

K některým specifickým otázkám překážek v práci v době koronaviru aneb je možné považovat pandemii za živelní událost ve smyslu pracovního práva?

Prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.

Prof. JUDr. Miroslav Bělina, CSc.

JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.¹

Úvodem²

V posledních dnech jsme opakovaně ze strany laické i odborné veřejnosti dotazováni na problematiku překážek v práci v důsledku faktické či právní nemožnosti „přidělování práce zaměstnancům ze strany zaměstnavatele“ v přímém či zprostředkovaném důsledku koronavirové pandemie a různých opatření s ní souvisejících.

S ohledem na některé aplikační nejasnosti vyplývající z toho, že stávající právní úprava nepočítá výslovně s překážkou v práci způsobenou plošným (celorepublikovým) zákazem poskytování některých služeb (záměrně v tomto případě neuvádíme, že se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele, neboť máme za to, že zákaz v důsledku fakticky omezuje obě smluvní strany pracovního poměru v jeho výkonu), považujeme za vhodné poskytnout k širší diskusi některé naše úvahy k tomuto tématu.

Ponecháme stranou rutinní otázky, které již byly v různých statích v posledních dnech opakovaně řešeny – možnost dohodnout s některými zaměstnanci výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele (tzv. home working), podmínky za kterých je možné nařídít zaměstnancům čerpání dovolené atp. Stranou také ponecháme již hojně v tisku komentované nároky zaměstnanců, kteří nemohou konat práci v důsledku důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance (zaměstnanců v dočasné pracovní neschopnosti, karanténě, ošetřujících či pečujících o dítě mladší 10 let atp.).

Vyjádríme se dále pouze k některým odlišným (tedy shora nezmíněným) velmi specifickým a právem dosud ne zcela reflektovaným situacím, které v důsledku dopadu opatření přijímaných na území ČR k prevenci šíření koronaviru brání obvyklému naplňování pracovněprávních vztahů.

K překážkám v práci na straně zaměstnavatele obecně

Stávají právní úprava překážek v práci na straně zaměstnavatele je co do rozsahu (čtyř paragrafů) poměrně skromná (§ 207 až § 210 ZPr) a vychází z jednoznačné premisy, kterou je možné zobecnit v hrubých rysech takto: zaměstnanci, na jehož straně není žádná překážka v práci, tedy zaměstnanci, který je schopen práci konat, je zaměstnavatel povinen přidělovat

¹ Prof. Pichrt je předseda *České společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení* a vedoucí katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy, prof. Bělina a JUDr. Morávek jsou místopředsedové jmenované společnosti a JUDr. Tomšej je člen revizní komise téže společnosti (www.spolpracoc.cz) a jsou členy katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy.

² Tento příspěvek vznikl v rámci výzkumného programu Univerzity Karlovy Progres Q03 „Soukromé právo a výzvy dneška“.

sjednanou práci. Není-li toho zaměstnavatel schopen, porušil svůj závazek a je povinen za takovou dobu „nepráce“ zaměstnanci vždy platit, bez ohledu na důvody proč nemohl práci přidělovat – „no mercy“.³ Určité „změkčení“ tohoto konstruktů se projevuje pouze v tom, že s některými „kvalifikovanými“ důvody překážek v práci na straně zaměstnavatele, u kterých je zohledňováno, že je zaměstnavatel nemohl (úplně či vůbec) eliminovat, se nepojí povinnost hradit 100% náhrady mzdy, ale méně – nikdy však méně než 60% průměrného výdělku (srov. § 207 zák. práce – prostoje a přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a § 209 zák. práce – tzv. částečná nezaměstnanost). Z opačného úhlu pohledu je tedy možné konstatovat, že u jiných překážek v práci, než na které zákoník práce (dále též jen ZPr) „pamatoval“ specifickou úpravou (a tedy i určitou úlevou pro zaměstnavatele v podobě placení pouze snížené náhrady mzdy) je zaměstnavatel vždy povinen hradit zaměstnanci 100% náhrady mzdy. To má v sobě nepochybně i určitou pobídkovou funkci ve vztahu k zaměstnavateli, motivující jej k odstranění „drahé“ překážky v práci na jeho straně, budeme-li vycházet z předpokladu promítnutého do zákona, že v těchto případech se vždy jedná o překážky v práci na straně zaměstnavatele, které jsou důsledkem nějakého konání či opomenutí na straně zaměstnavatele, resp. které zaměstnavatel alespoň do určité míry zapříčinil či je mohl eliminovat.

Ono „změkčení“ v zákonem stanovených případech je, vedle shora uvedeného, též nutné vnímat i z pohledu zákonodárcem sledovaného účelu, který můžeme v současné situaci ohrožení mnoha pracovních míst považovat za zásadní. Zákon ani v případě prostoje a ani v případě částečné nezaměstnanosti nestanoví délku jejich trvání. V obou případech je příčinou nepředvídatelná událost, která však může mít relativně delší dobu trvání (obdobně lze vztáhnout i k živelní události). To by mohlo vést zaměstnavatele (zejména při povinnosti platit 100% náhrady mzdy po delší dobu) ke snaze o snížení provozní ztráty zrušením některých pracovních pozic. A právě na to právní úprava reaguje, když je jejím cílem zachování pracovních míst tak, aby si zaměstnavatel mohl podržet kvalifikovanou pracovní sílu. Naplnění tohoto cíle, v konečném důsledku prospěšného pro obě strany, si po zaměstnanci žádá určitou míru solidarity projevující se po omezenou dobu sníženým příjmem. Podíváme-li se však na povahu některých stávajících překážek v práci, objevují se zde nově dosud v moderní historii pracovního práva nepoznané situace, které přinesla pandemie koronaviru a se kterými logicky nemohl zákonodárcem dost dobře ve své „představivosti“ v textu zákona předem počítat. Je tedy namístě se zamyslet buď nad cestou odpovídající změny a doplnění stávající právní úpravy (zdlouhavý proces, přínosný spíše pro další generace a výskyt další pandemie) nebo nad cestou výkladu stávajících ustanovení právních předpisů tak, aby byl co nejvíce naplněn (i za nastalé situace) smysl a účel původní úpravy překážek v práci.

Vzhledem k tomu, že si nemyslíme, že by stávající situace měla vést v důsledku k výraznému oslabení či dokonce k likvidaci již tak v ČR slabé vrstvy „drobných zaměstnavatelů“ a s ohledem na to, že některá již dostupná vyjádření obsahují tvrzení, že zaměstnanci „prostě budou doma za 100% náhrady mzdy od zaměstnavatele“ dle § 208 ZPr, přinášíme k diskusi několik alternativních pohledů.

³ Zde je namístě zmínit, že v české judikatuře lze dohledat případ, při kterém – podtrhujeme, že v jednotlivém a specifickém případě – soud shledal ve stejném okamžiku existenci „vzájemných“ překážek v práci (na straně zaměstnavatele i na straně zaměstnance) a dovedl, že s danou situací a danými překážkami zákoník práce nespojuje právo na náhradu mzdy na straně zaměstnance, srov. KS v Hradci Králové 23 Co 619/2011.

Překážky v práci na straně zaměstnavatele způsobné prostoji (§ 207 písm. a) ZPr)

Z textu zákona vyplývá, že o prostoj se jedná tehdy, pokud zaměstnanec nemůže konat práci pro přechodnou závadu:

- a) způsobenou poruchou na strojním zařízení (zaměstnancem nezaviněnou),
- b) v dodávce surovin nebo pohonné síly,
- c) způsobenou chybnými pracovními podklady nebo **jinými provozními příčinami**.

V souladu s tradičním výkladem pojmu „prostoj“ v českém pracovním právu lze konstatovat, že v případě prostoje by se mělo jednat o překážku v práci, která je svým charakterem náhlá, nepředvídatelná a přechodná (a vznikla bez přičinění zaměstnavatele), což ji odlišuje od ostatních překážek v práci na straně zaměstnavatele, mezi které je třeba zařadit i takové překážky, jako jsou pravidelné či plánované odstávky z důvodu oprav, revizí apod. Již v minulosti jsme upozorňovali, že „ustanovení o prostoji bylo do nového zákoníku práce v roce 2006 téměř doslovně převzato z předcházející právní úpravy tohoto institutu v § 129 starého zákoníku práce z roku 1965 (ZPr 1965), proto i typový okruh situací, které lze subsumovat pod prostoj, nedoznal výraznějších změn⁴ včetně přihlédnutí ke starší judikatuře. Zůstává však otázkou, pro soudní praxi, zda zákonodárce **vypuštěním (v porovnání se ZPr 1965) slova „podobnými“ ve slovní vazbě „způsobenou chybnými pracovními podklady nebo jinými (dříve i podobnými) provozními příčinami“ dosáhl rozšíření situací, které bude nově možno považovat za prostoj, či nikoliv.**⁵

Širší pojetí, resp. určité rozvolnění výkladu v tom, co vše je možné subsumovat pod prostoj, by v současné době bylo jistě namístě.

Z důvodu prostoje:

- a) může zaměstnavatel převést zaměstnance na jinou práci jen v případě, že zaměstnanec s převedením souhlasí [§ 41 odst. 5 ZPr]; pokud za práci, na kterou byl zaměstnanec převeden, přísluší nižší mzda nebo plat, náleží zaměstnanci v tomto případě za dobu převedení doplatek ke mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením (§ 139 odst. 1 písm. d) ZPr), nebo
- b) pokud by k převedení zaměstnance na jinou práci nedošlo, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku.

Některé z nyní vznikajících situací jsou nepochybně prostojem, některé by asi bylo možné pod prostoje také nově podřadit, pokud se však nenabízí cesta, z více pohledů příhodnější – viz dále.

Překážky v práci na straně zaměstnavatele spočívající v přerušení práce způsobené živelní událostí

Je-li překážka v práci na straně zaměstnavatele způsobena přerušením práce nepříznivými povětrnostními vlivy nebo **živelní událostí**, pak z tohoto důvodu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku, pokud nebyl převeden na jinou práci (srov.

⁴ Změn samozřejmě doznaly konkrétní příčiny prostojů, dnes obohacené též o nejrůznější poruchy moderních technologií a výpadky s nimi souvisejících služeb.

⁵ Pichrt, J. in Bělina, M., Pichrt, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, str. 277.

§ 207 písm. b) ZPr). Povětrnostní vlivy ponecháme za stávající situace stranou naší pozornosti. Ani „tradičnímu pojetí“ živelních událostí (lesní požáry, záplavy, zemětřesení apod.) pandemie koronaviru na první pohled zcela neodpovídá, je tomu však do značné míry proto, že se jedná o pohromu druhově zcela novou, na jejíž existenci v reálném životě nejsme dosud „mentálně zcela adaptováni“. Dle našeho názoru má nastalá situace pandemie všechny znaky celosvětové „nezadržitelné virové záplavy“ - je to projev přírody a má do značné míry zničující účinky; to, že je pro nás novou zkušeností by nám nemělo bránit zařadit tuto pandemii mezi „živelní události“ ve smyslu zákoníku práce, tedy mezi jevy, kam svojí podstatou, škodlivými důsledky, ale i právními nástroji, které je třeba k jejímu překonání použít, patří. Je třeba také připomenout, že v případě, kdy je překážkou v práci živelní událost, **pak zaměstnavatel může převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, jestliže to je třeba k odvrácení živelní události nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků – nezbyvá než poznamenat, že to je dispoziční oprávnění, kterého již současná opatření pod „krytím“ nouzového stavu v mnohých ohledech do jisté míry využívají.** I v tomto případě (živelní události) platí, že byl-li zaměstnanec převeden na jinou práci, než je sjednána, za kterou přísluší nižší mzda nebo plat, přísluší mu po dobu převedení ke mzdě nebo platu doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením. Nemůže-li konat zaměstnanec práci v důsledku přerušování práce způsobeného nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.

Není právně odůvodnitelné, proč by zaměstnavatelé, kteří nemohou v důsledku rozhodnutí vlády a dopadu opatření přijímaných na území ČR k prevenci šíření koronaviru prodávat zboží nebo poskytovat dále své služby, ať již proto, že patří mezi dočasně „zakázané“ prodeje či služby či proto, že podnikají v obci, která byla „uzavřena“ a/nebo zaměstnanci se k nim nesmí na pracoviště dostavit (zde však opět upozorňujeme na možný „souběh vzájemných překážek v práci“), měli být v nesrovnatelně horším postavení než např. zaměstnavatelé při (přeci jen lokálních) záplavách v uplynulých letech. V době, kdy dle dnešních dostupných zpráv bavorská vláda označila nastalou situaci za „stav katastrofy“, není důstojné slovíčkařit o tom, „co tradičně je a co již nikoliv“ českými úředníky považováno za živelní událost. Dle našeho přesvědčení jsme svědky celoplanetární „živelní události“ číslo 1, odpůrcům tohoto náhledu si dovolíme podsunout jistě přehnané srovnání (taková srovnání bývají), zda budou mít podobné rozpaky v případě důsledků např. atomové havárie, pádu menšího asteroidu apod. – což jsou také jistě události, které dosud nebyly „tradičně řazeny“ mezi živelní události. Na okraj upozorňujeme, že sám pojem živelní událost (stejně jako pojem mimořádná událost) není zákoníkem práce blíže definován a nejasná je i terminologie vycházející z jiných českých právních předpisů⁶.

⁶ V českých právních předpisech se můžeme setkat v tomto ohledu s velmi bohatým názvoslovím, vymezujícím pro účely daných předpisů okruhy podobných – ne vždy však totožných – událostí; pouze pro příklad můžeme uvést: „živelní pohromy, nepředvídatelné ekologické události“; „mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody“; „živelní nebo jiné pohromy“; „živelní pohroma (například povodeň, vichřice a vyšší stupně větrné pohromy, zemětřesení), požár nebo jiná destruktivní událost, ekologická nebo průmyslová havárie“ atp. Pokud jde o jiné předpisy z oblasti pracovněprávní legislativy, pak konkrétně je možné zmínit např. § 7a zákona 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, který pracuje s pojmem „zaměstnavatele u kterého došlo k mimořádné události“ a odkazuje v této souvislosti na § 2 (Vymezení pojmů) zákona č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, který uvádí, že pro účely tohoto zákona se rozumí: „b) mimořádnou událostí škodlivé působení sil a jevů vyvolaných činností člověka, přírodními vlivy, a také havárie, které ohrožují život, zdraví, majetek nebo životní prostředí a vyžadují provedení záchranných a likvidačních prací.“ Pichrt. J. in Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C.H.Beck, 2019, str. 855

Tzv. částečná nezaměstnanost

Třetí zmínku věnujeme ustanovení § 209 ZPr, dle kterého jde o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele také tehdy, když zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost) – viz § 209 ZPr.

Na základě dohody mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem může dojít ve výše uvedeném případě k úpravě náhrady mzdy (jejímu snížení), která však nemůže činit méně než 60 % průměrného výdělku. Zaměstnavatel, u kterého nepůsobí odborová organizace, může nahradit shora uvedenou dohodu vnitřním předpisem (viz § 209 odst. 2 in fine ZPr). Je nepochybné, že u mnohých zaměstnavatelů dochází v souvislosti s vládou zavedenými opatřeními k omezení odbytu jejich výrobků nebo k omezení poptávky po jimi poskytovaných službách – tam je zavedení tohoto institutu zcela namístě.

Jak je tomu v případě těch zaměstnavatelů, kterým vláda sice „neuzavřela“ provozovny, ale na základě svých usnesení jim v podstatě zakázala či znemožnila další činnost (většina maloobchodu a služeb v provozovnách)?

Ministerstvo práce a sociálních věcí zastává již publikovaný názor, že: „Dojde-li k uzavření pracoviště nebo omezení jeho provozu na určitý čas ve vazbě na výše zmíněné usnesení, v důsledku čehož zaměstnavatel zaměstnanci nebude přidělovat práci, jedná se o tzv. jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu § 208 zákoníku práce, po dobu jejíhož trvání zaměstnanci náleží náhrada mzdy/platu ve výši jeho průměrného výdělku.“⁷ Jistě i v důsledku tohoto publikovaného názoru MPSV lze zaznamenat pohledy, které rozlišují zaměstnavatele na dotčené opatřeními vlády v první linii (např. provozovatel cukráren) a dotčené v dalších, odvozených liniích (např. jejich dodavatelé a na ně napojené další dodavatele) - prvním z nich (v první linii) tyto náhledy právo na vyhlášení částečné nezaměstnanosti upírají, druhým nikoliv.

Samo MPSV však ve shora citovaném vyjádření uvádí (pod nadpisem Možnosti pokračujícího výkonu práce): „Je třeba upozornit, že usnesení vlády automaticky nevede k uzavření provozovny výše uvedených služeb, ale k uzavření přístupu veřejnosti do provozovny samé, což znamená, že v některých případech bude výkon práce nadále možný, případně se zaměstnavatel se zaměstnancem může dohodnout na změně sjednaného druhu práce (na dobu určitou), změně rozvrhu pracovní doby apod.“

Vzniká tak jistý výkladový paradox - dle shora uvedeného názoru MPSV tzv. částečnou nezaměstnanost dle § 208 zák. práce v případě zaměstnavatelů v první linii dotčených opatřeními vlády vyhlásit sice nelze, ale udržovat u nich *via facti* částečnou zaměstnanost v tom samém případě lze? Nevidíme žádný právně únosný důvod, který by neumožňoval jít „našemu“ (viz příklad výše) provozovateli cukrárny cestou „částečné nezaměstnanosti“, ale na něj

⁷ Viz

<https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/Zam%C4%9Bstnanec+nevykon%C3%A1v%C3%A1+pr%C3%A1ci+proto%C5%BE+do%C5%A1lo+k+uzav%C5%99en%C3%AD+pracovi%C5%A1t%C4%9B+nebo+omez%C3%AD+jeho+provozu.pdf/?fbclid=IwAR1jjS8IwfaO8uNXRmWPHzsLMAKcLt2SroWXXVaIfML3TeeRd1cQnN0Apag> dostupné 16.3.2020

výlučně navázanému pekaři kremrolí ano. Mělo by být také zcela lhostejné, zda oba zavřou provozovny úplně, nebo v nich bude pracovat jeden zaměstnanec pro „prodej z okýnka“ u cukráře a jeden pro dopečení z nakoupených zásob a inventarizaci zbývajících zásob u pekaře. Zdůrazňujeme, že „zlidovělý“ termín „částečná nezaměstnanost“ se v textu ustanovení § 209 objevuje pouze v závorce, z níž nedovozujeme, že by u konkrétního zaměstnavatele nemohla být vyhlášena tato překážka v práci současně (avšak dočasně) pro všechny zaměstnance; reziduální obavy však mnozí zaměstnavatelé řeší tím, že jednoho zaměstnance nechávají dělat inventuru apod.

Jsme toho názoru, že by bylo naopak vhodné postupovat cestou, kdy by MPSV doporučilo všem zaměstnavatelským subjektům (u kterých to zákon dovoluje⁸) i posuzujícím kontrolním orgánům, postupovat cestou extenzivního výkladového pojetí při aplikaci tzv. částečné nezaměstnanosti (§ 209 ZPr) a současně by vláda využila zmocnění k vydání vládního nařízení, obsaženého v odst. 4⁹ § 115 ZamZ a deklarovala ochotu udělit („generální“) zákonem o zaměstnanosti vyžadovaný předchozí souhlas s tím, aby Úřad práce sjednal se všemi takto „postiženými“ zaměstnavateli dohodu o poskytnutí příspěvku v době částečné nezaměstnanosti. Ten je již upraven co do parametrů v § 115 zákona o zaměstnanosti (ZamZ); výše příspěvku činí 20 % průměrného výdělku zaměstnance, nejvýše však 0,125násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o poskytnutí příspěvku. K zamezení spekulativních postupů by mělo být současně omezeno, že příspěvek bude poskytován pouze na „dočasně nezaměstnané“, jejichž pracovní poměr k zaměstnavateli prokazatelně vznikl do 12. března 2020 včetně.

Tato cesta se nám zdá mnohem transparentnější, a hlavně již v zákoně upravená, než vyplňování zdoluhavých žádostí o poskytnutí zvláštních úvěrů a obava ze subjektivismu posuzování splnění nejrůznějších kritérií úvěrů a záruk; **navíc by bylo při použití námi preferované cesty zcela zřejmé, že tyto peníze se „dostanou k zaměstnancům, a přitom skutečně pomohou zaměstnavateli“**. I ve vztahu k odborům by se jednalo o cestu „neutrální“ – resp. tam kde působí, byly by účastny - viz níže.

Závěrem

Závěrem si dovolíme poznamenat, že je zřejmé, že jít cestou „živelní události“ má v sobě určitá rizika, na druhé straně na otázku, proč by situace, ve které se nacházíme, neměla být považována za živelní událost (či událost jí na roveň postavenou) co do důsledků v oblasti pracovního práva, nenacházíme žádnou odpověď, která by mohla při zdravém selském rozumu obstát.

⁸ Tedy vyjma zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 ZPr – tj. „nepodnikatelských“ subjektů.

⁹ § 115 ZamZ odst. 4: „(4) Začátek a konec období, ve kterém lze o příspěvek požádat, důvody, pro které může být příspěvek poskytnut, některé další podmínky vyplývající z věcných důvodů zavedení tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které umožní identifikovat příčinnou souvislost mezi situací zaměstnavatele a důvody aktivizace tohoto nástroje, způsob realizace tohoto nástroje, včetně jejího časového harmonogramu a vzor žádosti o příspěvek stanoví vláda nařízením.“

Jsou tu však „dvě ale“, na které je záhodno upozornit. První – na rozdíl od vyhlášení částečné nezaměstnanosti na pracovišti, kde působí odborová organizace, se živelní událost (stejně jako prostoj) „na názor odborů neptá“ a odbory o svá oprávnění nerady přicházejí.

Nechceme spekulovat, zda negativní názor odborů (na to, zda se jednalo o živelní událost) může hrát následně roli, např. i tehdy, pokud by (po odeznění všeho) vznikl např. spor mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem o doplatek rozdílu mezi 60 % (živelní událost) a 100 % dle § 208 ZPr – viz vyjádření MPSV.

Druhé úskalí spočívá v tom, že jakkoliv příspěvek upravený v § 115 ZamZ lze poskytnout Úřadem práce zaměstnavateli jak v případě překážky dle § 209 ZPr, tak i pokud na straně zaměstnavatele nastane překážka v práci z důvodu přerušení práce způsobeného „živelní událostí podle § 207 písm. b) ZPr spočívající v přírodní pohromě“, pak dovětek obsažený v odst. 1 § 115 ZamZ, že se musí jednat o přírodní pohromu „podle přímo použitelného předpisu Evropské unie“ tuto možnost komplikuje¹⁰. Odkazovaný evropský předpis totiž s pandemií v rámci režimu podpory na náhradu škod způsobených některými přírodními pohromami nepočítá – i tady bychom rádi zdůraznili „prozatím“. Vše je jednou poprvé – i pandemie.

V Praze dne 17. března 2020

¹⁰ Mnohé „staré členské státy EU“ však již deklarovaly připravenost poskytnout pandemií postiženým podnikatelům stovky milionů EUR podpory a nedomníváme se, že by se při záchraně ekonomik nechaly příliš mýlit tím, že Komisi při tvorbě příslušného nařízení v roce 2014 pandemie (při soupisu výčtu přírodních pohrom) prostě „nepřišla na mysl“.