



HARTMANN  
JELÍNEK  
FRÁŇA  
a partneři

NEWSLETTER



HARTMANN  
JELÍNEK  
FRÁŇA  
a partneři

1990

30 LET

2020

# Mimořádné vydání Newsletter COVID-19

str. 3

2020

2019  
právnícká  
firma  
roku

2016  
právnícká  
firma  
roku

## ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ

Hartmann, Jelínek, Fráňa a partneři, s.r.o.

...tradiční advokátní kancelář s třicetiletou historií

### Obsah:

#### PRAHA

Sokolovská 5/49  
Praha 8 - Karlín  
186 00

Tel.: +420 225 000 400  
Fax: +420 225 000 444  
E-mail: [recepcepha@hjf.cz](mailto:recepcepha@hjf.cz)

#### HRADEC KRÁLOVÉ

Malé náměstí 124  
Hradec Králové  
500 03

Tel.: +420 495 534 081  
Fax: +420 493 814 911  
E-mail: [recepcehk@hjf.cz](mailto:recepcehk@hjf.cz)



**JUDr. Ondřej Moravec, Ph.D., partner**  
Ochrana dat při práci z domova

Opatření nařízená vládou v souvislosti s řešením současné epidemiologické situace masivním způsobem zvýšila počet případů, kdy zaměstnanec vykonává práci z domova. Do tohoto režimu byli často uvrženi i zaměstnavatelé, kteří na něj nebyli zcela připraveni. Jedním z rizik, o kterých se v souvislosti s prací z



**Mgr. Peter Ďuriš, LL.B. advokát**  
Dopady nouzového stavu a příjma...

Vláda vyhlásila pro území České republiky z důvodu ohrožení zdraví v souvislosti s výskytem onemocnění COVID-19 (dále také jako „koronavirus“) nouzový stav a rozhodla o přijetí krizových opatření, což má bezpochyby vliv i na pracovněprávní problematiku. Níže je uveden elementární přehled často skloňovaných



**JUDr. Jiří Janeba, partner**  
Smluvní právo a COVID-19

Smlouva o realitním zprostředkování v judikatuře. V době psaní tohoto příspěvku celý realitní trh s napětím vyhlíží okamžik, kdy vstoupí v účinnost zcela nový zákon o realitním zprostředkování (dále jako „ZRZ“), jehož znění počátkem ledna letošního roku podepsal prezident republiky a 17. února vyšel ve sbírce zákonů. ZRZ, který mimo jiné



## Obsah:

### Mimořádné vydání

Úvodník

často se nestává, abychom v životě lidském či firemním, byli podrobeni takové osudové zkoušce jako je test pandemií COVID-19. V tomto případě bude platit dvojnásobně, že štěstí bude stát u připravených a prozíravých subjektů.

str. 3

### Ochrana dat při práci z domova

JUDr. Ondřej Moravec, Ph.D., partner

Opatření nařízená vládou v souvislosti s řešením současné epidemiologické situace masivním způsobem zvýšila počet případů, kdy zaměstnanec vykonává práci z domova. Do tohoto režimu byli často uvrženi i zaměstnavatelé, kteří na něj nebyli zcela připraveni.

str. 4 - 6

### Pracovně právní dopady nouzového stavu a přijatých opatření v souvislosti s výskytem koronaviru na pracovněprávní problematiku.

Mgr. Peter Ďuriš, LL.B., advokát

Vláda vyhlásila pro území České republiky z důvodu ohrožení zdraví v souvislosti s výskytem onemocnění COVID-19 (dále také jako „koronavirus“) nouzový stav a rozhodla o přijetí krizových opatření, což má bezpochyby vliv i na pracovněprávní problematiku.

str. 7 - 11

### Smluvní právo a COVID 19

JUDr. Jiří Janeba, partner

Nejen Česká republika, ale celý svět prochází těžkou zkouškou v podobě pandemie. Onemocnění COVID-19 má vliv nejen na lidské životy z pohledu zdraví, ale ovlivňuje i ekonomickou stránku, na kterou se také nesmí zapomínat.

str. 12 - 14

### Uplatnění náhrady škody vůči státu v důsledku vyhlášení nouzového stavu

JUDr. Jiří Hartmann, partner / JUDr. Andrea Vejběřová, Ph.D., partner / Mgr. Jana Blechová, advokátní koncipientka

V souvislosti s vyhlášeným nouzovým stavem a krizovými opatřeními, které byly přijaty ...

str. 15 - 17





HARTMANN  
JELÍNEK  
FRÁŇA  
a partneři

1990

30 LET

2020



JUDr. Jiří Hartmann  
partner

#### Vážení klienti, obchodní partneři,

často se nestává, abychom v životě lidském či firemním, byli podrobeni takové osudové zkoušce jako je test pandemií COVID -19.

V tomto případě bude platit dvojnásobně, že štěstí bude stát u připravených a prozíravých subjektů.

Je jasné, že v takto nejisté době se můžeme připravit na budoucnost a její predikci jen omezeně, ale některé nápady a postřehy jsme pro Vás připravili.

Jedná se o nástin frekventovaných problematik, které bude nutné v konkrétních případech přesně doladit a tak zamezit či snížit škody, které nám všem vznikají.

Jsem přesvědčen, že s dobrou právní přípravou, rozumným finančním plánováním, redukcí nákladů v kritické době a zejména podnikatelskou odvahou, budeme na dobré cestě vyjít z této krize jako vítězové.

Za náš tým advokátní kanceláře a naše klienty hrdě prohlašuji: „Co nás nezabije, to nás posílí!“

JUDr. Jiří Hartmann, partner



JUDr. Ondřej Moravec, Ph.D.  
partner



## Ochrana dat při práci z domova

Homeoffice

Opatření nařízená vládou v souvislosti s řešením současné epidemiologické situace masivním způsobem zvýšila počet případů, kdy zaměstnanec vykonává práci z domova. Do tohoto režimu byli často uvrženi i zaměstnavatelé, kteří na něj nebyli zcela připraveni. Jedním z rizik, o kterých se v souvislosti s prací z domova často hovoří, je obava o zajištění úrovně zabezpečení citlivých dat, kterou zaměstnavatel zajišťuje na pracovišti. Je zjevné, že zabezpečit tato data na zařízeních, která zaměstnavatel nemá pod svou kontrolou, je výrazně obtížnější.

Ne každý zaměstnanec má totiž svůj pracovní notebook, který zaměstnavatel zabezpečil podle svých představ a potřeb. I když zaměstnanec takový notebook má, neznamená, že jeho zabezpečení nebude znehodnoceno nebezpečným jednáním zaměstnance. Další rizika pak vznikají v souvislosti s přenosem informací datovými sítěmi, bez jejichž využívání si homeoffice v řadě případů vůbec nedovedeme představit. Překážky doposud bránící širšímu uplatnění práce z domova (či jiných míst dle volby zaměstnance) však vzaly za své v okamžiku, kdy epidemiologická situace z režimu podléhajícího souhlasu zaměstnance i zaměstnavatele učinila faktickou nezbytností. Neznamená to ale, že se existující rizika stala bezvýznamnými. V následujících odstavcích představíme možnosti, jak těmto rizikům čelit či alespoň snížit negativní dopady na podnikatelskou činnost zaměstnavatele.

### Rizika vznikající při práci s daty

Míra rizika, která masivním uplatněním práce z domova hrozí, se významně liší v závislosti na povaze podnikatelské činnosti zaměstnavatele. Podstata postupu zaměstnavatele při zabezpečení dat, která zpřístupní svým zaměstnancům v souvislosti se zavedením práce z domova, však zůstává totožná. V první řadě je nutné uvědomit si, s jakými citlivými daty zaměstnanci ve svých domovech mohou přijít do styku, a následně je možné nastavit odpovídající míru zabezpečení těchto dat.



Většina podnikatelů automaticky věnuje pozornost zabezpečení informací, které představují jeho obchodní tajemství či součást knowhow v širokém slova smyslu (výrobní postupy, databáze zákazníků, obchodní strategie). Stejně kvalitně by ale měly být ochráněny informace týkající se jiných, zejména pak informace, jejichž ochranu ukládá podnikateli zákon (typicky profese se státem uloženou povinností mlčenlivosti, ale i ochrana osobních údajů). Další skupinu chráněných informací představují informace, k jejichž ochraně se podnikatel zavázal smluvně. Řada dohod o mlčenlivosti obsahuje ujednání, která smluvním stranám ukládají povinnost aktivně zabezpečit důvěrné informace před možným zneužitím, přičemž smluvní sankce za porušení závazku důvěrnosti jsou mnohdy astronomické. Je proto povinností zaměstnavatele zajistit, aby při jeho činnosti nebyla důvěrnost těchto informací ohrožena ani v případě, že svým zaměstnancům umožní práci z domova.

#### **Opatření sloužící k ochraně dat v souvislosti s uplatňováním práce z domova**

Odpovídající zabezpečení informací, na jejichž ochraně má podnikatel vlastní zájem či k jejichž ochraně je povinen, předpokládá kombinaci opatření technických i právních. Obecně platí, že přístup zaměstnance k důvěrným informacím práci z domova a priori nebrání. Pokud však citlivá data opouští vnitřní síť podniku, vzrůstá riziko jejich vyvráždění. Uplatňování režimu práce z domova nijak nemění pravidlo, dle kterého za řádné zabezpečení výpočetní techniky využívané zaměstnancem odpovídá zaměstnavatel. Z tohoto úhlu pohledu je zaměstnavatel nejzranitelnější v situaci, kdy zaměstnanci umožní práci z domova s využitím výpočetní techniky zaměstnance. Pokud zaměstnanec využívá výpočetní techniku zaměstnavatele, je pro

zaměstnavatele výrazně snazší zajistit odpovídající zabezpečení této techniky. Základní povinností zaměstnance by mělo být zdržet se jakýchkoli zásahů do nastavené úrovně zabezpečení výpočetní techniky, která mu byla poskytnuta zaměstnavatelem pro účely plnění jeho pracovních povinností. Dále je vhodné zavázat zaměstnance k tomu, aby se při užívání výpočetní techniky (zejména tehdy, je-li jim umožněno její užití pro soukromé účely) zdrželi rizikového chování (navštěvování nevhodných stránek, stahování neznámých příloh apod.).

Zatímco ochrana zařízení samotného zpravidla je v dispozici zaměstnavatele, o zabezpečení internetového připojení to neplatí. I v tomto případě se přitom uplatní princip plné odpovědnosti zaměstnavatele za zajištění náležité ochrany dat. Zaměstnavatel by proto neměl zaměstnanci umožnit práci z domova, pokud si neověří, že zaměstnanec z domova pracuje v síti, která je dostatečně zabezpečena, resp. stanoví standardy zabezpečení, které zaměstnanec při práci z domova využívá. Přísnost těchto standardů by měla odpovídat míře citlivosti informací, které jsou zaměstnanci pro účely práce z domova přípustnosti.

#### **Právní nástroje**

Právním základem uplatňování režimu práce z domova je dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V této dohodě lze vedle jiných náležitostí (dostupnost zaměstnance v běžné pracovní době, záležitosti související s BoZP) upravit i problematiku zabezpečení dat. V současné překotné době pomůže i jakýkoli pokyn zaměstnavatele adresovaným zaměstnancům využívajícím homeoffice emailem.



V případě dlouhodobého a systematického uplatňování režimu homeoffice i po pominutí současného nouzového stavu jednoznačně doporučujeme systémové řešení např. v podobě vnitřního předpisu. Přínosy systémového řešení spatřujeme ve dvou rovinách: v první řadě dojde k posílení ochrany citlivých dat, v druhém plánu pak podnikatel bude schopen doložit, že přijal odpovídající opatření sloužící k zabezpečení dat a, dojde-li skutečně k nějakému bezpečnostnímu incidentu, bude schopen zprostit se odpovědnosti za tento incident.

### **Závěr**

Nouzový režim, v němž je v současné době řada podnikatelů nucena vyvíjet svou činnost, zásadním způsobem posiluje význam práce z domova. Vzhledem ke skutečnosti, že homeoffice dlouhodobě patří mezi nejvíce poptávané pracovní benefity, lze předpokládat, že v řadě podniků využívání práce z domova nebude jen krátkodobým vybočením z běžného provozu, ale stane se běžnou součástí organizace práce. Homeoffice může být výhodný pro zaměstnance a i zaměstnavatele. Nutnou podmínkou však je nastavení podmínek práce z domova a to i tak, aby nebylo ohroženo plnění povinností zaměstnavatele v souvislosti ochranou dat.

JUDr. Ondřej Moravec, Ph.D., partner



**Mgr. Peter Ďuriš, LL.B.**  
advokát

## **PRACOVNĚ PRÁVNÍ DOPADY NOUZOVÉHO STAVU A PŘIJATÝCH OPATŘENÍ V SOUVISLOSTI S VÝSKYTEM KORONAVIRU NA PRACOVNĚPRÁVNÍ PROBLEMATIKU**

Vláda vyhlásila pro území České republiky z důvodu ohrožení zdraví v souvislosti s výskytem onemocnění COVID-19 (dále také jako „koronavirus“) nouzový stav a rozhodla o přijetí krizových opatření, což má bezpochyby vliv i na pracovněprávní problematiku. Níže je uveden elementární přehled často skloňovaných termínů posledních dnů s ohledem na přijatá mimořádná opatření.

### **POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE VE VZTAHU K OCHRANĚ ZDRAVÍ ZAMĚSTNANCŮM**

Zaměstnavatelům ukládá zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále také jako „ZP“) povinnost minimalizovat zdravotní rizika zaměstnanců v souvislosti s výkonem práce a zaměstnavatele jsou povinni přijmout opatření za účelem ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

V souvislosti s výskytem koronaviru je doporučeno poskytnout zaměstnancům zejména informace o prevenci nákazy koronavirem, na pracovišti zajistit dezinfekční přípravky, roušky, respirátory, případně jiné adekvátní ochranné prostředky dle povahy práce. Dále je vhodné omezit osobní setkání velkého počtu osob na pracovišti a zredukovat služební cesty zaměstnanců.

V neposlední řadě se doporučuje informovat zaměstnance o přijatých opatřeních, tyto aktualizovat s ohledem na vývoj situace, optimálně elektronickou formou, aby byl zaměstnavatel schopen případně doložit, že povinnosti v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví jeho zaměstnanců řádně plní.

### **VÝKON PRÁCE Z DOMOVA (HOME OFFICE)**

Je-li to s ohledem na povahu vykonávané práce možné, zaměstnavatel se může ve smyslu ustanovení § 317 ZP se zaměstnancem dohodnout na výkonu práce z domova (home office). Tento postup, jež zachovává kontinuitu výkonu pracovní činnosti, představuje s ohledem na současnou situaci vcelku příznivou variantu, jejíž uplatnění nebude mít pro zaměstnavatele ani zaměstnance žádné závažné negativní důsledky. Při výkonu práce z domova nedochází ze strany zaměstnavatele k nutnosti kompenzovat výpadek z příjmu, neboť zaměstnanec pracuje a za vykonanou práci mu přísluší mzda nebo plat. V případě převedení zaměstnance na home office je potřeba stanovit jasná pravidla výkonu práce z domova, zaměstnance s nimi seznámit a dodržování povinností kontrolovat vedoucími pracovníky. Práci z domova je při splnění podmínek možné konat i v karanténě, je ale nutné se na tom se zaměstnancem domluvit předem, aby mu nebyla vystavena neschopenka.



### **PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE**

S ohledem na aktuální situaci spojenou s výskytem koronaviru na území České republiky nejčastěji dochází ke vzniku překážky na straně zaměstnance v následujících případech.

#### **ZAMĚSTNANCI BYLA NAŘÍZENA KARANTÉNA**

Jedná se o důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance, za kterou mu přísluší v době prvních čtrnácti (14) kalendářních dnů náhrada mzdy/platu ve výši 60 % průměrného výdělku. Od patnáctého (15) kalendářního dne pak začíná zaměstnanci vyplácet příslušná správa sociálního zabezpečení nemocenské a to za každý kalendářní den. Dle schváleného Cíleného programu podpory zaměstnanosti bude vyplacena náhrada mzdy zaměstnavatelům plně uhrazena.

#### **ZAMĚSTNANEC BYL Z DŮVODU ONEMOCNĚNÍ UZNÁN DOČASNĚ PRÁCE NESCHOPNÝM**

Jedná se o důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance, za kterou mu přísluší v době prvních čtrnácti (14) kalendářních dnů náhrada mzdy/platu ve výši 60 % průměrného výdělku. Od patnáctého (15) kalendářního dne pak začíná zaměstnancům vyplácet příslušná správa sociálního zabezpečení nemocenské a to za každý kalendářní den.

#### **ZAMĚSTNANEC MUSÍ PEČOVAT O DÍTĚ MLADŠÍ 10 LET Z DŮVODU ZAVŘENÍ ŠKOLSKÉHO ZAŘÍZENÍ**

Jedná se o důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance, za kterou mu přísluší za devět (9), případně šestnáct (16) kalendářních dnů ošetřovné. Vláda České republiky schválila mimořádný zákon a v případě jeho schválení Parlamentem České republiky bude zaměstnanci příslušet ošetřovné při péči o děti mladší třináct (13) let nebo o osoby závislé na pomoci jiné osoby alespoň ve stupni lehké závislosti, a to nově po celou dobu trvání mimořádného opatření při epidemii koronaviru.

#### **ZAMĚSTNANEC MUSÍ PEČOVAT O DÍTĚ VE VĚKU OD 10 LET Z DŮVODU ZAVŘENÍ ŠKOLSKÉHO ZAŘÍZENÍ**

Jedná se o nepojmenovanou jinou důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance, kdy je péče s ohledem na specifické potřeby dítěte nezbytná. Zaměstnanci v tomto případě nenáleží náhrada mzdy/platu, ani dávka ze systému nemocenského pojištění. Vláda České republiky schválila mimořádný zákon a v případě jeho schválení Parlamentem České republiky bude zaměstnanci příslušet ošetřovné při péči o děti mladší třináct (13) let nebo o osoby závislé na pomoci jiné osoby alespoň ve stupni lehké závislosti, a to nově po celou dobu trvání mimořádného opatření při epidemii koronaviru.

#### **DOČASNÉ UZAVŘENÍ NEBO OMEZENÍ PROVOZU V DŮSLEDKU MIMOŘÁDNÝCH OPATŘENÍ UČINĚNÝCH ORGÁNEM OCHRANY VEŘEJNÉHO ZDRAVÍ (například uzavření obce)**

Jedná se o důležitou osobní překážku na straně zaměstnance, za kterou mu přísluší v době prvních čtrnácti (14) kalendářních dnů náhrada mzdy/platu ve výši 60 % průměrného výdělku. Od patnáctého (15) kalendářního dne pak začíná zaměstnancům vyplácet příslušná správa sociálního zabezpečení nemocenské a to za každý kalendářní den.





## PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE

Jelikož povinnost přidělovat zaměstnancům práci, je základní povinností zaměstnavatele, bude nemožnost přidělování práce překážkou v práci na straně zaměstnavatele, s níž zákon spojuje určitá práva a povinnosti účastníků pracovněprávních vztahů, blíže definovaných v ustanovení § 208 a § 209 ZP, zejména pak právo/povinnost zaměstnance zůstat tzv. doma a povinnost zaměstnavatele, platit mu náhradu mzdy.

## DOČASNÉ UZAVŘENÍ NEBO OMEZENÍ PROVOZU V DŮSLEDKU OMEZENÍ POPTÁVKY PO POSKYTOVANÝCH SLUŽBÁCH NEBO OMEZENÍ ODBYTU VÝROBKŮ

Jedná se o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele, za kterou zaměstnanci náleží náhrada mzdy/platu ve výši 100 % průměrného výdělku. Je ovšem nutno zdůraznit, že v případě dohody s odborovou organizací, případně na základě vnitřního předpisu (nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace), lze uplatnit částečnou nezaměstnanost ve smyslu ustanovení § 209 ZP. V případě její uplatnění zaměstnanci náleží náhrada mzdy nejméně ve výši 60 % průměrného výdělku.

Z dikce výše uvedeného tedy vyplývá, že snížení mzdy je u zaměstnavatele, kde působí odborová organizace možné pouze na základě dohody s touto organizací a snížení mzdy u zaměstnavatele,

u něž odborová organizace nepůsobí, je možné stanovit jednostranně tímto zaměstnavatelem, a to jeho vnitřním předpisem, přičemž snížení může být maximálně 40 %, aby tak zaměstnanci zůstalo minimálně 60 % jeho průměrného výdělku.

Za zmínku rovněž stojí skutečnost, že Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky připravuje Rozšířený program podpory zaměstnanosti, který má zaměstnavatelům vyplacenou náhradu mzdy částečně kompenzovat.

Rovněž je nutno konstatovat, že v případě dočasného uzavření provozu Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky zastává názor, že se jedná o jinou překážku na straně zaměstnavatele dle ustanovení § 208 ZP, za kterou zaměstnanci náleží náhrada mzdy/platu ve výši 100 % průměrného výdělku, kterou Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky hodlá kompenzovat ve výši 80 %.

## DOČASNÉ UZAVŘENÍ NEBO OMEZENÍ PROVOZU V DŮSLEDKU MIMOŘÁDNÝCH OPATŘENÍ UČINĚNÝCH NA ZÁKLADĚ KRIZOVÉHO ZÁKONA (například nucené uzavření restaurací, hospod, posiloven)

Jedná se o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele, za kterou zaměstnanci náleží náhrada mzdy/platu ve výši 100 % průměrného výdělku. Je ovšem nutno zdůraznit, že v případě dohody s



odborovou organizací, případně na základě vnitřního předpisu (nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace), lze uplatnit částečnou nezaměstnanost ve smyslu ustanovení § 209 ZP. V případě její uplatnění zaměstnanci náleží náhrada mzdy nejméně ve výši 60 % průměrného výdělku.

Z dikce výše uvedeného tedy vyplývá, že snížení mzdy je u zaměstnavatele, kde působí odborová organizace možné pouze na základě dohody s touto organizací a snížení mzdy u zaměstnavatele, u nějž odborová organizace nepůsobí, je možné stanovit jednostranně tímto zaměstnavatelem, a to jeho vnitřním předpisem, přičemž snížení může být maximálně 40%, aby tak zaměstnanci zůstalo minimálně 60% jeho průměrného výdělku.

Dle schváleného Cíleného programu podpory zaměstnanosti bude vyplacena náhrada mzdy zaměstnavatelům z 80 % uhrazena.

### **NEPŘÍDĚLOVÁNÍ PRÁCE V DŮSLEDKU VÝPADKU VSTUPŮ (DODÁVKY SUROVIN, SLUŽEB, SOUČÁSTEK, PODKLADŮ)**

Jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele (prostoj), za kterou zaměstnanci náleží náhrada mzdy/platu ve výši 80 % průměrného výdělku. Za zmínku dále stojí skutečnost, že Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky připravuje Rozšířený

program podpory zaměstnanosti, který má zaměstnavatelům vyplacenou náhradu mzdy částečně kompenzovat.

### **ÚPRAVA PRACOVNÍCH PODMÍNEK NA ZÁKLADĚ INDIVIDUÁLNÍ DOHODY SE ZAMĚSTNANCEM**

Řada zaměstnavatelů v současné době přistupuje k individuálním negociacím se zaměstnanci zejména za účelem čerpání dovolené, neplaceného volna, převedení na jinou práci, úpravy mzdových podmínek, či přeložení výkonu práce do jiného místa, formou vzájemné dohody. Zaměstnavatelé se v mnoha případech setkávají s pozitivním přístupem zaměstnanců a synergickým způsobem dochází k úpravě podmínek uzavřených pracovněprávních vztahů, kdy si obě smluvní strany uvědomují možné nepříznivé ekonomické dopady současné situace a mají zájem a snahu zachovat kontinuitu vzájemné spolupráce, respektive trvání pracovněprávního vztahu.

### **SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU**

Nejjednodušší a nejbezpečnější způsob ukončení pracovního poměru se zaměstnancem je formou uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru a to i za cenu případného navýšení výše odstupného s ohledem na právní jistotu zaměstnavatele, že se zaměstnanec v budoucnu nebude u příslušného soudu žalobou domáhat neplatnosti výpovědi a následně dožadovat náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku.



Alternativně řada zaměstnavatelů je v současné době nucena přistoupit k ukončení pracovního poměru se zaměstnancem z tzv. organizačních důvodů formou provedení organizační změny a dáním výpovědi dle ustanovení § 52 písm. c) ZP. Pokud by se mělo jednat o propuštění více zaměstnanců, je nutné posoudit, zda se nebude jednat o hromadné propuštění podle ZP, což záleží na počtu zaměstnanců a velikosti zaměstnavatele.

Je vždy nutno rovněž mít na paměti, že zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v tzv. ochranné době, existují ovšem i výjimky. Každopádně podmínky pro tento postup je nezbytné pečlivě v každém jednotlivém případě vyhodnotit a tímto eliminovat možná rizika již specifikovaná výše.

## ZÁVĚR

Je důležité, aby ze strany zaměstnavatelů byla provedena konkrétní opatření s cílem, pokud objektivně možno, co v největší míře snížit ekonomické dopady na jejich podnikatelskou činnost a současně zachovat pracovní místa zaměstnanců. V obecné rovině tím pádem nelze stanovit aplikaci vhodného konkrétního postupu, z čeho vyplývá, že každou problematiku je nezbytné analyzovat individuálně.

Na závěr je nezbytné zmínit, že situace je v současnosti dynamická, vyvíjí se každým dnem a proto ji i nadále bude AK HJF intenzivně monitorovat.

Mgr. Peter Ďuriš, LL.B., advokát



JUDr. Jiří Janeba  
partner

## Smluvní právo a COVID 19

Smluvní práva a povinnosti

Nejen Česká republika, ale celý svět prochází těžkou zkouškou v podobě pandemie. Onemocnění COVID-19 má vliv nejen na lidské životy z pohledu zdraví, ale ovlivňuje i ekonomickou stránku, na kterou se také nesmí zapomínat. Podnikající subjekty aktuálně bojují de facto o přežití, neboť většina provozů je zavřená nebo je jejich fungování omezeno. V této souvislosti se pochopitelně objevují otázky typu: Musím odebrat zboží, které jsem objednal, ale nemám možnost jej prodat? Mám možnost odstoupit od smlouvy, když nemám suroviny pro následné plnění smlouvy (např. o dílo)? Mohu oslovit dodavatele/odběratele, že musíme změnit podmínky smlouvy? Mohu se nějak vyvázat z uzavřené smlouvy? Tyto a mnoho dalších mohou být otázky, které má aktuálně tzv. na jazyku ne jeden podnikající subjekt, neboť rozvoj pandemie zatím neukazuje na její ústup.

Ačkoliv nejsem příznivcem zobecňování, dovolím si níže uvést několik poznámek ve vztahu k vlivu COVID-19 na smluvní vztahy, nicméně je nutné si uvědomit, že každý smluvní vztah má svá specifika, co do obsahu nebo okolností, a je tedy nutné níže popsané obecné možnosti vždy aplikovat na řešený případ, konzultovat, najít optimální řešení a realizaci.

## COVID-19 a vyšší moc

Nejvyšší soud České republiky svým usnesením ze dne 31. 1. 2020, sp. zn. 25 Cdo 2911/2020, definoval vyšší moc jako „takovou kvalifikovanou náhodu, kterou není možné za daných podmínek ani při vynaložení veškerého úsilí nikým odvrátit vzhledem k její mimořádnosti a nepředvídatelnosti.“

Občanský zákoník v § 2913 odst. 2 uvádí, že „povinnosti k náhradě se škůdce zproští, prokáže-li, že mu ve splnění povinnosti ze smlouvy dočasně nebo trvale zabránila mimořádná, nepředvídatelná a nepřekonatelná překážka vzniklá nezávisle na jeho vůli. Překážka vzniklá ze škůdcových osobních poměrů nebo vzniklá až v době, kdy byl škůdce s plněním smlouvené povinnosti v prodlení, ani překážka, kterou byl škůdce podle smlouvy povinen překonat, ho však povinnosti k náhradě nezproští.“

Ve většině případů budeme asi moci uzavřít, že případ koronaviru COVID-19 lze považovat za vyšší moc, nicméně tím to nekončí. Nelze se však rozhodně chovat tím způsobem, že díky pandemii nemusíme brát ohled na smluvní závazky a jsme automaticky osvobozeni od smluvních povinností. Je nutné si uvědomit, že stále platí základní smluvní pravidlo pacta sunt servanda, tedy že smlouvy se mají dodržovat. Právě z toho důvodu je třeba velice pečlivě vážit případné reakce svým obchodním partnerům s poukazem na vyšší moc, neboť je povinností tvrdit a dokazovat, že má být v konkrétním případě aplikována vyšší moc s případnými liberačními dopady na závazky plynoucí ze smlouvy.



Vliv vyšší moci můžeme mimo jiné posuzovat ve vztahu k nároku na náhradu škody, nároku na smluvní pokutu, v souvislosti se závadkem jako zajišťovacím instrumentem, ve vztahu ke ztrátě výhody splátek, při povinnosti nebo právu na zajištění závazku, a v neposlední řadě při povinnosti splnit závazek.

### **COVID-19 a změna okolností**

Občanský zákoník pamatuje i na situaci, při níž dojde k podstatné změně okolností, kdy taková změna založí v právech a povinnostech stran zvláště hrubý nepoměr znevýhodněním jedné z nich buď neúměrným zvýšením nákladů plnění, anebo neúměrným snížením hodnoty předmětu plnění.

Pokud taková situace podstatné změny okolností nastane, je třeba jí tvrdit a prokazovat. Dotčená smluvní strana má právo se domáhat vůči druhé smluvní straně obnovení jednání o smlouvě, avšak pouze za situace, kdy dotčená smluvní strana prokáže, že změnu nemohla rozumně předpokládat ani ovlivnit a že skutečnost nastala až po uzavření smlouvy, anebo se dotčené smluvní straně stala známou až po uzavření smlouvy. Pokud dotčená smluvní strana tvrdí podstatnou změnu okolností, tak to automaticky neznamená oprávnění k tomu, aby došlo k odložení plnění ujednaného na základě smlouvy.

Ve vztahu k podstatné změně okolností však dejte dobrý pozor na ujednání v rámci smluv, neboť víme, že se často aplikace § 1765 odst. 1 občanského zákoníku vylučuje, a to tak, že dotčená smluvní strana na sebe převzala nebezpečí změny okolností. Je nezbytně nutné revidovat smlouvy, zda s takovou skutečností počítají či nikoliv.

V případě, kdy dojdeme k závěru, že je možné aplikovat § 1765 občanského zákoníku, potom by mělo být zahájeno jednání o nových podmínkách smlouvy, aby došlo k obnovení rovnováhy práv a povinností smluvních stran. Nedojde-li k dohodě o nových podmínkách v přiměřené lhůtě, je možné se obrátit na soud, avšak pouze ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy změnu okolností musela dotčená smluvní strana zjistit.

### **COVID-19 a mezinárodní obchod**

Pokud dochází k prodeji zboží, a to přeshraniční formou, je třeba se zabývat i Vídeňskou úmluvou (Úmluva OSN o smlouvách o mezinárodní koupi zboží), která v čl. 79 řeší otázky v souvislosti s vyloučením odpovědnosti. Smluvní strana není odpovědná za nesplnění jakékoli povinnosti, jestliže prokáže, že toto nesplnění bylo způsobeno překážkou, která nezávisela na její vůli, a ohledně které nebylo možno rozumně očekávat, že by s ní smluvní strana počítala v době uzavření smlouvy, nebo že by tuto překážku nebo její důsledky odvrátila



nebo překonala. Vyloučení odpovědnosti je účinné po dobu, po kterou trvá překážka. Smluvní strana, která neplní povinnost, musí oznámit druhé smluvní straně překážku a její důsledky na svou způsobilost plnit. Jestliže oznámení neobdrží druhá smluvní strana v přiměřené lhůtě poté, co smluvní strana, která neplní povinnost, se dověděla nebo měla dovědět o takové překážce, je tato smluvní strana odpovědná za škodu tím vzniklou.

## Závěrem

V případě, že máte pocit, že podnikání Vašeho závodu nebo vašich obchodních partnerů je nebo může být dotčeno vyšší mocí nebo změnou okolností, potom doporučujeme na nic nečekat a proaktivně jednat, neboť jen takový přístup je způsobilý pomoci vašemu podniku a de facto celé ekonomice. V případě, že identifikujete možné dotčení vyšší mocí nebo změnu okolností, je třeba projít smlouvu, zda a jak takovou situaci řeší, shromáždit důkazy svědčící o vyšší moci a/nebo změně okolností, kdy v této souvislosti Vám rádi konzultačně pomůžeme. Společně můžeme nastavit další postup při aplikaci vyšší moci a/nebo změny okolností, a to jak při hledání řešení, tak při modifikaci smluvně sjednaných práv a povinností. Vzhledem k tomu, že jsem poukázal na to, že výše uvedené nároky je možné uplatnit pouze v určitých lhůtách, tak nechci strašit, ale čas běží ...

JUDr. Jiří Janeba, partner



JUDr. Jiří Hartmann, partner  
JUDr. Andrea Vejčková, Ph.D., partner  
Mgr. Jana Blechová, advokátní koncipientka

## Uplatnění náhrady škody vůči státu v důsledku vyhlášení nouzového stavu

### Uplatnění náhrady škody vůči státu v důsledku vyhlášení nouzového stavu

V souvislosti s vyhlášeným nouzovým stavem a krizovými opatřeními, které byly přijaty za účelem zajištění bezpečnosti a zdraví osob v důsledku prokázaného výskytu koronaviru (označovaného jako SARS CoV-2), se mnohem častěji začíná diskutovat otázka náhrady škody způsobené krizovými opatřeními.

#### Rekapitulace – opatření a omezení

Vláda v souladu s článkem 5 a 6 ústavního zákona č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky, z důvodu ohrožení zdraví v souvislosti s prokázáním výskytu koronaviru vyhlásila svým usnesením ze dne 12. března 2020 (č. 194) pro území České republiky (dále jen „ČR“) nouzový stav na dobu od 14.00 hodin dne 12. března 2020 na dobu 30 dnů.

S účinností od 14. března 2020 (16. března rozšířeno) platí zákaz vstupu na území ČR pro všechny cizince s výjimkou cizinců pobývajících s přechodným pobytem nad 90 dnů nebo trvalým pobytem v ČR s

výjimkou cizinců, jejichž vstup je v zájmu ČR. Taktéž byl vyhlášen zákaz vycestovat z ČR s výjimkou osob, jimž byla udělena výjimka. Osoby vracějící se z rizikových oblastí<sup>1</sup> mají povinnost tuto skutečnost nahlásit a strávit 14 dní v karanténě.

Dále s účinností od 16. března 2020 od 00:00 hod do dne 24. března 2020 do 6:00 hod se zakazuje volný pohyb osob na území celé ČR, s výjimkou cest do zaměstnání a k výkonu podnikatelské (či obdobné) činnosti a nezbytných cest za rodinou a k obstarávání nezbytně nutných životních potřeb. Zároveň vláda nařídila osobám pobývajícím na území ČR, aby maximálně omezily svůj pohyb na veřejně dostupných místech na dobu nezbytně nutnou a omezily kontakty s jinými osobami.<sup>2</sup>

#### Odpovědnost státu za škodu

Případná odpovědnost státu za škodu je upravena zákonem č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (dále jen „Krizový zákon“).

Krizový zákon v ustanovení § 2 odst. b) definuje tzv. krizový stav, jímž je mj. i situace vyhlášeného nouzového stavu. Podle písmene c) téhož paragrafu je krizovým opatřením organizační nebo technické opatření určené k řešení krizové situace a odstranění jejích následků, včetně opatření, jimiž se zasahuje do práv a povinností osob.

<sup>1</sup> Za rizikové bylo označeno 15 států - Čína, Jižní Korea, Írán, Velká Británie, Itálie, Španělsko, Rakousko, Německo, Švýcarsko, Švédsko, Norsko, Nizozemsko, Belgie, Dánsko a Francie. (dostupné online: [https://www.mzv.cz/copenhagen/cz/novinky/vyhlasedeni\\_stavu\\_nouze\\_v\\_cr.html](https://www.mzv.cz/copenhagen/cz/novinky/vyhlasedeni_stavu_nouze_v_cr.html))  
<sup>2</sup> Dostupné online: <https://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/vyhlasedeni-nouzoveho-stavu-180234/>



Zcela zásadním ustanovením Krizového zákona pro odpovědnost státu za škodu je § 36, zejména odst. 1 a odst. 2, kde je uvedeno, cit:

„(1) Stát je povinen nahradit škodu způsobenou právníkům a fyzickým osobám v příčinné souvislosti s krizovými opatřeními a cvičeními (§ 39 odst. 4) prováděnými podle tohoto zákona. Této odpovědnosti se může stát zprostit jen tehdy, pokud se prokáže, že poškozený si způsobil škodu sám.

(2) Náhrada věcné škody vzniklé při činnosti orgánů provádějících krizová opatření nebo při uložení poskytnutí věcných prostředků se poskytuje podle právních předpisů platných v době vzniku škody.“

Ustanovení odst. 1 zakládá speciální odpovědnost státu za škodu. Tato odpovědnost je založena bez ohledu na zavinění (tzv. objektivní odpovědnost). Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 25 Cdo 3798/2007 ze dne 22. října 2009 stanovil, že tato speciální odpovědnost je založena na současném splnění předpokladů, jimiž jsou:

- 1) Provedení krizového opatření
- 2) Vznik škody
- 3) Příčinná souvislost mezi krizovým opatřením a vznikem škody.

Stát, nikoliv přímo orgán krizového řízení, odpovídá za škodu vzniklou v příčinné souvislosti s krizovým opatřením. V rámci sporu o náhradu této škody bude v občanském soudním řízení dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 25 Cdo 1649/2007 ze dne 17. června 2009 za stát vystupovat Ministerstvo vnitra. Zároveň v souladu s §12 odst. 1 písm. m) zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy ČR je Ministerstvo vnitra orgánem krizového řízení.

Komentované znění § 36 odst. 2 Krizového zákona<sup>3</sup> uvádí, že se jedná o úpravu podmínek náhrady věcné škody, tedy škody, která byla způsobena na majetku, a to v souvislosti s prováděním krizových opatření či v souvislosti s uložení povinnosti poskytnutí věcných prostředků.

Pro splnění výše uvedených podmínek pro odpovědnost státu za škodu je nutné nejprve definovat pojem „krizové opatření“. To je krizovým zákonem definováno v ustanovení § 2 písm. c) jako, cit.:

„Pro účely tohoto zákona se rozumí krizovým opatřením organizační nebo technické opatření určené k řešení krizové situace a odstranění jejích následků, včetně opatření, jimiž se zasahuje do práv a povinností osob“.

<sup>3</sup> Komentář Wolters Kluwer k §36 zákona č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a změně některých zákonů, Náhrada škody, JUDr. Jiří Vaníček, Právní stav komentáře ke dni 1. 7. 2017





V případě vládou České republiky přijatých opatření v boji proti šíření koronaviru je jisté, že se jedná o krizová opatření. Tato podmínka je tedy splněna.

Zcela jednoznačně je Krizovým zákonem stanoveno, že škoda se nahrazuje a posuzuje podle právních předpisů, jež byly platné v době (okamžiku), kdy škoda vznikla. Tímto je sledováno zejména to, aby se předešlo situaci, kdy by změnou právní úpravy a změnou pravidel pro posouzení a náhradu škody došlo k tomu, že by poškozený neměl nárok na náhradu škody či opačně – nárok na náhradu škodu by mu vznikl, i přesto, že tu tento nárok v době vzniku škody nebyl.

Při uplatňování nároku na náhradu škody dle ustanovení § 36 krizového zákona je nejprve nutné písemně tento nárok uplatnit u příslušného orgánu krizového řízení, a to ve lhůtě 6 měsíců od doby, kdy se poškozený o škodu dozvěděl (subjektivní prekluzivní lhůta) a nejdéle pak do 5 let od doby vzniku škody (objektivní prekluzivní lhůta). Při neuplatnění tohoto nároku ve stanovených lhůtách právo zaniká uplynutím lhůty, která skončí dříve. Pro úspěšnost žaloby je nezbytné nejprve nárok na náhradu škody uplatnit v prekluzivní lhůtě u ministerstva vnitra a skutkově vymezit jednotlivé předpoklady odpovědnosti za škodu dle § 36 odst. 5 krizového zákona. Následně pak při nevyhovění takto uplatněnému nároku ze strany ministerstva bude nezbytné podat žalobu k obecnému soudu, když uplatnění nároku na náhradu škody způsobenou státem není osvobozeno od soudních poplatků.

Otázkou zůstává, zda se v rámci uplatněné škody bude přiznávat také ušlý zisk, což je otázka dosud judikatorně neřešená, avšak lze v každém případě doporučit uplatnit také tento nárok. Problematické samozřejmě bude stanovení jeho výše a jeho prokázání, dokud však nebude judikatorně jeho uplatnění zapovězeno, doporučujeme jeho uplatnění v rámci celého nároku. K prokázání výše vzniklé škody je nezbytné průběžně shromažďovat relevantní podklady spočívající zejména v hotových nákladech a dalších škodách, které poškozenému v důsledku krizového opatření vznikly.

Naše kancelář je připravena pro Vás uplatnění nároku na náhradu škody připravit a poradit Vám, jak v této souvislosti postupovat.

**JUDr. Jiří Hartmann**, partner  
**JUDr. Andrea Vejberová, Ph.D.**, partner  
**Mgr. Jana Blechová**, advokátní koncipientka



HARTMANN  
JELÍNEK  
FRÁŇA  
a partneři

Advokátní kancelář Hartmann, Jelínek, Fráňa  
a partneři, s.r.o.

**PRAHA**

Sokolovská 5/49  
Praha 8 - Karlín  
186 00  
Tel.: +420 225 000 400  
Fax: +420 225 000 444  
E-mail: [recepcepha@hjf.cz](mailto:recepcepha@hjf.cz)

**HRADEC KRÁLOVÉ**

Malé náměstí 124  
Hradec Králové  
500 03  
Tel.: +420 495 534 081  
Fax: +420 493 814 911  
E-mail: [recepcehk@hjf.cz](mailto:recepcehk@hjf.cz)



VÍTEZ SOUTĚŽE PRÁVNICKÁ  
FIRMA ROKU V KATEGORII  
REGIONÁLNÍ PRÁVNICKÁ FIRMA ROKU



VÍTEZ SOUTĚŽE PRÁVNICKÁ  
FIRMA ROKU V KATEGORII  
LOGISTIKA A DOPRAVNÍ STAVBY

