červenec a srpen 2020 tím, že do něj nezahrnou vyměřovací základy zaměstnanců v pracovním poměru, jejichž pracovní poměr trvá v posledním dni kalendářního měsíce, u každého zaměstnance však nejvýše 1,5 násobek

⁴ Antivirus C: nejčastější dotazy k proměnění pojistného. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2020 [cit. 2021-02-26]. Dostupné na: <https://www.mpsv.cz/web/cz/antivirus-archiv>.

průměrné mzdy, tj. v roce 2020 nejvýše 52 253 Kč; část vyměřovacího základu zaměstnance převyšující tuto částku se do vyměřovacího základu zaměstnavatele zahrnuje vždy. Vyměřovací základ zaměstnavatele však nebylo možno snížit o vyměřovací základ zaměstnance, kterému byla dána výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce. Zvýhodnění se vztahovalo na zaměstnavatele splňující zákonem stanovené podmínky, např. že počet jejich zaměstnanců v pracovním poměru, kteří jsou účastní nemocenského pojištění, nepřesahoval v posledním dni kalendářního měsíce 50 (včetně např. zaměstnanců na mateřské nebo rodičovské dovolené, zaměstnanců čerpajících tzv. neplacené volno apod., a to ve všech případech bez ohledu na výši jejich úvazku). Další podmínkou bylo, že zaměstnavatel odvedl řádně a včas pojistné, které jsou povinni platit jeho zaměstnanci (6,5 % z vyměřovacího základu zaměstnance). Nárok na snížení vyměřovacího základu naopak některým zaměstnavatelům nepříslušel, např. těm, kteří jsou uvedeni v § 109 odst. 3 zákoníku práce (stát, územní samosprávný celek atd.) nebo těm, kteří nebyli ke dni 1. června 2020 daňovými rezidenty České republiky.

Podmínky nároku se posuzovaly samostatně za každý kalendářní měsíc, za který zaměstnavatel snížení svého vyměřovacího základu uplatňoval. Mohlo se tak stát, že v některém měsíci zaměstnavatel podmínky splnil, a v jiném nikoliv. Technicky se nárok uplatňoval prostřednictvím tiskopisu „Přehled o výši pojistného“, který byl pro tento účel speciálně upraven. Snížení nebylo možno uplatnit dodatečně podáním nového přehledu.

Pokud tedy zaměstnavatel splnil zákonné podmínky a hrubý příjem žádného z jeho zaměstnanců nepřevýšil částku 52 253 Kč, neměl povinnost platit pojistné za zaměstnavatele, a odváděl tedy pojistné pouze za své zaměstnance. Zvýhodnění v podobě snížení vyměřovacího základu zaměstnavatele bylo možno kombinovat s odkladem placení pojistného podle zákona č. 255/2020 Sb.

V souvislosti s těmito změnami byla trvale zavedena povinnost zaměstnavatelů zasílat orgánům sociálního zabezpečení některé tiskopisy výhradně v elektronické podobě. Jedná se o přehled o výši pojistného a evidenční list důchodového pojištění. Jiná forma komunikace je u těchto typů podání přípustná pouze výjimečně a musí být řádně odůvodněna.

5. ZÁVĚR

Výše uvedený text rekapituluje pouze část z celkového množství opatření přijatých za účelem zmírnění dopadů epidemie koronaviru SARS-CoV-2, konkrétně ta, která byla přijata v oblasti práva sociálního zabezpečení. Nad rámec těchto opatření byla však přijata řada dalších, pro jejichž bližší popis není již na těchto stránkách prostor. Lze zmínit např. programy na podporu zaměstnanosti známé pod označením „Antivirus A“ nebo „Antivirus B“.⁵ V této souvislosti lze zmínit také projednávání

⁵ Antivirus – podpora zaměstnanosti. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2020 [cit. 2021-02-26]. Dostupné na: <https://www.mpsv.cz/web/cz/antivirus>.

návrh novely zákona o zaměstnanosti, která má zavést tzv. *Kurzarbeit*,⁶ tedy trvalé systémové řešení pro případy, kdy bude třeba podpořit zaměstnance těch zaměstnavatelů, kteří budou zasaženi hospodářskými potížemi způsobenými vnějšími faktory (např. ekonomická recese, pandemie, živelní události apod.), a která v těchto případech podpoří zachování pracovních míst; na podobě tohoto zákona se prozatím stále nedaří nalézt potřebnou politickou shodu.

Pro úplnost je vhodné stručně zmínit, že speciální právní předpisy přinesly rovněž celou řadu opatření ke zmírnění dopadů koronavirové krize na OSVČ. V této souvislosti lze poukázat např. na zákon č. 134/2020 Sb. a zákon 136/2020 Sb., které přinesly odložení nebo úplné odpuštění části plateb pojistného na veřejné zdravotní pojištění a na sociální zabezpečení. Pojistné na důchodové pojištění se přitom snižuje, aniž to bude mít negativní vliv na výši budoucích důchodových nároků těchto osob. Vyměřovací základ se v důsledku snížení zaplaceného pojištění nesnižuje, pouze se celková výše pojistného placeného za rok 2020 a vypočteného z určeného nebo minimálního vyměřovacího základu snižuje o příslušnou částku. Dále je možno zmínit v této souvislosti zákony o kompenzačním bonusu (zákon č. 159/2020 Sb., zákon č. 461/2020 Sb.), který spočívá v poskytování paušální denní částky osobám, které byly nuceny svoji činnost omezit v důsledku spuštění mimořádných opatření při epidemii; nárok se při splnění zákonných podmínek týká nejen OSVČ, ale též společníků společnosti s ručením omezeným nebo osob vykonávajících práci na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Zmínit lze také dotační program Ministerstva průmyslu a obchodu „Ošetřovné pro OSVČ“.⁷

Z výše uvedeného je zřejmé, že stát vyvíjí maximální úsilí k nalezení operativních a efektivních řešení za účelem ochrany sociálních práv zaměstnanců a podpory zaměstnavatelů, ale i dalších účastníků hospodářského procesu. Je zřejmé, že tato opatření budou velmi nákladná a stabilizovat následně veřejné rozpočty nebude jednoduché. Nezbyvá proto než doufat, že epidemie odezní co nejdříve. I když to bude ještě nějakou dobu trvat, již nyní je jisté, že česká i globální společnost v tomto střetu s neviditelným nepřítelem obstojí, a i přes ztráty na lidských životech, změněné lidské osudy a ekonomické propady z něj vyjde zkušenější a silnější.

JUDr. Roman Lang, PhD.
Právnická fakulta Univerzity Karlovy
lang@prf.cuni.cz

⁶ Sněmovní tisk 1025: novela z. o zaměstnanosti. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. [cit. 2021-02-26]. Dostupné na: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=8&T=1025>.

⁷ Ošetřovné pro OSVČ. In: *COVID PORTÁL* [online]. 10. 2. 2021 [cit. 2021-02-26]. Dostupné na: <https://covid.gov.cz/situace/kompence/osetrovne-pro-osvc>.