

Západočeská univerzita v Plzni  
Fakulta právnická

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Plzeň 2022

Valentýna Blažková

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Pandemie COVID-19 a dopady do sociálních nároků zaměstnanců a  
OSVČ

Předkládá: Valentýna Blažková

Vedoucí bakalářské práce: Bc. Et Mgr. Ilona Kostadinovová

## Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Pandemie COVID-19 a dopady do sociálních nároků zaměstnanců a OSVČ“ zpracoval samostatně a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal způsobem pro vědeckou práci obvyklým.

## Poděkování

Děkuji Bc. Et Mgr. Iloně Kostadinovové na pomoc při vedení bakalářské práce. Mé poděkování též patří Lence Sokolové a Janu Hostačnému za spolupráci při získávání údajů pro praktickou část práce.

## **Abstrakt**

**Název práce:** Pandemie COVID-19 a dopady do sociálních nároků zaměstnanců a OSVČ

**Autor:** Valentýna Blažková

**Vedoucí práce:** Bc. Et Mgr. Ilona Kostadinovová

**Katedra:** Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

**Klíčová slova:** zaměstnanec, OSVČ, osoba samostatně výdělečně činná, COVID-19, pandemie, sociální nároky, kompenzace, dotace, podpora, příspěvek, dávky

V teoretické části bakalářské práce definuji pomocí příslušných ustanovení základní pojmy, které se v práci opakovaně vyskytují a které se týkají problematiky tématu práce. Jelikož je hlavní otázkou mé práce jaký dopad měla pandemie COVID-19 do sociálních nároků zaměstnanců a OSVČ, vysvětlila jsem, jaká byla situace před pandemií a následně jsem nastínila, kdy a proč se virové onemocnění stalo zásadní pro celý svět a poté se přesouvám k výčtu všech státem nabízených podpor, dotací, příspěvků a dávek, a to jako pro osoby samostatně výdělečně činné, tak pro zaměstnance, respektive pro jejich zaměstnavatele, sloužící však k náhradě mzdy právě zaměstnancům, v jedné kapitole jsem se věnovala také nezaměstnanosti způsobené pandemickou situací. Pro praktickou část jsem zvolila rozhovory se zástupci ze skupin zaměstnanců a OSVČ a následně jsem je porovnávala a vyhodnotila. Pro svou bakalářskou práci jsem vytvořila dotazníkové šetření, pomocí kterého jsem se snažila zjistit, zda některý z živnostníků musel kvůli vývoji pandemické situace přerušit živnost, nebo zda některý z odpovídajících zaměstnanců přišel ze stejného důvodu o práci. Zajímalo mě jejich názor respondentů na škálu státem nabídnutých kompenzací a zjišťovala jsem, zda a popřípadě které z nich využili.

## **Abstract**

**Title:** Pandemic COVID-19 and its impact on social demands of employees and own-account workers

**Author:** Valentýna Blažková

**Supervisor:** Bc. Et Mgr. Ilona Kostadinovová

**Department:** Department of labour law and social security law

**Keywords:** employee, own-account worker, COVID-19, pandemic, social benefits, compensation, grants, support, allowances, social demands

In the theoretical part of this bachelor thesis I use the relevant legislation to define basic terms that occur repeatedly in the work and which relate to the topic of my work. Since the main question of my work is the impact of COVID-19 on the social demands of employees and own-account workers, I explained the situation before the pandemic and outlined when and why the viral illness became crucial for the whole world. Then I move on to the listing of all supports, grants, allowances and benefits that state offered to both own-account workers and to employees or more precisely to their employees to use those compensations for their salary. In one chapter I gave attention to the unemployment caused by the pandemic situation. For the practical part, I chose interviews with representatives from groups of both employees and own-account workers and then I compared them and evaluated them. For my bachelor thesis, I created a questionnaire survey, in which I tried to find out whether any of the own-account workers had to stop the business due to the development of the pandemic situation, or whether any of the corresponding employees lost their jobs for the same reason. I was interested in the respondents' opinion. On the range of compensation offered by the state and I found out whether and, if so, which of them they used.

## Obsah

Úvod .....	9
1 Teoretická část.....	11
1.1 Vymezení základních pojmů .....	11
1.1.1 Zaměstnanec .....	11
1.1.1.2 Vedoucí zaměstnanec .....	11
1.1.2 OSVČ .....	12
1.1.2.1 Podnikatel .....	12
1.2 Sociální nároky zaměstnanců a OSVČ před pandemií COVID-19 .....	12
1.2.1 Prameny sociálních nároků zaměstnanců.....	13
1.2.2 Evropský pilíř sociálních práv.....	13
1.3 Nástup pandemie COVID-19.....	14
1.4 Dopady do sociálních nároků zaměstnanců a OSVČ během pandemie COVID-19 .....	15
.....	
1.5 OSVČ.....	16
1.5.1 Prerušeni živnosti.....	16
1.6 Dávky, podpory a kompenzace pro OSVČ .....	17
1.6.1 COVID – BUS III .....	17
1.6.2 COVID – Adventní trhy.....	17
1.6.3 COVID – Nepokryté náklady – Sektorová podpora.....	18
1.6.4 COVID 2022 – Sektorová podpora.....	18
1.6.5 COVID Záruka CK .....	18
1.6.6 Kompenzační bonus pro OSVČ, DPP, DPČ a společníky malých s.r.o. ....	19
1.6.7 Záruka COVID Sport.....	20
1.6.8 Záruka COVID Plus pro velké exportéry.....	21
1.6.9 Záruční program COVID III pro firmy zasažené koronavirem .....	21
1.6.9.1 Provozní financování.....	21

1.6.9.2 Investiční financování .....	22
1.7 Zaměstnanci.....	22
1.7.1 Pracovněprávní desatero boje s koronavirem .....	22
1.7.2 Nezaměstnanost.....	25
1.8 Dotace, podpory, příspěvky pro výplatu náhrady mzdy zaměstnancům.....	26
1.8.1 Izolačka.....	27
1.8.2 Antivirus A .....	27
1.8.3 Antivirus B .....	27
1.8.4 Kompenzační bonus pro OSVČ, DPP, DPČ a společníky malých s.r.o. (2022).....	28
2 Praktická část.....	28
2.1 Rozhovor se zaměstnancem .....	28
2.2 Rozhovor s OSVČ .....	30
2.3 Komparace .....	30
2.4 Dotazník – Vliv pandemie COVID-19 na zaměstnance a OSVČ na Vysokomýtsku a Litomyšlsku.....	31
Závěr.....	36
Resumé.....	39
Přehled pramenů .....	41
Přílohy.....	43



## Úvod

Pandemie COVID-19 ovlivnila celý svět, a to ve všech směrech. Troufám si říct, že zdravotnictví a ekonomika by se dělily o první místo, neboť jsou úzce spjaté. Tyto sektory dále ovlivnily všechny ostatní sektory, která byly s těmito i byť jen vzdáleně spojené.

Během celé pandemie se člověk mohl začít mezi všemi opatřeními a změnami v legislativě ztrácet, a proto bych chtěla celé toto období rozebrat a jednotlivé změny sepsat. V praktické části bych pak ráda udělala rozhovory, a to proto, že mi přijdou jako nejspolehlivější záruka opravdu kompetentních respondentů.

Ve své práci nejprve obeznámím čtenáře s pojmy, neboť vysvětlení včetně zakotvení v legislativě vnímám jako základ pro další nakládání s danými slovy v odborném textu. Moje práce je o dopadu pandemie do sociálních nároků zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných, je pro mě tedy zjevně nezbytné uvést, jaké nároky měli zaměstnanci před tím, než nás tento virus tragicky zasáhl.

V důsledku pandemie virového, rychle se šířícího onemocnění, docházelo u podniků k početným náhlým onemocněním zaměstnanců a často nebylo možné podnik udržet v provozu, dokonce nastala situace, kdy měly některé podniky nařízeno, aby podnik dočasně uzavřeli, nebo přešli na práci z domova, tzv. home office. Aby jim vláda pomohla těžkou situaci, především z finančního hlediska překlenout, přišla se spoustou programů a kompenzací v podobě dotací, podpor, dávek příspěvků, nebo úvěrů. Pokusím se všechny tyto kompenzace srozumitelně představit a rozdělit je do skupin, zda byly vytvořeny na pomoc zaměstnancům, nebo osobám samostatně výdělečně činným.

V kapitole o zaměstnancích se zaměřím také na vývoj nezaměstnanosti během pandemické situace, ke které přidám pro jednodušší porozumění graf.

Pro praktickou část jsem si zvolila výše zmíněné rozhovory, které povedu jak se zaměstnancem, tak s osobou samostatně výdělečně činnou a pokusím se zjistit, jak je pandemie ovlivnila, zda využili nějakých podpor či kompenzací. Následně rozhovory porovnáám a pokusím se je určitým způsobem vyhodnotit.

Dále bych chtěla vytvořit průzkum pomocí online dotazníku, jak jsou lidé na Litomyšlsku a Vysokomýtsku spokojeni s představenými podporami od státu, zda je vnímají jako dostatečné a zda jich využili. Tyto konkrétní oblasti volím proto, že se v obou městech často pohybuji a jsem členem městských facebookových skupin, je pro mě tedy nejsnazší získat údaje z těchto lokalit. Jak jsem ale již zmiňovala, mám jistotu respondenta, a přestože v dotaznících výrazně upozorním na to, že jsou cílovou skupinou zaměstnanci a osoby

samostatně výdělečně činné, je velká pravděpodobnost, že mi odpoví i někteří nekompetentní respondenti. Výsledky šetření zpracuji pro lepší přehlednost a srozumitelnost do grafů.

## **1 Teoretická část**

### **1.1 Vymezení základních pojmů**

Pro účely bakalářské práce vnímám jako nezbytně nutné vymezit pojmy, které bakalářská práce obsahuje a které se v ní několikrát opakují.

#### **1.1.1 Zaměstnanec**

Pojmu zaměstnanec podle § 6 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce rozumíme fyzické osoby, které se zaváží k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu<sup>1</sup> a § 35 Občanského zákoníku stanoví dvě podmínky, které musí fyzická osoba splnit, aby mohla závislou práci v základním pracovněprávním vztahu vykonávat, první je dosažení věku 15 let a druhá ukončení povinné školní docházky. Práce dětí čili osob, které nedovršily věku 15 let je práce zakázána, nedokončili-li povinnou školní docházku.<sup>2</sup>

Pro některé kruhy zaměstnanců obsahuje zákoník práce nabízí zvláštní úpravu, která jim má zajistit buď zvýšenou ochranu, nebo zohledňuje jejich speciální postavení. Mezi těmito skupinami si představujeme mladistvé zaměstnance, zaměstnance pečující o jinou fyzickou osobu závislou na pomoci jiné osoby, zaměstnance se zdravotním postižením, těhotné zaměstnankyně, zaměstnance pracující mimo pracoviště zaměstnavatele a zaměstnance pracující z domova.

Co se týče právní úpravy zaměstnanců ze zahraničí, která je zakotvena v § 85-103 zákona o zaměstnanosti, lze obecně říci, že za cizince se nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník, dále pak ani rodinný příslušník občana České republiky. Všichni ostatní cizinci musí pro výkon závislé práce v České republice získat zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo povolení k zaměstnání.<sup>3</sup>

#### **1.1.1.2 Vedoucí zaměstnanec**

Vedoucí zaměstnanec je definován v § 11 zákoníku práce a rozumí se jím ten zaměstnanec, který je oprávněn stanovit a uudělovat svým podřízeným zaměstnancům úkoly, organizovat a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu

---

<sup>1</sup> Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

<sup>2</sup> Zákon č. 89/2012 Sb. Zákon občanský zákoník

<sup>3</sup> Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti

příslušné pokyny. Za vedoucího zaměstnance považujeme též vedoucí organizační složky státu.<sup>4</sup>

### **1.1.2.OSVČ**

OSVČ neboli osoba samostatně výdělečně činná je pojem používaný například v zákoně č. 586/1992 Sb. zákonu České národní rady o daních z příjmu a fyzické či právnické osoby považujeme na osoby samostatně výdělečně činné tehdy, vykonávají-li samostatně výdělečnou činnost na základě oprávnění k výkonu takové činnosti, které plyne z českých právních předpisů, nebo ty, kdo při výkonu takové samostatné činnosti zároveň pracuje. Pod touto kategorií si můžeme představit kupříkladu členy rodiny, kteří se spoluúčastní na provozu rodinného závodu. Pro úřady, správu sociálního zabezpečení a zdravotní pojišťovnu je OSVČ osoba mající příjem z podnikání nebo z jiné samostatně výdělečné činnosti, a přestože je dnes již termín vnímán jako zastaralý, je stále velmi zažitý.

#### **1.1.2.1 Podnikatel**

Podnikatel je definován v § 420 – 435 nového Občanského zákoníku a jedná se o jedince, který samostatně vykonávající za vlastní prostředky a s vlastní odpovědností výdělečnou činnost živnostenským či obdobným způsobem se záměrem činit tak soustavně za účelem dosažení zisku.<sup>5</sup>

## **1.2 Sociální nároky zaměstnanců a OSVČ před pandemií COVID-19**

Definici sociálních nároků osobně vnímám jako těžce definovatelný pojem. Pod sociálními nároky zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných si můžeme představit velké množství činností, práv i povinností, které pomáhají zajistit důstojné prostředí pro práci, život, a to i v případě, kdy fyzická osoba práci nemůže vykonávat, jedná se tedy o jakousi formu sociální ochrany. Z širokého hlediska lze na sociální nároky, respektive sociální ochranu pohlížet s ohledem na veškeré aspekty zajištění kvalitního a důstojného života zaměstnanců, nebo z užšího hlediska, a to pouze s ohledem na stanovení pracovních podmínek, popřípadě pouze, bereme-li ohled na vymezené podmínky sociálního zabezpečení.

---

<sup>4</sup> Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

<sup>5</sup> Zákon č. 89/2012 Sb. Zákon občanský zákoník

### **1.2.1 Prameny sociálních nároků zaměstnanců**

Sociální ochranu zaměstnanců zakotvují jak národní právní řády, tak nadnárodní, v dnešním globalizovaném světě právní národní úpravy podléhají mezinárodnímu působení pravidel chování ve společnosti, stejně tak je tomu i při utváření sociálních nároků zaměstnanců. V České republice musí stát respektovat a Ústavu České republiky, která zakotvuje aplikační přednost mezinárodních dokumentů přijaté například Mezinárodní organizací práce.

### **1.2.2 Evropský pilíř sociálních práv**

Jako zásadní dokument pro utváření sociální ochrany zaměstnanců celého Evropského společenství vnímám Evropský pilíř sociálních práv, který byl přijat na sociálním summitu o spravedlivých pracovních místech a růstu ve švédském Göteborgu roku 2017 jakožto základní prostředek pro utváření sociální Evropy a souhrn zásad nastávající podoby evropské sociální politiky a má všem zaměstnancům, kteří jsou zároveň občané Evropské unie, nebo jsou v Evropské unii zaměstnáni, garantovat jednotné a minimální nároky a základní práva vztahující se k výkonu závislé práce, konkrétně se jedná o 20 následujících základních jak obecných, tak explicitně se postavení zaměstnanců dotýkajících zásad, respektive práv:

1. Všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení
2. Rovnost žen a mužů
3. Rovné příležitosti
4. Aktivní podpora zaměstnanosti
5. Bezpečné a adaptibilní zaměstnání
6. Spravedlivá odměna za práci
7. Informace o pracovních podmínkách a ochrana v případě propuštění
8. Sociální dialog a zapojení zaměstnanců
9. Sledování rodinného a pracovního života (rovnováha mezi soukromým a pracovním životem zaměstnanců)
10. Zdravé, bezpečné a dobře uzpůsobené pracovní prostředí a ochrana osobních údajů
11. Péče o děti a podpora dětí
12. Sociální ochrana v širším slova smyslu
13. Podpora v nezaměstnanosti
14. Minimální příjem

15. Příjem ve stáří a důchody
16. Zdravotní péče
17. Začleňování do společnosti u osob se zdravotním postižením
18. Dlouhodobá péče
19. Bydlení a pomoc pro osoby bez domova
20. Přístup k základním službám.<sup>6</sup>

### **1.3 Nástup pandemie COVID-19**

Pandemie virového onemocnění COVID-19 je stále přetrvávající pandemie, která je vyvolána akutním respiračním syndromem koronaviru SARS-CoV-2 a byl poprvé identifikován v čínském Wu-chanu v prosinci roku 2019, dalších konspiračních teorií o tom, jak a kde se vir poprvé objevil ale kolovalo mnoho. V lednu 2020 vyhlásila Světová zdravotnická organizace propuknutí globálního stavu zdravotní nouze. Nejaktuálnější číslo potvrzených případů je ze dne 28. března roku 2022 a činí 3,8 mil. případů v České republice a asi 482 mil. na světě.<sup>7</sup>

Příznaky nemoci jsou různé, ale napadají především respirační orgány jedince a šíří se převážně vzdušným prostředím, když jsou lidé blízko sebe, ale také kontaminovaným povrchem a lidé, kteří se nakazí jsou infekční až dva týdny, během té doby mohou virus šířit i když nemusí nutně vykazovat žádné příznaky onemocnění.

Pandemická situace globálně narušila chod ekonomiky a od Velké hospodářské krize došlo k největší globální recesi. Byly narušeny všechny sektory včetně zemědělství, nebyl dostatek potravin a docházelo k panickým nákupům, došlo i k poklesu emise znečišťujících látek a skleníkových plynů.

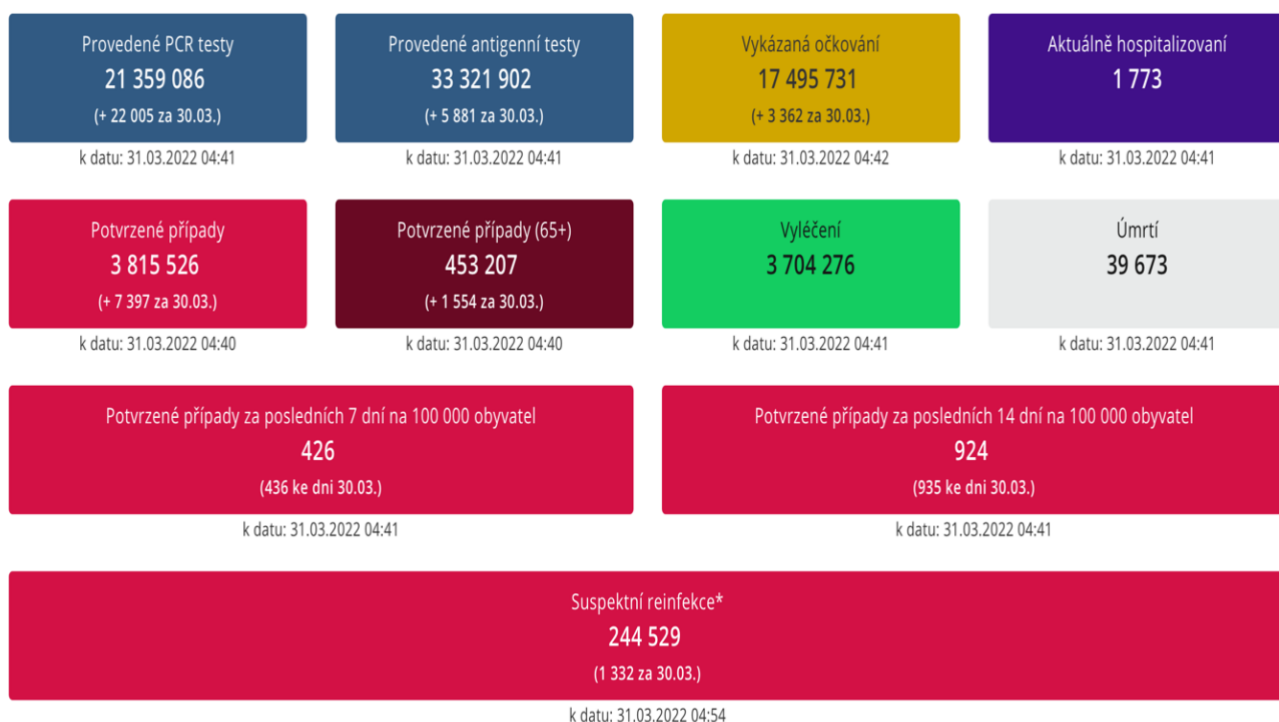
V současné době se situace uklidňuje, počet nakažených klesá a opatření se rozvolňují. Netroufám si ale nijak vývoj situace předpovídat. Pandemie se nás drží již třetím rokem a vždy nás dokázala překvapit.

---

<sup>6</sup> *The European Pillar of Social Rights is now signed [online]. /www.socialsummit17.se [cit. 17. listopadu 2017]. Dostupné z: <http://www.socialsummit17.se/2017/11/17/the-european-pillar-of-social-rights-is-now-signed/>*

<sup>7</sup> *Přehled aktuální situace v ČR. Ministerstvo zdravotnictví České republiky [online]. 30.03.2022 [cit. 2022-03-30]. Dostupné z: <https://onemocneni-aktualne.mzcr.cz/covid-19>*

Pro zajímavost přikládám snímek nejnovějších záznamů o počtu nakažených.<sup>8</sup>



\* Suspektní případy reinfekce COVID-19 jsou v souladu s doporučením ECDC určeny na základě nově pozitivního PCR testu s minimálním odstupem 60 dnů od předchozí potvrzené positivity a **nejsou zahrnuty v souhrnném počtu potvrzených případů**. Suspektní případy reinfekce po jednotlivých dnech jsou součástí otevřené datové sady COVID-19: Přehled osob s nově prokázanou nákazou.

## 1.4 Dopady do sociálních nároků zaměstnanců a OSVČ během pandemie COVID-19

Během pandemie museli lidé často podstoupit karanténu, ať už kvůli nemoci samotné, nebo pouhému kontaktu s člověkem nakaženým. Karanténa mohla trvat i 14 dní, což mohlo být z počátku z důvodu početných onemocnění pro podnikatele a zaměstnavatele velkou překážkou. Na druhou stranu můžeme ale říct, že tato doba přinesla určitý vývoj ve směru práce z domova, tzv. home office, která ze zákona nemůže být zaměstnavatelem nařízena a zaměstnavatel s ní musí vždy souhlasit<sup>9</sup>. Nicméně vzhledem k tomu, že byla, a pravděpodobně stále jsou, pracoviště nejčastějšími místy nákazy, neboť v mnoha případech dochází ke střetu velké skupiny lidí, byla častokrát doporučena.

<sup>88</sup> Kumulativní přehledy. Onemocnění aktuálně [online]. [cit. 2022-03-31]. Dostupné z: <https://onemocneni-aktualne.mzcr.cz/covid-19/kumulativni-prehledy>  
<sup>9</sup> § 317 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

## 1.5 OSVČ

Podnikatelská oblast, do které osoby samostatně výdělečně činné spadají, byla epidemiologickou situací ovlivněna opravdu zřetelně, a proto bylo přijato spousta kompenzačních programů pro všechny subjekty touto situací zasažené.

V březnu roku 2021 prezident Hospodářské komory Vladimír Dlouhý ve svém projevu k ročnímu výročí pandemie uvedl, že pandemie COVID-19 připravila o živnost 130 tis. lidí, zbankrotovalo 7 tis. podnikatelů a 600 firem.<sup>10</sup> V reakci na danou situaci tehdy Hospodářská komora vydala tzv. Sedm bodů proti covidu, kterými se zřejmě snažila situaci zlepšit, jak ale víme, v rámci epidemiologické situace v roce 2021 nastalo ještě několik kritických situací a bohužel ani teď není situace ideální, přestože už není tolik medializována.

Během epidemiologické situace byla odložena elektronická evidence tržeb, zkráceně EET do 1. ledna 2023 a toto rozhodnutí se vztahuje na všechny vlny EET. Toto přerušení znamená, že podnikatelům za neevidování tržeb momentálně nehrozí žádné pokuty.<sup>11</sup>

### 1.5.1 Přerušení živnosti

V důsledku pandemie nastala spousta případů, kdy OSVČ neměly práci a byly nuceny živnost přerušit, nebo pozastavit. Od začátku pandemie v České republice přerušilo podnikání ke dni 30. dubna 2020 15 838 osob samostatně výdělečně činných. Toto číslo je o jednu čtvrtinu více než stejné období roku předchozího, tedy roku 2019 a dokonce o 45 % vyšší než v roce 2018. Nejhorší období nastalo v březnu roku 2020, kdy živnost přerušilo nebo pozastavilo 10 033 OSVČ. Přerušení živnosti ale neznamenalo, že živnostníci nebudou mít nárok na kompenzační bonusy, pokud živnost nepřerušili před 1. září roku 2019.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Covid „položil“ 130 tisíc živností. Restart ale bude silný, vzkazuje podnikatelům Dlouhý. Seznam Zprávy [online]. [cit. 2022-03-30]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/covid-uz-polozil-130-tisic-zivnosti-prijde-vlna-bankrotu-varuje-dlouhy-147143>

<sup>11</sup> Covid-19: OSVČ, zaměstnanec, zaměstnavatel a postup v různých životních situacích. IDoklad [online]. [cit. 2022-03-30]. Dostupné z: <https://www.idoklad.cz/blog/covid-19-osvc-zamestnanec-zamestnavatel-postup-v-ruznych-zivotnich-situacich>

<sup>12</sup> Koronavir nutí některé živnostníky přerušit živnost. Kde a kdy to musí hlásit?. Podnikatel.cz [online]. [cit. 2022-03-30]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/koronavir-nuti-nektere-zivnostniky-prerusit-zivnost-kde-a-kdy-to-musi-hlasit/>



## 1.6 Dávky, podpory a kompenzace pro OSVČ

Vláda přišla v návaznosti na ztrátu zisků kvůli epidemiologické situaci s řadou příspěvků, které měly alespoň částečně nahradit ušlý zisk podnikatelů.

### 1.6.1 COVID – BUS III

Program COVID – BUS III je jedna z nejnovějších z podpor, Ministerstvo dopravy zveřejnilo výzvu k programu a jeho podrobné informace 21. února 2022 a představuje příspěvek pro zájezdové dopravce, u kterých od 1. listopadu do 31. prosince 2021 došlo k poklesu obrátu alespoň o 50 % ve srovnání s téže obdobím roku 2019. Rozpočet. Tohoto projektu je omezen na 400 mil. Korun, a právě jeden žadatel může získat maximálně 2,5 milionu Korun. Výše podpory bude odvozena od emisní třídy autobusu a zohledněna bude i kapacita míst na sezení v autobuse.<sup>13</sup>

### 1.6.2 COVID – Adventní trhy

Na základě usnesení vlády č. 1066 z 25. listopadu 2021 tato podpora představuje kompenzaci nákladů a provozních ztrát způsobených povinností uzavření adventních a vánočních trhů podnikatelským subjektům, a to jak trhovcům, u kterých se jedná o období od 26. listopadu 2021 do 25. prosince 2021, tak organizátorům zrušených trhů, u kterých je vymezeno období od 1. ledna 2021 do 31. prosince 2021. U trhovců se pak podpora odvíjí od počtu stánků, které měli mít na trzích umístěny. Podpora jednoho stánku činí 5 tis. Korun na den, podpora dvou stánků 8 tis. Korun na den a podpora třech a více stánků 11 tis. Korun na den. Tato podpora bude poskytována formou dotací v režimu de minimis<sup>14</sup> maximální částka podpory trhovců je 330 tis. Korun, u organizátorů trhů je to až 5 mil. Korun a podpora jim bude poskytnuta při doložení a prokázání uhrazených marně vynaložených nákladů jednotlivých žadatelů na organizace prokazatelně zcela zrušených trhů ve výši maximálně 80 % z těchto marně vynaložených nákladů.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup>COVID - BUS III: Kompenzace. Covid Portál [online]. [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://covid.gov.cz/situace/kompenzace/covid-bus-iii>

<sup>14</sup>Podpora malého rozsahu; její maximální výše činí maximálně 200 000 € za tři po sobě jdoucí účetní období a svým rozsahem neovlivňuje hospodářskou soutěž a je akceptovaná, což znamená, že se nepovažuje za veřejnou podporu v pravém slova smyslu. CO JE VEŘEJNÁ PODPORA? A CO ZNAMENAJÍ POJMY DE MINIMIS A BLOKOVÁ VÝJIMKA?. B&P research [online]. [cit. 2022-03-29]. Dostupné z: <https://www.bpresearch.eu/co-je-verejna-podpora-co-znamenaji-pojmy-de-minimis-blokova-vyjimka>

<sup>15</sup>COVID - Adventní trhy: Kompenzace. COVID Portál[online]. [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://covid.gov.cz/situace/kompenzace/covid-adventni-trhy>

### **1.6.3 COVID – Nepokryté náklady – Sektorová podpora**

Podnikatelé, u kterých došlo za období od 1. listopadu do 1. prosince 2021 k poklesu obrátu alespoň o 50 % oproti stejnému období roku 2019, popřípadě roku 2018, bude v rámci programu COVID – Nepokryté náklady – Sektorová podpora poskytnut příspěvek ve výši 50 % nepokrytých nákladů. Organizátorům akcí bude poskytnuto 70 % nepokrytých nákladů do maximální výše 3 mil. Korun a rozhodné období bude 1. listopad 2021 až 28. únor 2022. Alokace programu jsou 2 mld. Korun.<sup>16</sup>

### **1.6.4 COVID 2022 – Sektorová podpora**

Jedná se obdobnou podporu z roku 2021 – COVID – Nepokryté náklady – Sektorová podpora. Klesnou-li tržby za rozhodné období minimálně o 50 %, má podnikatel nárok na Sektorovou podporu, ve které právě jeden žadatel získá za každého zaměstnance v pracovním poměru 500 Korun na den. Tato podpora byla 16. února 2022 oznámena ministerstvem průmyslu a obchodu a je teprve přichystávána, nejsou tedy zatím přesně vymezeny sektory, kterých se tento příspěvek bude týkat, víme ale jistě, že nebude poskytnuta zájezdové dopravě. Rozhodujícím obdobím této podpory je období od 1. listopadu do 31. prosince 2021, za které bude poskytnuta maximální částka 1,5 mil. Korun. 3 mil. Korun bude pak maximální výše příspěvku pro organizátory kulturních a sportovních akcí včetně organizátorů seminářů, konferencí a veletrhů za období od 1. listopadu 2021 do 28. února 2022. Celková alokace programu je odhadována na 1,75 mld. Korun.<sup>17</sup>

### **1.6.5 COVID Záruka CK**

Tento program byl veřejnosti představen 18. ledna 2021 Ministrem průmyslu a obchodu a měl by pomoci především malým a středním cestovním kancelářím. Byl vytvořen proto, aby cestovním kancelářím pomohl splnit zákonnou povinnost pojištění ochrany proti úpadku, který jim častokrát hrozil. Záruční schéma bylo v programu projednáno Ministerstvem průmyslu a obchodu s Ministerstvem pro místní rozvoj a Národní rozvojovou bankou, mimo jiné za účasti Asociace českých cestovních kanceláří a agentur, České unie cestovního ruchu a České asociace pojišťoven. Maximální částka podpory půjde až do výše 75

---

<sup>16</sup> COVID - Nepokryté náklady - Sektorová podpora: Kompenzace. COVID Portál[online]. [cit. 2022-03-29]. Dostupné z: <https://covid.gov.cz/situace/kompenzace/covid-nepokryte-naklady-sektorova-podpora>

<sup>17</sup> COVID 2022 - Sektorová podpora: Kompenzace. COVID Portál [online]. [cit. 2022-03-29]. Dostupné z: <https://covid.gov.cz/situace/kompenzace/covid-2022-sektorova-podpora>

% z požadované spoluúčasti cestovní kanceláře do limitu 30 % z pojistného plnění, maximálně však může činit 4 mil. Korun a budou si ni moci zažádat všechny cestovní kanceláře dle § 2 odst. 1 zákona č. 159/1999 Sb.<sup>18</sup>. Dále pak cestovní agentury, které byly nejméně do 12. 3. 2020 cestovní kanceláři a zároveň držiteli koncese, nebyly zrušeny, pozastaveny nebo přerušeny do téhož data a platnost oné záruky může sjednanou pojistnou dobu přesáhnout maximálně o 6 měsíců.<sup>19</sup>

Příjem žádostí o záruku z tohoto programu byl ke dni 17. 12. 2021 ukončen, ale od 3. 1. 2022 na tento program navázal program Záruka Cestovním kancelářím v gesci Ministerstva místního rozvoje. To se ve spolupráci s Ministerstvem průmyslu a obchodu rozhodlo kvůli úspěšnosti předchozího programu v něm pokračovat. Na základě vládou schváleného materiálu dojde k navýšení alokované částky pro záruky o dalších 200 mil. Korun, tedy na celkovou výši 400 mil. Korun. Toto navýšení umožní zvýšit maximální limit výše bankovní záruky za spoluúčast, a to na 12 kalendářních měsíců.

V jednání je také možností žádosti o záruku na pojistné smlouvy s rozmezím pojistného období od 1. ledna 2022 do 30. června 2022. Pokud se ministerstva dohodnou, mělo by být možné podat žádost na kterékoliv pobočce Národní rozvojové banky nebo prostřednictvím webových stránek.<sup>20</sup>

### **1.6.6 Kompenzační bonus pro OSVČ, DPP, DPČ a společníky malých s.r.o.**

Na tento kompenzační bonus budou mít nárok ti, kterým v důsledku restrikcí během pandemie poklesly ve srovnávacím období červen až říjen 2021 tržby minimálně o 30 %, ten ale nesmí být zjevně způsoben jinými důvody než dopadem mimořádných a jiných opatření, péčí o dítě podnikatele či jeho zaměstnance v souvislosti s onemocněním koronavirem nebo nařízenou izolací či karanténou podnikatele, tím je myšleno například vlastní utlumení podnikání či

---

<sup>18</sup> § 2 odst. 1 zákona č. 159/1999 Sb. Zákon o některých podmínkách podnikání v oblasti cestovního ruchu a o změně zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů: Cestovní kanceláři je podnikatel, který je na základě státního povolení k provozování živnosti (dále jen „koncese“) oprávněn sestavovat služby cestovního ruchu pro účely zájezdu, nabízet a prodávat zájezdy podle § 1b odst. 1 nebo zprostředkovávat spojené cestovní služby podle § 1c odst. 1.

<sup>19</sup> COVID Záruka CK: Kompenzace. COVID Portál [online]. [cit. 2022-03-29]. Dostupné z: <https://covid.gov.cz/situace/kompenzace/covid-zaruka-ck-prijem-zadosti-ukoncen>

<sup>20</sup> Záruky cestovním kancelářím bude NRB poskytovat i v roce 2022. Národní Rozvojová Banka [online]. [cit. 2022-03-29]. Dostupné z: <https://www.nrb.cz/zaruky-cestovnim-kancelarim-bude-nrb-poskytovat-i-v-roce-2022/>

dovolená. Z těchto pěti měsíců si žadatelé podle vlastní úvahy vyberou tři po sobě jdoucí měsíce, zprůměrují tržby za tyto měsíce a vyšší průměr budou porovnávat s prosincem 2021. Pokud se zjistí, že došlo k poklesu, bude si subjekt moci o bonus zažádat. U sezónních podnikatelů, jako jsou například vlekáři bude srovnávací období od listopadu 2019 do března 2020, ze kterého si opět vyberou 3 měsíce a dále budou postupovat jako zbytek žadatelů.

Momentálně probíhá druhé bonusové období od 1. 1. 2022 do 1. 4. 2022. Žádat o něj mohou živnostníci, společníci malých s.r.o., jejichž obrat musí být minimálně 120 tis. Korun, subjekty, které pracují na základě dohod jak o provedení práce, tak o pracovní činnosti, byl-li jejich hlavní příjem omezen vydanými restrikcemi. Kompenzační bonus se týká i subjektů v cestování a bude kombinovatelný s programem Antivirus B, o kterém se rozepíšu v kapitole o podpoře zaměstnanců. Osoby vykonávající práci na základě dohody je maximální denní příspěvek 500 Korun, u živnostníků, nebo společníků malých s.r.o. pak bonus činí maximálně 1000 Korun na den.<sup>21</sup>

### **1.6.7 Záruka COVID Sport**

18. ledna 2022 byl Ministerstvem průmyslu a obchodu představen program Záruka COVID Sport, který připravilo spolu s Národní rozvojovou bankou a jehož cílem je pomoci překonat ekonomickou situaci malých a středních podnikatelů působících v oblasti sportu, vyvolanou šířením pandemie COVID-19 způsobené koronavirem SARS-CoV-2. Fondy EFI, které v rámci Operačního programu podnikání a inovace pro konkurenceschopnost Ministerstva průmyslu a obchodu financují program Expanze-záruky, jehož součástí právě záruka COVID Sport je. Záruka by měla být využita na úhradu dodavatelsko-odběratelských faktur a mezd zaměstnanců a další provozní výdaje, na náklady energie a nájemného a na pořízení zásob, materiálu a jiného drobného hmotného či nehmotného majetku. Záruka je s finančním příspěvkem na úhradu úroku až do výše 1 mil. Korun bez poplatku nabízena za provozní úvěr až do výše 80 % jistiny zaručovaného úvěru, jehož výše nesmí být vyšší než 15 mil. Korun. Projekt je možné realizovat všude na území České republiky, vyjma hlavního města Prahy, a to v konkrétních ekonomických

---

<sup>21</sup>*Kompenzační bonus pro OSVČ, DPP, DPČ a společníky malých s.r.o.: Kompenzace. COVID Portál [online]. [cit. 2022-03-29]. Dostupné z: <https://covid.gov.cz/situace/kompenzace/kompenzacni-bonus-pro-osvc-dpp-dpc-spolecniky-malych-sro-2022>*

činností dle klasifikace Evropské unie NACE<sup>22</sup>, podle které má každá taková činnost svůj kód. V tomto případě se jedná o CZ-NACE s kódem 49392 – osobní doprava lanovkou nebo vlekem, 9313 – činnost fitcenter<sup>23</sup>, 9311 – provozování sportovních zařízení, 8551 – sportovní a rekreační vzdělávání, 9312 – činnosti sportovních klubů<sup>24</sup>, 9319 – ostatní sportovní činnosti<sup>25</sup> a 9329 – ostatní zábavní a rekreační činnosti.<sup>26</sup>

### **1.6.8 Záruka COVID Plus pro velké exportéry**

Program COVID Plus vznikl, aby pomohl velkým podnikům, které se kvůli pandemii COVID-19 dostaly do finančních potíží. Aby podnik mohl z této záruky čerpat, musí mít alespoň 250 zaměstnanců a export musí činit alespoň pětinu tržeb. Výše záruk je 80 % jistiny úvěru, což je v případě interního ratingu exportní pojišťovny EGAP „B-“, 70 %, kdy škála používaná onou pojišťovnou odpovídá ratingu agentur S&P a Fitch. Maximální výše úvěru odpovídá 25 % ročního obrátu firmy, peněžně je stanoveno rozmezí 5 mil. Korun až 2 mld. Korun. Pokud měl podnik existenční problémy již před vyhlášením nouzového stavu, nemá na záruku nárok.<sup>27</sup>

### **1.6.9 Záruční program COVID III pro firmy zasažené koronavirem**

#### **1.6.9.1 Provozní financování**

Program COVID III – Provozní financování byl vytvořen pro živnostníky a podniky do 500 zaměstnanců, jejichž ekonomické aktivity jsou omezeny v důsledku výskytu infekce COVID-19 a preventivních opatření s ním spojených. Cílem je podpora rychlého úvěrování provozních a investičních nákladů firem prostřednictvím komerčních bank. Ručení poskytuje Národní rozvojová banka a záruku za její dluhy, které z tohoto ručení plynou, poskytuje stát. Úvěr slouží k úhradě mzdy, nájemného, platby za energie, pořízení zásob a materiálu, úhradě dodavatelsko-odběratelských faktur a dalších provozních výdajů.

---

<sup>22</sup>CZ-NACE - Klasifikace ekonomických činností. Esipa [online]. [cit. 2022-03-29]. Dostupné z:

[https://esipa.cz/sbirka/sbsrv.dll/sezn?DR=NR&SORT=CP&ROK=0&NR=CZNACE\\_SI](https://esipa.cz/sbirka/sbsrv.dll/sezn?DR=NR&SORT=CP&ROK=0&NR=CZNACE_SI)

<sup>23</sup> pouze pro ty, které byly uzavřeny z důvodu pandemie COVID-19

<sup>24</sup> pouze pro ty, které byly uzavřeny z důvodu pandemie COVID-19

<sup>25</sup> pouze pro ty, které byly uzavřeny z důvodu pandemie COVID-19

<sup>26</sup> Záruka COVID Sport: Kompenzace. COVID Portál [online]. [cit. 2022-03-29]. Dostupné z: <https://covid.gov.cz/situace/kompenzace/zaruka-covid-sport>

<sup>27</sup> Záruka COVID Plus pro velké exportéry: Kompenzace. COVID Portál [online]. [cit. 2022-03-29]. Dostupné z: <https://covid.gov.cz/situace/kompenzace/zaruka-covid-plus-pro-velke-exportery-program-exportni-garancni-pojistovaci>

### 1.6.9.2 Investiční financování

Tato podpora je poskytována formou ručení za portfolio transakcí konečných příjemců bance spolupracující s Národní rozvojovou bankou. Úvěr má sloužit k úhradě pořízení strojů, technologií, licencí, zařízení, softwarů, nemovitostí a jejich technických zhodnocení a jiných investičních výdajů. Doba ručení je maximálně 6 let a jeho maximální částka se pak odvíjí od počtu zaměstnanců podniku. U podniku, který má do 250 zaměstnanců je maximální částka podpory až do výše 90 % jistiny zaručovaného úvěru, která zároveň nesmí přesáhnout 50 mil. Korun; u podniku, který má od 251 do 500 zaměstnanců je maximální částka podpory až do výše 80 % jistiny zaručovaného úvěru, v tom případě nesmí přesáhnout 50 mil. Je také možnost zvolit si výši 50 % jistiny zaručovaného úvěru, pak maximální výše v podniku se zaměstnanci do 250 zaměstnanců nesmí přesáhnout částku 90 mil. Korun a u podniků s 251 až 500 zaměstnanci 80 mil. Korun.<sup>28</sup>

## 1.7 Zaměstnanci

V důsledku epidemiologické situace byl zaměstnancům častokrát stěženo, v některých případech až znemožněn výkon povolání, ať už nařízenou karanténou nebo izolací, povinným testováním, povinným očkováním, nošení roušek atd. Stát se snažil vymyslet různé kompenzace, kterými by podpořili zaměstnance a napomohli méně častému shlukování lidí na jednom místě a předešli tím případné nákaze virem.

### 1.7.1 Pracovněprávní desatero boje s koronavirem

Ministerstvo práce a sociálních věcí přišlo s tzv. pracovněprávním desaterem boje s koronavirem. Jedná se o tabulku, popisující různé pravděpodobné krizové situace zaměstnance a uvádí jejich řešení, včetně ustanovení legislativy. Desatero zahrnuje právě tyto situace:

1. Byla-li zaměstnanci nařízena karanténa, jedná se dle § 191 a 192 zákoníku práce o důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance a za prvních 14 kalendářních dní má nárok na náhradu mzdy či platu ve výši 60 % svého redukovaného průměrného

---

<sup>28</sup>Záruční program COVID III pro firmy zasažené koronavirem - ukončený program: Kompenzace. COVID Portál [online]. [cit. 2022-03-29]. Dostupné z: <https://covid.gov.cz/situace/kompenzace/zarucni-program-covid-iii-pro-firmy-zasazene-koronavirem-ukonceny-program>

výdělku. Desatero avizovalo program Antivirus A, o kterém se rozepíšu v samostatné kapitole, díky kterému by měl zaměstnanec pobírat 80 % vyplacené náhrady. Mzdy a odvodů. Od 15. kalendářního dne pak pobírá zaměstnanec nemocenské.

2. Zaměstnanec, který byl z důvodu onemocnění uznán dočasně práce neschopným má stejně jako v prvním případě dle § 191 a 192 Zákoníku práce na své straně osobní překážku, a i řešení se nabízí naprosto totožné.
3. Pokud musí zaměstnanec pečovat o dítě mladší 10 let z důvodu uzavření školských zařízení, dochází ke kombinaci § 191 Zákoníku práce s § 39 Zákona o nemocenském pojištění, kdy na straně zaměstnance vzniká důležitá osobní překážka a podle mimořádného zákona mu přísluší ošetřovné po celou dobu uzavření školského zařízení, které jeho dítě navštěvuje.
4. Další bod popisuje dvě situace. První, kdy zaměstnanec musí z důvodu uzavření školských zařízení pečovat o dítě ve věku od 10 do 13 let nebo o nezaopatřené dítě od 13 let alespoň v I. stupni závislosti a druhou, kdy se zaměstnanec musí z důvodu uzavření zařízení některých sociálních služeb, jako jsou denní stacionáře a jiné, o hendikepovanou osobu starší 10 let v alespoň I. stupni závislosti, se kterou žije ve společné domácnosti. Dle § 199 Zákoníku práce se jedná o nejmenované jiné důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnavatele a podle mimořádného zákona zaměstnanci přísluší ošetřovné po celou dobu uzavření daných zařízení.
5. Nepřidělí-li zaměstnanci zaměstnavatel práci z důvodu nepřítomnosti většího počtu zaměstnanců například kvůli nařízené karanténě, péči o dítě, či dočasné pracovní neschopnosti, jedná se o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele, a to dle § 208 Zákoníku práce a zaměstnanci náleží 100 % jeho průměrného výdělku. Dle program Antivirus B, kterému věnuji pozornost v jedné z následujících kapitol, bylo zaměstnavateli poskytnuto 60 % z vyplacené náhrady mzdy a odvodů.

6. Nebude-li zaměstnanci přidělena práce v důsledku výpadku vstupů, míněno dodávky surovin, služeb, podkladů, či součástí, jedná se podle § 207 písm. a) Zákoníku práce o překážku v práci na straně zaměstnavatele, konkrétně o prostoje a zaměstnanci náleží náhrada platu nebo mzdy ve výši alespoň 80 % jeho průměrného výdělku a podle Antiviru B bylo zaměstnavatelům opět poskytnuto 60 % vyplacené náhrady mzdy a odvodů.
7. Pokud z důvodu mimořádných opatření učiněných orgánem ochrany veřejného zdraví, tedy Ministerstvem zdravotnictví a Krajská hygienická stanice, vedly například k uzavření obce, jednalo se o § 191 a 192 Zákoníku práce. O důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance a za prvních 14 kalendářních dní mu náleží právě 60 % jeho redukováného průměrného výdělku, dále od 15. kalendářního dne pak pobírá zaměstnanec nemocenské. Program Antivirus A hradí zaměstnavatelům 80 % vyplacené náhrady mzdy a odvodů.
8. V osmém bodě se nám opět vyskytují dvě možné situace. První popisuje nepřidělení práce zaměstnanci z důvodu dočasného uzavření nebo omezení provozu, které bylo nejčastější u posiloven, restaurací, nebo třeba obchodů s oblečením a druhá, kdy nebyla zaměstnanci udělena práce kvůli mimořádným opatřením podle usnesení vlády na základě krizového zákona a mimořádným opatřením Ministerstva zdravotnictví na základě zákona o ochraně veřejného zdraví. V obou případech se jedná o § 208 Zákoníku práce, tedy o jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci bude vyplaceno 100 % jeho průměrného výdělku. Program Antivirus A poskytl zaměstnavateli 80 % vyplacené náhrady mzdy a odvodů.
9. Dojde-li k omezení poptávky po poskytovaných službách nebo omezení odbytu výrobku podniku a nebude tak zaměstnanci přidělena práce, je tato situace Zákoníkem práce definovaná § 208 a 209 odst. 1 jako překážka na straně zaměstnavatele a zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy ve výši 100 % jeho průměrného výdělku, ze kterého bude díky programu Antivirus B zaměstnavateli uhrazeno



60 % vyplacené náhrady mzdy. Jedná-li se ale o dohodu s odborovou organizací, případně o dohodu na základě vnitřního předpisu, je situace v Zákoníku práce definovaná § 209 odst. 2 a zaměstnanci náleží náhrada ve výši pouze 60 % jeho průměrného výdělku, z čehož 60 % bude poskytnuto zaměstnavateli v rámci programu Antivirus B.

**10.** Poslední bod desatera říká, že je-li to s ohledem na povahu vykonávané práce možné, lze se dle § 317 Zákoníku práce ve výše uvedených situacích se zaměstnavatelem dohodnout na výkonu práce z domova, i v případě, kdy je zaměstnanec v karanténě a nebrání mu ve výkonu práce jeho zdravotní stav a pod podmínkou, že dodržuje všechna stanovená omezení, ovšem nikoliv v případě dočasné pracovní neschopnosti. Zaměstnanci tak náleží mzda nebo plat za vykonanou práci z domova.<sup>29</sup>

### **1.7.2 Nezaměstnanost**

Nejnovější údaje o zaměstnanosti v době koronavirové pandemie jsem byla schopna dohledat k datu 8. listopadu 2021. Pandemie COVID-19 měla na zaměstnanost poměrně mírné dopady a v říjnu 2021 jsme zaznamenali pouze mírný pokles a jako republika zůstáváme zemí z nejnižší nezaměstnaností v Evropě. K největšímu růstu nezaměstnanosti nastalo u profesí řemeslníků, opravářů, obsluhy strojů a montérů a dlouhodobě byla nejvyšší míra nezaměstnanosti zaznamenána u pracovníků bez kvalifikace, dále pracovníci v sektoru služeb a prodeji a úředníci, obecně došlo k výraznému tempu růstu nezaměstnaných u lidí se středním vzděláním, zejména u mužů bez maturity. Nejlépe jsou na tom řídicí pracovníci a specialisté. Česko si nadále drží postavení země s nejnižší mírou a

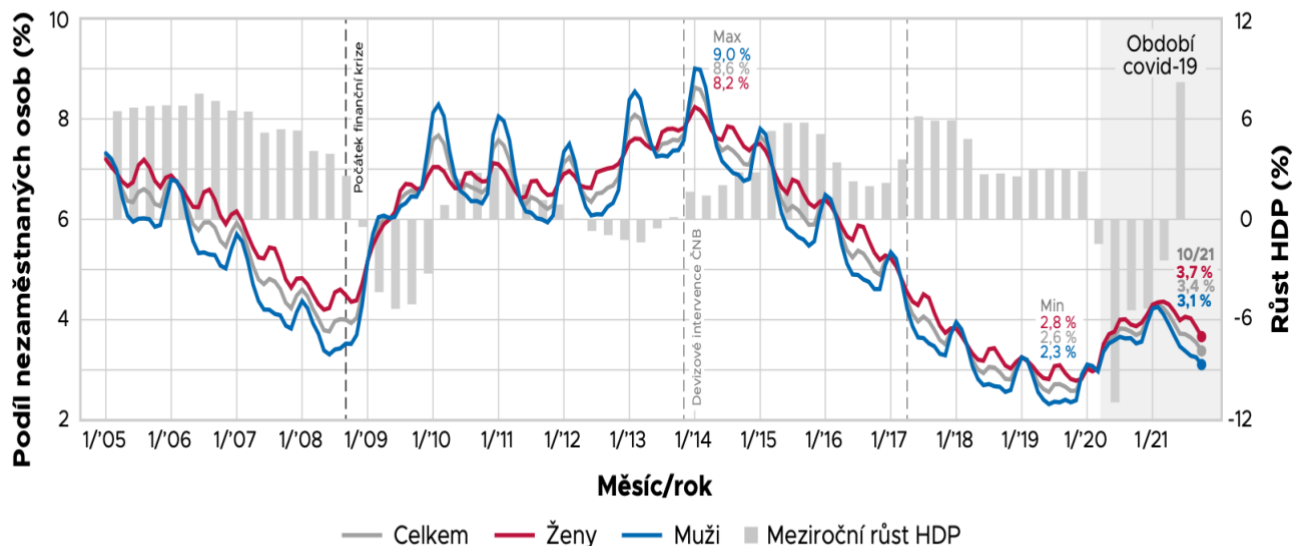
---

<sup>29</sup>Pracovněprávní desatero boje s koronavirem. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 31.03.2020 [cit. 2022-03-30]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/pracovnepravni\\_desatero\\_boje\\_s\\_koronavirem\\_2\\_4\\_2020+%281%29.pdf/](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/pracovnepravni_desatero_boje_s_koronavirem_2_4_2020+%281%29.pdf/)

meziročním tempem růstu obecné nezaměstnanosti v rámci všech zemí Evropské unie.

**Graf 1: Podíly nezaměstnaných\***

(Dlouhodobý vývoj 2005–2021)



\* V případě nezaměstnanosti registrované úřady práce ministerstvo práce neuvádí klasickou míru nezaměstnanosti, ale tzv. podíl nezaměstnaných, jako podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let ze všech obyvatel ve stejném věku.

## 1.8 Dotace, podpory, příspěvky pro výplatu náhrady mzdy zaměstnancům

Stejně jako OSVČ, nárok na různé kompenzace v podobě podpor, příspěvků a dotací měli i zaměstnanci.

V souvislosti s uzavřením škol, které vedlo k tomu, že se musely děti vzdělávat z domu, došlo ke změnám pravidel pro ošetřovné. Vztahuje pouze na rodiče, které se starají o děti do 10 let nebo na nezaopatřené děti do 26 let s postižením od I. stupně. Pracuje-li rodič na plný úvazek, náleží mu 80 % denního vyměřovacího základu, který činí alespoň 400 Korun, a to každý den. Podpory mohou využít i lidé pracující na dohodu o pracovní činnosti či dohodu o pracovním poměru, odvedli-li v předcházejících třech měsících nemocenské pojištění.

U následujících kompenzačních programů se sice jedná o podpory, které jsou poskytovány zaměstnavatelům, nicméně slouží právě k zaplacení náhrady mzdy či platu zaměstnanců, proto jsem se rozhodla zařadit je do této kapitoly.

### **1.8.1 Izolačka**

Návrh zákona o mimořádném příspěvku zaměstnanci při nařízené karanténě byl schválen jako oběma komorami Parlamentu České republiky, tak podepsán prezidentem republiky Milošem Zemanem s nabytím účinnosti publikováním ve Sbírce zákonů pod č. 518/2021 Sb. dne 23. 12. 2021 a lhůta pro podání žádosti o poskytnutí podpory skončila 28. února 2022. Tento program představuje mimořádný příspěvek k náhradě příjmů zaměstnanců v karanténě či izolaci ve výši až 370 Korun za den. Účel tohoto příspěvku je co největší zamezení šíření koronavirového onemocnění a aby se zaměstnanci při nařízení karantény či izolace nemuseli obávat o poklesnutí příjmů. Zaměstnanci a zaměstnavatelé si mohou náhradu mzdy či platu orientačně vypočítat pomocí online kalkulačky, která byla vytvořena tak, aby pokryl období, během kterého je zákon účinný. Jedná se o částku odpovídající 60 % redukovaného průměrného výdělku, která je vyplácena od 15. kalendářního dne Okresní správou sociálního zabezpečení.<sup>30</sup>

### **1.8.2 Antivirus A**

Příspěvek Antivirus A byl určen pro zaměstnance, kterým byla nařízena karanténa či izolace z důvodu onemocnění koronavirem a jeho výše byla stanovena na 80 % uznatelných nákladů, do kterých spadala náhrada mzdy vyplacené zaměstnanci a odpovídající výše zákonných odvodů, přičemž maximální měsíční výše činila 39 tis. Korun na zaměstnance. Zjednodušeně řečeno tak zaměstnanec na překážkách dostával náhradu mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku. Aby měl zaměstnanec na kompenzaci opravdu nárok, předpokládá se, že zaměstnanec nebyl ve výpovědní lhůtě a nebyla mu dána výpověď, striktní dodržování zákoníku práce, byl v pracovním poměru ve firmě v podnikové sféře a účastnil se nemocenského a důchodového pojištění a v neposlední řadě, že zaměstnanec vyplatil náhradu mzdy a odvedl odvody.<sup>31</sup>

### **1.8.3 Antivirus B**

Nemohou-li některé firmy plnohodnotně fungovat kvůli významnému počtu zaměstnanců na ošetřovném nebo v karanténě, omezenému vstupu nezbytnému k jejich činnosti, nebo je-li z důvodu pandemie omezená poptávka po produktech či službách firmy, Antivirus B jim pomůže se se situací finančně vyrovnat. Výše

---

<sup>30</sup> *Izolačka. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2022-03-30]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/izolacka>*

<sup>31</sup> *Antivirus A: Kompenzace. COVID Portál [online]. [cit. 2022-03-29]. Dostupné z: <https://covid.gov.cz/situace/kompenzace/antivirus-prijem-zadosti-byl-ukoncen>*

tohoto příspěvku je 60 % vyplacené náhrady mzdy včetně pojistného, ale maximální měsíční příspěvek činí 29 tis. Korun na zaměstnance, zároveň se náhrada mzdy zaměstnance na překážkách dělí podle důvodu uniklého zisku. Je-li překážka na straně zaměstnavatele kvůli nařízení karantény či péči o dítě a chybí tak 30 či více % zaměstnanců a musí se omezit provoz, mají zaměstnanci nárok na 100 % náhradu průměrného výdělku. Při omezení dostupnosti vstupů nezbytných k činnosti, bude zaměstnanci nahrazeno 80 % průměrného výdělku a při omezení poptávky po službách, výrobcích či jiných produktech firmy bude zaměstnanci nahrazeno pouze 60 % průměrného výdělku. Podmínky pro získání podpory jsou zde stejné jako u programu Antivirus A a příjem žádostí byl 28. února 2022 ukončen.<sup>32</sup>

#### **1.8.4 Kompenzační bonus pro OSVČ, DPP, DPČ a společníky malých s.r.o. (2022)**

Tento příspěvek jsem již popsala v kapitole týkající se příspěvkům poskytovaných OSVČ a pravidla jsou zde stejná, není tedy nutné ho znovu osvětlovat.

### **2 Praktická část**

#### **2.1 Rozhovor se zaměstnancem**

Požádala jsem o rozhovor svého kamaráda, Jana Hostačného, který je zaměstnancem v jejich rodinné firmě HOPA Plzeň s.r.o. Jejich firma je na trhu již od roku 1995 a zabývá se prodejem a následnou montáží protisluneční ochrany zahrnující žaluzie, rolety, markýzy a další, garážových a vratových technik a interiérových doplňků, jako jsou shrnovací dveře apod. a další doplňkový sortiment například v podobě zasklívání lodžii nebo sítí proti hmyzu.

Poprosila jsem ho, zda by mi mohl popsat kdy a jak poprvé jako zaměstnanec zaznamenal nějaký vliv pandemie COVID-19 na jeho práci, jak se následně situace vyvíjela a jak vypadá teď. Dostala jsem rozsáhlou odpověď.

„První dopady covidu jsme v práci začali pociťovat velmi znatelně, jelikož při první vlně byla paranoia a strach z nové nemoci mezi obyvateli znatelnější než v současnosti, kdy už každý bere covid jako relativní banalitu. Tato přehnaná opatrnost měla za následek všemi známý incident s vykupováním toaletního papíru,

---

<sup>32</sup>Antivirus B: Kompenzace. COVID Portál [online]. [cit. 2022-03-30]. Dostupné z: <https://covid.gov.cz/situace/kompenzace/antivirus-b>

rýže, mouky a dalších trvanlivých potravin. Téměř každou firmu (včetně té naší) v tomto období nařídila vláda uzavřít z důvodu protiepidemických opatření, pokud vaše firma neprodávala zboží nebo služby, které poslanci v té době považovali za esenciální, tak vaše prodejna měla prostě smůlu. Nařízené uzavření společně se strachem z toho, co bude, se spousta lidí „přeplo“ se svými financemi do režimu spoření a přestalo utrácet za všechny věci kromě potravin, spotřebního zboží či hygienické pomůcky.

Já jakožto jednatel v naší rodinné firmě jsem v tomto období byl nucen zůstat doma, protože zkrátka v tomto období bylo velmi málo práce a prioritně jsme touto prací pověřovali řadové zaměstnance, aby si během této krize alespoň trochu udrželi pracovní tempo. Během této krize naše firma uplatnila nárok na vládní program Antivirus na několik z našich zaměstnanců a tím částečně pokryla firemní ztráty, které i přestože naše firma stále fungovala přes e-mail, telefony a naše webové stránky byly značné.

Naštěstí toto období bylo díkybohu poměrně rychle za námi a v postupném rozvolňování naše firma mohla využít jedné z výjimek, které se neustále rozšiřovali na vícero průmyslových odvětví. Po zhruba půlroce v útlumu následovalo období prosperity, které naštěstí již přes rok je aktuální i doteď.

Naše firma se zabývá prodejem stínění jako jsou například venkovní žaluzie/rolety, terasové markýzy, hliníkové pergoly, garážová vrata apod. Tyto produkty kromě například vrat jsou spíše luxus a většina běžných bydlení těmito produkty nedisponuje i když současný trend u novostaveb je určitě rostoucí v náš prospěch. Díky covidu lidé přestali cestovat, protože to buď vůbec nebylo možné nebo se báli, že jim zruší let, že se ze dne na den v cílové destinaci změní podmínky cesty atp. Tento způsob smýšlení hrál v náš prospěch, jelikož spousta lidí se po dlouhých měsících zavření doma rozhodlo zas své peníze utrácet, ale místo cestování lidé ve velkém začali investovat do svého bydlení. V posledních dvou letech přibylo spoustu novostaveb i rekonstrukcí a také naši zákazníci investovali i do dodatečných montáží venkovních žaluzií, rolet na svoje stávající byty a domy, protože poslední roky jsou léta v ČR nadprůměrně horká a venkovní stínění oken je nejefektivnější způsob redukce interiérových teplot a mají výhodu oproti například klimatizaci, která se ale s postupujícími lety prodražuje na provozu kvůli své spotřebě elektřiny, kdežto stínění je jednorázová investice a životnost tyto produkty mají desítky let.

Takže abych to shrnul, tak první vlna naší firmu i zaměstnance zasáhla zcela určitě negativně, ale v současné době se naší firmě daří ještě lépe jak v éře předcovidové, takže stejně jako každá dobrá pohádka i současný stav naší firmy má dobrý konec. Naše jediná obava je v současné době roztácející se inflační spirála a neustálé zdražování ze všech stran, které pokud se nezastaví bude mít zcela určitě těžší dopad na naši ekonomiku, než kdy měl covid, ale to je už povídání na jiné téma.“

## **2.2 Rozhovor s OSVČ**

Požádala jsem o rozhovor svou babičku, Lenku Sokolovou, která již od roku 1993 vede květinářství s rodinnou tradicí ve Vysokém Mýtě.

Poprosila jsem ji, stejně jako Jana, aby mi popsala, kdy a jak poprvé jako OSVČ zaznamenala nějaký vliv pandemie COVID-19 na její firmě, jak se následně situace vyvíjela. Odpověděla následovně: „Vliv covidu jsem v našem podnikání pocítila prakticky okamžitě s jeho nástupem. Najednou tu byl neznámý virus, ze kterého měli všichni strach a z našeho malého města se stalo město duchů. Přesto, že v našem oboru, tedy floristice nám bylo umožněno nadále podnikat, již první týden jsem zjistila, že bude lépe provozovnu uzavřít. Kupní síla se zkrátka vytratila. Nemělo význam nabírat čerstvé zboží, pokud vás denně navštíví dva platící zákazníci. V první vlně pandemie jsme měli 6 týdnů naši provozovnu uzavřenou. Ten čas byl využit pro tvoření trvanlivých dekorací a dalších výrobků. Po uplynutí lockdownu jsme využili kompenzaci z programu Kompenzační bonusu pro OSVČ a dostali jsme příspěvek ve výši 30 tisíc korun, což nám pomohlo udržet provozovnu života schopnou. Samozřejmě jsme museli platit energie i závazky, které jako podnikatelé máme.“ Nakonec mě zajímalo, jak je na tom podnik teď a zda na ni pandemie zanechala nějaké zřetelné důsledky. „Bohužel ani v současné době nemáme vyhráno, zákazníci jsou v důsledku pandemie daleko obezřetnější v utrácení financí, každý se bojí, co přijde, zda se bude situace opakovat a jak podnikatelé, tak zákazníci se snaží vytvářet si rezervy. Kompenzací jsme využili pouze v první vlně pandemie,“ řekla paní Sokolová.

## **2.3 Komparace**

Jak se můžeme v odpovědích dočíst, přestože jsou respondenti z naprosto odlišných odvětví, nástup koronavirové pandemie měl na ně i na celý podnik prakticky okamžitý dopad. Přestože květinářství svými službami a sortimentem

nespadaly pod podniky, které byly uzavřeny prostřednictvím vládních nařízení, v důsledku lidské povahy a strachu, nemělo mnoho zákazníků a provozovnu uzavřelo dobrovolně, a to až na 6 týdnů, kdy volný čas využili pro výrobu vlastního zboží a nadělali si tak zásoby na dobu, kdy se situace zlepší.

Pan Hostačný a jeho firma do této kategorie ovšem spadali, nicméně proto, že je podnik rodinný a chtěli pomoci uživit se ostatním pracujícím ve firmě, po znovuotevření uzavřeného podniku zůstali nadále doma a práci přenechali řadovým zaměstnancům. Během té doby využili podpory státu v podobě příspěvku pro zaměstnance z programu Antivirus, čímž sice částečně pokryli firemní ztráty, byly i přes úsporné fungování značné.

Je důležité říci, že dopad na to, proč paní Sokolová ani pan Hostačný nemuseli přerušit živnost, ani nepřišli o práci, má určitě fakt, že paní Sokolová je živnostník a je majitelem celého podniku. U pana Hostačného se jedná o rodinnou firmu, lze tedy předpokládat, že má pozici ve firmě jistou, nyní se stal dokonce spolujednatel firmy společně s jeho bratrem.

Paní Sokolová využila programu Kompenzační bonus pro OSVČ, díky kterému se jí dostalo podpory ze strany státu ve výši 30 tisíc korun a udržet tak podnik v provozu.

Současná situace květinářství paní Sokolové stále dle její výpovědi stále není nejlepší, kvůli obezřetnosti lidí ve směru utrácení peněz a jsou spořivější, s čímž od výpověď pana Hostačného zcela liší. Ten říká, že se lidé sice bojí utrácet za cestování, investují ale o to více za bydlení, a současné období je pro ně prosperující. Věřím, že na to, že jsou odpovědi o současné situaci o tolik odlišné má velký vliv lokace podniků. Paní Sokolová vede své květinářství ve Vysokém Mýtě, které má necelých 12,5 tis. obyvatel, kdežto Plzeň, kde sídla firma HOPA, jíž je pan Hostačný zaměstnancem, je krajské město se skoro 172 tis. obyvateli.

Ani paní Sokolová, ani pan Hostačný jiných kompenzací nevyužili.

## **2.4 Dotazník – Vliv pandemie COVID-19 na zaměstnance a OSVČ na Vysokomýtsku a Litomyšlsku**

Vytvořila jsem pomocí platformy Google Forms dotazník určený pro zaměstnance a OSVČ, jejichž místem výkonu práce je Litomyšlsko nebo Vysokomýtsko, neboť jsem se snažila získat přesnější údaje. V první řadě jsem se tázala respondentů na pohlaví, věk a místo bydliště respondenta a zda jsou

zaměstnancem, či osobou výdělečně činnou, abych měla přehled o poměru. Zajímala jsem se, zda někdo z respondentů přišel kvůli rapidnímu rozšíření virového onemocnění COVID-19 o svou práci. Dále jsem se zajímala o odvětví, kde respondent pracuje a zda vnímal škálu státem nabídnutých kompenzací jako dostatečnou. Poslední. Otázky byly rozdělené na respondenty spadající do skupiny zaměstnanců a na ty spadající do skupiny OSVČ. Obou skupin jsem se ptala, zda využili některých kompenzací a popřípadě kterých, přičemž u OSVČ mě dodatečně zajímalo, zda byli nuceni přerušit nebo pozastavit během vývoje epidemiologické situace svou živnost. Nepokládala jsem žádné otázky, na které by bylo možné odpovědět otevřeně, aby nebyly odpovědi příliš různorodé, a tak špatně graficky zaznamenatečné. Dotazník jsem vložila do příloh.<sup>33</sup>

Odkaz na dotazník jsem vložila do dvou facebookových skupin, a to konkrétně do skupiny Život v Litomyšli a do skupiny Vysoké Mýto, které jsou obě veřejné a jejími členy jsou převážně místní. Poprosila jsem o vyplnění pouze zaměstnance a osoby výdělečně činné, ale nevýhoda online dotazníku bohužel je, že není zaručená přesnost.

Získala jsem celkem 112 respondentů, přičemž 63 z nich byli muži a 49 z nich byly ženy, z nichž bylo 79 respondentů ve věku 18 až 35 let, 29 ve věku 36 až 50 let a pouze 5 respondentům bylo 51 až 65 let a podle místa výkonu práce odpovědělo 43 respondentů, že jejich práci vykonávají na Vysokomýtsku a 69 respondentů na Litomyšlsku. Tyto otázky jsem pokládala proto, abych věděla, jaký okruh respondentů jsem ve výsledku získala.

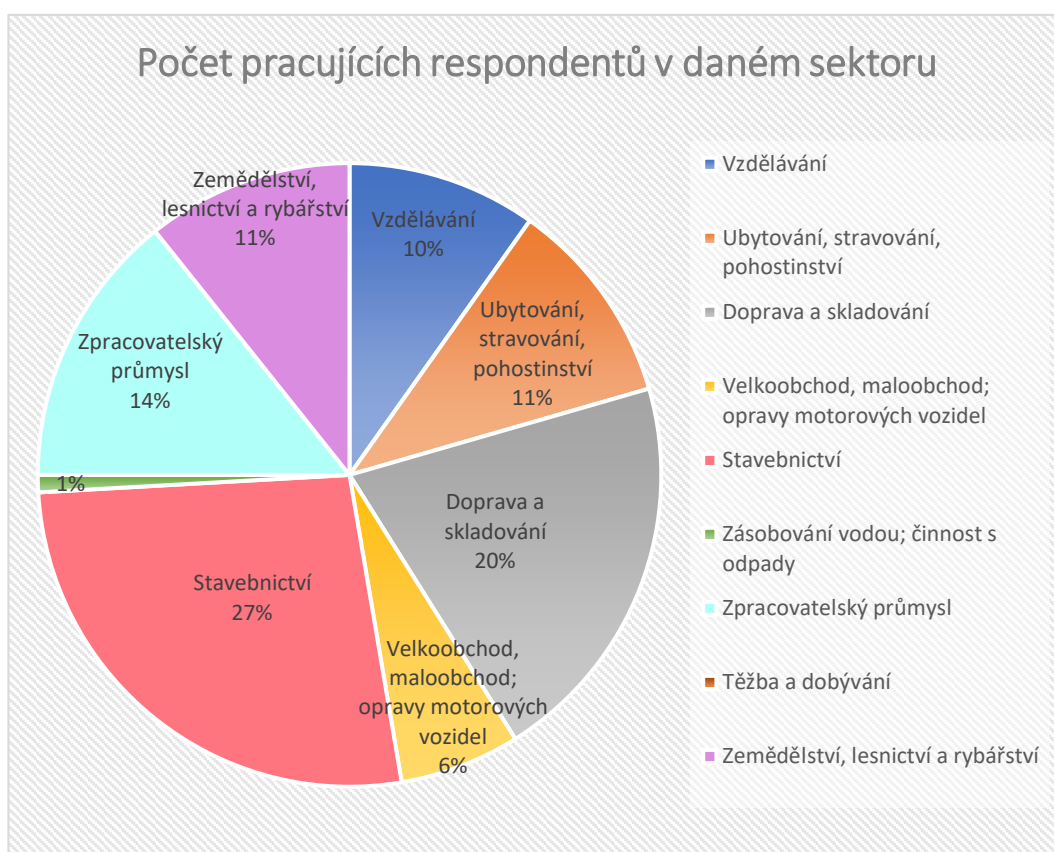
Celá skupina se pak rozdělila na 86 zaměstnanců a 26 samostatně výdělečně činných osob, z nich během pandemie přišli o práci pouze 2 lidé. Píšu sice pouze, ale vzhledem k celkovému počtu respondentů ten počet není malý, jedná se o necelá dvě procenta, konkrétně o 1,79 %. Jelikož se ale rozhodli odpovědět na dotazník, předpokládám, že získali práci novou. U 13 osob samostatně výdělečně činných došlo k situaci, kdy museli živnost zrušit nebo pozastavit.

---

<sup>33</sup> Příloha č. 1



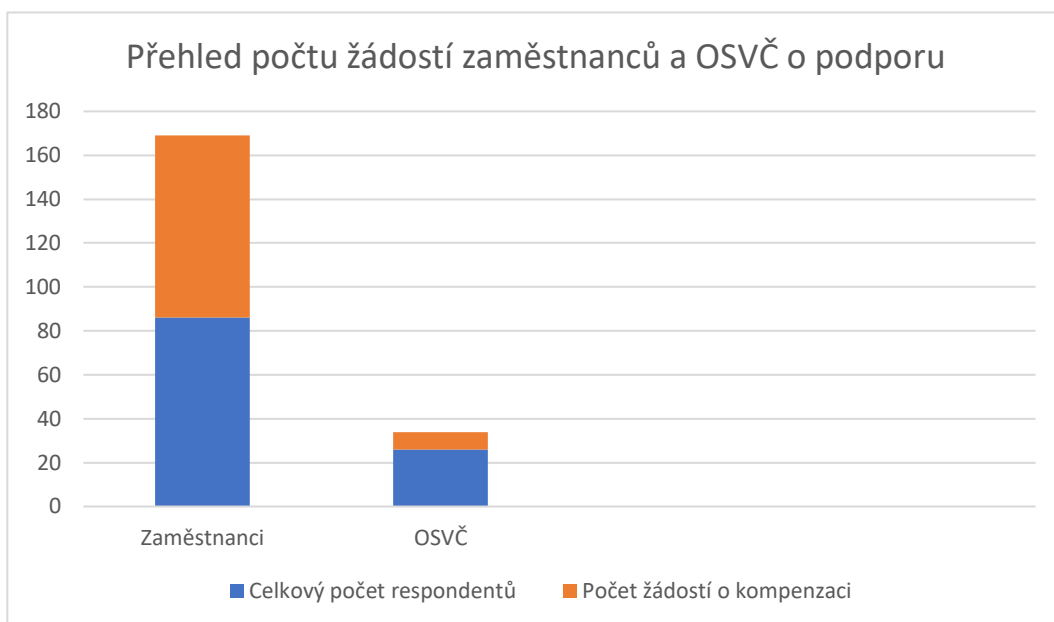
Pomocí výšečového grafu nyní vyznačíme, kolik % z respondentů pracovalo v jakém z nabízených sektorů.



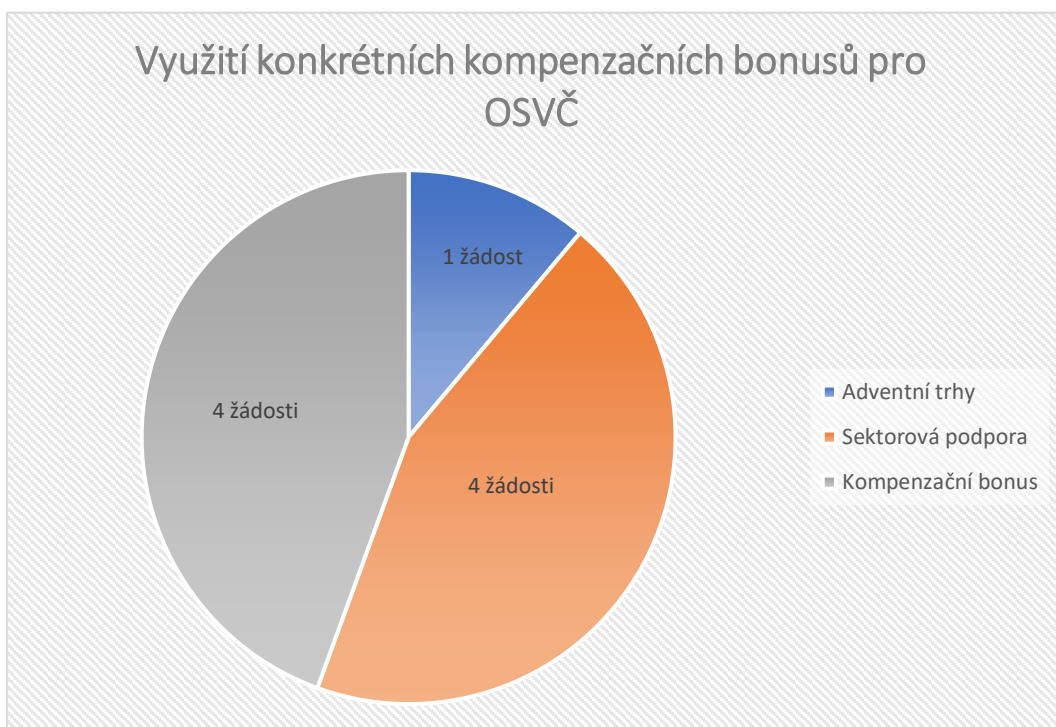
Díky grafu vidíme, že nejvíce respondentů odpovědělo ze sektoru stavebnictví, z dopravy a skladování. Poměrně hodně respondentů pracuje také ve zpracovatelském průmyslu, ale z oblasti těžba a dobývání se nezúčastnil respondent ani jeden. Tento fakt pro mě není nijak překvapivý, protože v oblasti Vysokomýtska ani Litomyšlska se nenachází žádná těžařská oblast.

Pouze 17 respondentů z celkových 112 vnímá škálu státem nabídnutých kompenzací jako dostatečnou, přičemž si o některé z nich zažádali 8 osoby výdělečně činné a 83 zaměstnanců uvedlo, že o příspěvky zažádali jejich zaměstnavatelé. Přetvořila jsem tyto hodnoty do sloupcového grafu, aby bylo přehledné, kolik z celkového počtu respondentů opravdu o nějakou podporu

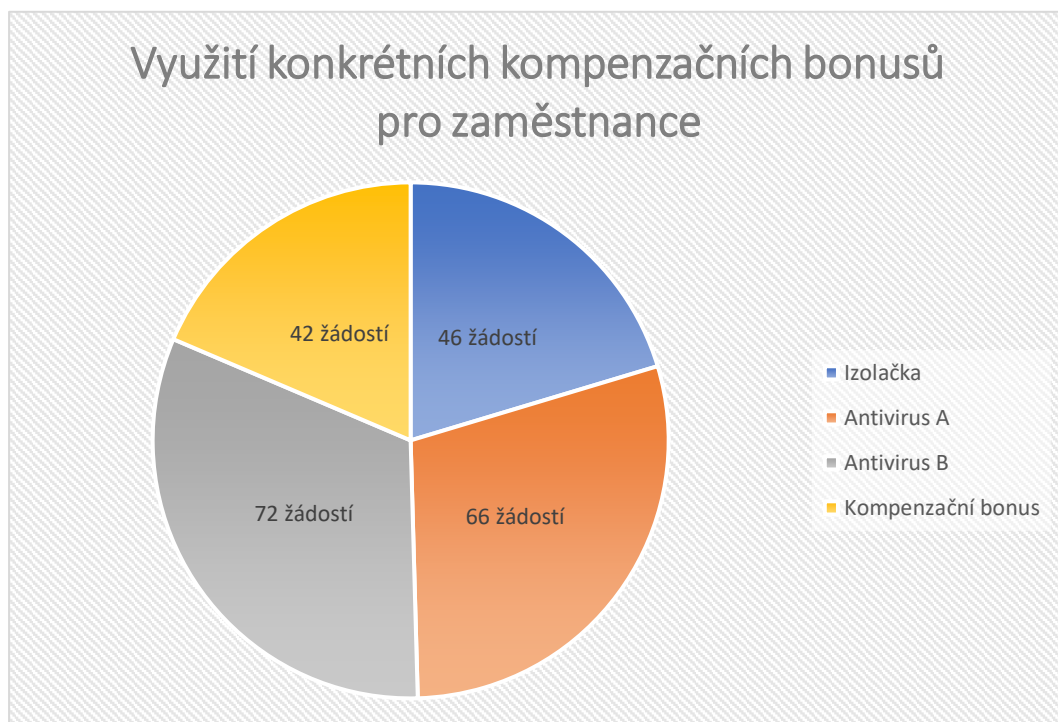
zažádalo.



Přehled toho, o jaké podpory si zažádaly osoby samostatně výdělečně činné, jsem přetvořila do výsečového grafu.



Vidíme, že počet žádostí o kompenzační bonusy je vyšší než počet respondentů, kteří si o podporu zažádali a nejedná se o chybu, některé kompenzační bonusy bylo totiž možné kombinovat, naopak mě udivuje, že nebylo zaznamenáno více žádostí o Sektorovou podporu a Kompenzační bonus. Stejně tak tomu bude u počtu žádostí u zaměstnanců, jejichž zaznamenané odpovědi znázorním v posledním grafu.



Nejvíce respondentů zaměstnanců, konkrétně 72 z celkových 86 odpovědělo, že zažádali o podporu v podobě kompenzačního programu Antivirus B, o pár z nich mív, konkrétně 66 zaměstnanců si zažádalo o podporu z programu Antivirus A, který předcházela právě Antiviru B. 46 žádostí pak bylo odesláno o pomoc programu Izolačka a 42 zaměstnanců, respektive jejich zaměstnanci zažádali o Kompenzační bonus.

## Závěr

Teoretická část poskytla základní úvod pro orientaci v tématu bakalářské práce a shrnula jsem v ní teoretická východiska nezbytná pro zpracování praktické části. Nejproblematičtější částí pro mě bylo představení sociálních nároků zaměstnanců a OSVČ před nástupem pandemie COVID-19, protože jsem si nebyla jistá, jak mám pojem ‚sociální nároky‘ uchopit. Nakonec jsem ho v rámci práce vnímala jako sociálních ochranu, a tu jsem se pak vymezila jak z širokého, tak z užšího hlediska.

Protože se má práce zabývá virovým onemocněním COVID-19, vnímala jsem jako stěžejní věnovat kapitolu i tomu, kdy a jak se mezi námi objevil, jak se situace postupně vyvíjela, jaký měla dopad na různá odvětví, a jaká je situace ve světě nyní. Přiložila jsem snímek nejaktuálnějších počtů nakažených, testovaných, očkovaných, apod. V současné době je situace poměrně klidná a počet nakažených koronavirem stále klesá. Opatření se postupně uvolňují, ale nedokážu nijak předpovědět, jaká může nastat situace za měsíc, za půl roku a dál. Ke zlepšení situace již nastalo v průběhu celých třech let, během kterých se nás pandemie drží, došlo mnohokrát, následně docházelo ke zvolňování opatření, to ale vedlo k opětovnému zhoršení stavu situace.

Nejstěžejnější byl bez pochyby výčet všech státem nabídnutých kompenzací v podobě podpor, dávek, dotací a příspěvků. Škála kompenzačních programů je z mého pohledu dostačující, jsou připraveny tak, aby je mohl využít člověk z kteréhokoliv odvětví. Zda jsou kompenzace dostačující z hlediska výše podpory sama nemohu posoudit, neboť ještě nejsem jedinec pracující či podnikající na plný úvazek, budu ale tuto otázku řešit v rámci dotazníkového šetření, které jsem prováděla v praktické části práce.

Pro praktickou část bakalářské práce jsem zvolila kombinaci rozhovorů a dotazníkového šetření. Oba rozhovory jsem vedla s lidmi z mého okolí, se svou babičkou, Lenkou Sokolovou, která vede květinářství na malém městě a s kamarádem Janem Hostačným, který pracuje pro rodinný podnik HOPA v Plzni. Rozhovory jsem se rozhodla vést s lidmi, které osobně znám proto, že když jsem se snažila kontaktovat s žádostí o rozhovor cestovní kanceláře, nedostala jsem na ani jednu zprávu odpověď, předpokládala jsem tedy, že ostatní lidé nebudou ohledně finančních situací sdílní s někým, koho neznají. I tak se ale rozhovory ukázaly jako velice zajímavé a pro práci přínosné.

Přestože paní Sokolovou i pana Hostačného a jejich podniky zasáhla pandemie okamžitě a situaci jim velmi zkomplikovala, oba podniky jsou v současné době stále v provozu. Paní Sokolová využila během první vlny pandemie pomoci v podobě kompenzace v rámci

programu Kompenzační bonus pro OSVČ ve výši 30 tis. korun a který jim právě k udržení provozovny aktivní pomohl. Pan Hostačný sdělil, že jejich firma využila kompenzačního programu Antivirus, který jim pokryl část mzdy, nebo náhrady mzdy jejich zaměstnancům.

Majitelka květinářství uvedla, že současná situace prodejny není zcela jako dřív, nicméně to se liší od pohledu Jana Hostačného, který řekl, že díky tomu, že se lidé bojí utrácet za dovolené a utrácejí více za bydlení, což je pro jejich firmu prosperující a daří se jim prý lépe než před nástupem koronavirové pandemie.

Druhou polovinu praktické části jsem věnovala dotazníku, který jsem zveřejnila ve facebookových skupinách obyvatelů města Vysoké Mýto a Litomyšl. Zvolila jsem tyto lokality, neboť jsem obyvatelkou jednoho z nich a v obou skupinách jsem členem. Z celkového počtu 112 respondentů byli 63 z nich muži, 49 ženy, převážně ve věku 18 až 35 let a 43 z nich uvedlo jako místo výkonu práce na Vysokomýtsku, 69 na Litomyšlsku. Z 86 zaměstnanců a 26 osob samostatně výdělečně činných pracuje nebo podniká největší procento z nich v oboru stavebnictví a v dopravě a skladování.

Zajímavé zjištění bylo, že ze všech respondentů přišli o práci právě dva lidé, což jsou v přepočtu 2 %, a to vnímám jako vysokou hodnotu v tak malém okruhu respondentů. Protože ale na dotazník odpověděli, předpokládala jsme dál, že získali práci novou.

Pouze 17 ze 112 respondentů vnímá škálu nabídnutých kompenzačních programů jako dostatečnou, nicméně 8 samostatně výdělečných osob a 83 zaměstnanců uvedli, že si o některý z příspěvků zažádali, respektive u zaměstnanců o příspěvky žádali jejich zaměstnanci. Čtyři soby samostatně výdělečně činné využili kompenzační programy Sektorová podpora a čtyři také Kompenzační bonus, pouze jeden respondent využil program Adventní trhy, ani jeden nevyužil žádného jiného kompenzačního programu. Z 83 zaměstnanců, kteří žádali o podporu jich nejvíce, konkrétně 72 využilo kompenzačního programu Antivirus B, 66 z nich využilo program Antivirus A, 46 poslalo žádost o příspěvek z programu Izolačka a 42 z respondentů zažádalo o podporu v podobě kompenzačního programu Kompenzační bonus. Odpovědi jsem pro lepší přehlednost přepracovala do grafů.

K dotazníkovému šetření je nutno dodat, že přestože jsem poprosila o vyplnění pouze kompetentní respondenty, výhodou online dotazníku je, že to, kdo respondenti skutečně jsou, nemohu nijak kontrolovat, tím pádem nijak regulovat, nemusí být výsledky tedy zcela přesné.

Pro účely bakalářské práce jsem byla nucena použít převážně internetové zdroje, neboť se jedná o téma týkající se pandemie COVID-19, ke kterému není žádná knižní literatura dohledatelná, nicméně internetových zdrojů je opravdu mnoho a snažila jsem se jich ve své práci využít co nejvíce, aby byly mé poznatky opravdu relevantní a co nejpřesnější. Nejvíce

jsem využila webových stránek ministerstev, na těch jsem našla nejvíce podkladů pro svou práci k tomuto tématu. Využila jsem také příslušné legislativy, která byla velmi nápomocná při odůvodňování některých pojmů.

## Resumé

The theoretical part provided a basic introduction for orientation in the topic of the bachelor's thesis and I summarized the theoretical background necessary for the processing of the practical part. Because my work deals with the COVID-19 viral disease, I perceived it as crucial to devote the chapter to when and how it arose between us, how the situation gradually developed, what impact it had on various industries, and what the situation is like in the world now. Undoubtedly, the most crucial was the list of all compensations offered by the state in the form of subsidies, benefits, subsidies and contributions.

For the practical part of the bachelor thesis, I chose a combination of interviews and a questionnaire survey. The interviews proved to be very interesting and beneficial for the work.

I found out that during the first wave of the pandemic, Ms. Sokolová used assistance in the form of compensation within the Compensation Bonus for Self-Employed Persons program in the amount of CZK 30,000. crowns and which helped them to keep the establishment active. Mr. Hostačný said that their company used the Antivirus compensation program, which covered part of their salary or compensation of their employees.

The owner of the florist said that the current situation of the store is not quite the same, but this is different from the view of Jan Hostačný, who said that because people are afraid to spend on holidays and spend more on housing, which is prosperous and prosperous for their company. they are said to be better off than before the onset of the coronavirus pandemic.

I devoted the second half of the practical part to the questionnaire, which I published in the Facebook groups of the inhabitants of Vysoké Mýto and Litomyšl. Out of the total number of 112 respondents, 86 of them are employees and 26 are own-account workers. Four own-account workers used the Compensation Support program and four also the Compensation Bonus, only one respondent used the Advent Markets program, and none used any other compensation program. Of the 83 employees who applied for the most support, 72 used the Antivirus B compensation program, 66 of them used the Antivirus A program, 46 sent a request for a contribution from the Compensation Bonus program and 42 of the respondents applied for support in the form of the Isolation Compensation program. I have reworked the answers into graphs for better clarity.

For the purposes of my bachelor's thesis, I was forced to use mostly Internet resources, as this is a topic related to the COVID-19 pandemic, for which no book literature is traceable, but there are really many Internet resources and I tried to use them as much as possible in my work. to make my findings really relevant and as accurate as possible. I made the most use of

the ministries' websites, where I found the most information for my work on this topic. I also used the relevant legislation, which was very helpful in justifying some concepts.



## Přehled pramenů

### Literatura

- Zdravotní pojištění zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ: s komentářem a příklady – Tomáš Červinka
- GALVAS, Milan. Pracovní poměr, aneb, Co by měl vědět každý zaměstnavatel i zaměstnanec. Brno: Elita Bohemia, 1995. ISBN80-901927-0-x.
- KAHLE, Bohuslav a Jiří STÝBLO. Praktická personalistika: zaměstnanec, zaměstnavatel, stát: vztahy, práva, povinnosti. 3. aktualiz. vyd. Praha: Pragoeduca, 1998. ISBN 80-85856-60-3.

### Právní předpisy

- Zákonč.262/2006Sb. – Zákoník práce
- Zákon č. 89/2012 Sb. – Zákon občanský zákoník
- Zákonč.285/2020Sb.–Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony
- § 2 odst. 1 zákona č. 159/1999 Sb. Zákon o některých podmínkách podnikání v oblasti cestovního ruchu a o změně zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů

### Webové stránky

- Webové stránky COVID Portál [online]. 8. 11. 2021 [cit. 2022-03-28]. Dostupné z: <https://covid.gov.cz>
- Webové stránky Úřadu práce [online]. [cit. 2022-03-28]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz>
- Webové stránky Národní Rozvojové Banky [online]. [cit. 2022-03-28]. Dostupné z: <https://www.nrb.cz/en/>
- Webové stránky Hospodářské komory České republiky [online]. [cit. 2022-03-28]. Dostupné z: <https://komora.cz>
- Webové stránky Ministerstva průmyslu a obchodu [online]. [cit. 2022-03-28]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz>
- Webové stránky Ministerstva zdravotnictví [online]. [cit. 2022-03-28]. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz>

- Webové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2022-03-28]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz>
- Webové stránky Vlády České republiky [online]. [cit. 2022-03-28]. Dostupné z:
- GROSSMANN, Jakub a Daniel MÜNICH. Nezaměstnanost v období covid-19 - říjen 2021. *IDEA CERGE-EI* [online]. 8. 11. 2021 [cit. 2022-03-30]. Dostupné z: <https://idea.cerge-ei.cz/zpravy/nezamestnanost-v-obdobi-covid-19-rijen-2021>
- CZ-NACE - Klasifikace ekonomických činností. *Esipa* [online]. [cit. 2022-03-29]. Dostupné z: [https://esipa.cz/sbirka/sbsrv.dll/sezn?DR=NR&SORT=CP&ROK=0&NR=CZ\\_NACE\\_S1](https://esipa.cz/sbirka/sbsrv.dll/sezn?DR=NR&SORT=CP&ROK=0&NR=CZ_NACE_S1)
- CO JE VEŘEJNÁ PODPORA? A CO ZNAMENAJÍ POJMY DE MINIMIS A BLOKOVÁ VÝJIMKA?. *B&P research* [online]. [cit. 2022-03-29]. Dostupné z: <https://www.bpresearch.eu/co-je-verejna-podpora-co-znamenaji-pojmy-de-minimis-blokova-vyjimka>
- Koronavir nutí některé živnostníky přerušit živnost. Kde a kdy to musí hlásit?. *Podnikatel.cz* [online]. [cit. 2022-03-30]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/koronavir-nuti-nektere-zivnostniky-prerusit-zivnost-kde-a-kdy-to-musi-hlasit/>
- Covid-19: OSVČ, zaměstnanec, zaměstnavatel a postup v různých životních situacích. *IDoklad* [online]. [cit. 2022-03-30]. Dostupné z: <https://www.idoklad.cz/blog/covid-19-osvc-zamestnanec-zamestnavatel-postup-v-ruznych-zivotnich-situacich>
- Covid „položil“ 130 tisíc živností. Restart ale bude silný, vzkazuje podnikatelům Dlouhý. *Seznam Zprávy* [online]. [cit. 2022-03-30]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/covid-uz-polozil-130-tisic-zivnosti-prijde-vlna-bankrotu-varuje-dlouhy-147143>
- Kumulativní přehledy. *Onemocnění aktuálně* [online]. [cit. 2022-03-31]. Dostupné z: <https://onemocneni-aktualne.mzcr.cz/covid-19/kumulativni-prehledy>

## Přílohy

- Příloha č. 1 – Dotazník:

1. Jste: muž / žena?
2. Věková kategorie: 18-35 let / 36-50 let / 51-65 let
3. Místo výkonu práce: Vysokomýtsko / Litomyšlsko
4. Jste: zaměstnanec / osoba samostatně výdělečně činná?
5. Přišli jste v důsledku rozšíření virového onemocnění COVID-19 o práci? Ano / Ne
6. V jakém odvětví pracujete? Vzdělávání / Ubytování, stravování a pohostinství / Doprava a skladování / Velkoobchod, maloobchod; opravy motorových vozidel / Stavebnictví / Zásobování vodou; činnost s odpady / Zpracovatelský průmysl / Těžba a dobývání / Zemědělství, lesnictví, rybářství
7. Vnímáte škálu nabídnutých kompenzací od státu jako dostatečnou? Ano / Ne
8. Pro OSVČ: Využili jste nějakých kompenzací? Ano / Ne
9. Pro OSVČ: Které kompenzace jste využili nebo o které jste si zažádali? BUS III / Adventní trhy / Nepokryté náklady – Sektorová podpora / Sektorová podpora / Záruka CK / COVID Sport / COVID Plus / COVID III. / Kompenzační bonus pro OSVČ, DPP, DPČ a společníky malých s.r.o.
10. Pro OSVČ: Byli jste z důvodu epidemiologické situace přerušit/pozastavit živnost? Ano / Ne
11. Pro zaměstnance: Využili jste nějakých kompenzací? Ano / Ne
12. Pro zaměstnance: Kterých kompenzací využil Váš zaměstnavatel? Izolačka / Antivirus A / Antivirus B / Kompenzační bonus pro OSVČ, DPP, DPČ a společníky malých s.r.o.