

Daňovky

Daňové a právní aktuality

Právo

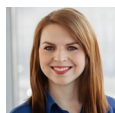
Daně

Jak připravit podnikání na dopady šíření koronaviru

Koronavirus (COVID-19) se čím dál více přibližuje hranicím České republiky. Nikdo zatím nedokáže předpovědět, jaký bude další vývoj nemoci, ani nakolik může být zasažena česká ekonomika. Šíří se také poplašné zprávy a panika.



Martin Hrdlík
mhrdlik@kpmg.cz



Barbora Cvinerová
bcvinerova@kpmg.cz

Jaké otázky je vhodné řešit? Jak postupovat, aby byli vaši zaměstnanci ochráněni a vaše podnikatelské aktivity zvládly zátěžový test co nejlépe? Přinášíme stručný přehled.

Ochrana zaměstnanců

1. Jaká by měl zaměstnavatel přijmout preventivní opatření?

- Zjišťovat aktuální informace a průběžně informovat zaměstnance o (i) hygienických zásadách ke snížení rizika nákazy, (ii) jak se zachovat při návratu z rizikových oblastí, (iii) co dělat, při výskytu příznaků onemocnění.
- Vybavit pracoviště desinfekčními, příp. též ochrannými pomůckami (antibakteriální gel, některé typy respirátorů apod.).
- Předem konzultovat s poskytovatelem pracovnělékařských služeb možný postup, pokud bude existovat u zaměstnance jakékoliv podezření (vyslání na mimořádnou prohlídku či další opatření směřující k prevenci šíření nemoci).
- Zvážit zrušení či omezení pracovních cest do rizikových oblastí.
- Projednat nastalou situaci a návrhy opatření se zástupci odborové organizace, příp. radou zaměstnanců a specialistou na BOZP.
- Provéřít pracovněprávní dokumentaci co se týká lhůt pro úpravy rozvrhů směn a nařizování dovolené.

2. Jak reagovat, pokud se u zaměstnance projeví příznaky onemocnění (především horečka nad 38 °C, dýchací obtíže), zejména pokud se vrátil z rizikové oblasti či se mohl jinak dostat do kontaktu s nakažou?

- Doporučit zaměstnanci neprodleně kontaktovat svého lékaře, příp. jej vyslat na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku.

2 | Mimořádné Daňové a právní aktuality

- U zaměstnanců, u kterých i po konzultaci s lékařem přetrvává obava z možné nákazy, omezit kontakt s ostatními osobami, zvážit například dohodu o výkonu práce z domova (tzv. home office), nařízení překážky v práci, dovolené (při dodržení minimálních lhůt předstihu), nebo se dohodnout na čerpání neplaceného volna.

3. Jaká opatření lze přijmout v případě zvýšené absence zaměstnanců?

- Preventivně činit opatření k zachování provozu i s omezeným počtem pracovních sil.
- Upravit rozvrh směn a dovolené (při dodržení minimálních lhůt předstihu).
- Nařídít práci přesčas.
- Zrušit schválenou dovolenou.

Dopady na smluvní vztahy

- Proveďte podmínky významných smluvních vztahů s dodavateli i odběrateli, a to především z pohledu následků události „vyšší moci“, možností předčasného ukončení smluv a sankcí, včetně pojistných smluv (co do krytí rizik spojených s přerušением výroby a/nebo způsobením škody) a úvěrových smluv (mohou obsahovat sankce v návaznosti na změnu ukazatelů hospodářské výkonnosti).
- S obchodními partnery se průběžně informujte o plnění vzájemných povinností. Jakmile zjistíte, že nebudete schopni splnit jakoukoli povinnost, bez zbytečného odkladu o tom informujte obchodního partnera a snažte se vyjednat změnu podmínek nebo ukončit závazek.
- Pokud lze očekávat prodlevy nebo úplné přerušování dodávek, pokuste se zajistit náhradní plnění od jiných dodavatelů. Nové objednávky přijímejte až poté, co si ověříte, zda budete schopni skutečně výrobek včas dodat. Jde o vaši prevenční povinnost předcházet škodám.
- Závazky mohou zaniknout pro následnou nemožnost plnění v důsledku „vyšší moci“. Aktuální situaci v České republice v souvislosti s šířením koronaviru nelze považovat za „vyšší moc“. Plnění zároveň není považováno za nemožné, pokud jej lze realizovat (i) za ztížených podmínek, (ii) s většími náklady, (iii) s pomocí jiné osoby, nebo (iv) až po určené době. O zániku závazku je nutné bez zbytečného odkladu informovat obchodního partnera.
- Odpovědnosti za způsobenou škodu se lze zprostit prokázáním, že ve splnění povinnosti dočasně nebo trvale bránila mimořádná nepředvídatelná a nepřekonatelná překážka – „vyšší moc“. Tato překážka nesmí nastat až v době prodlení s plněním.
- Nespoléhejte na zánik závazku nebo zproštění odpovědnosti za škodu, protože jejich prokázání bude na vás a bývá předmětem soudních sporů. Smluvní vztahy mohou být různě modifikovány, popřípadě navázány na cizí právní řád, který zánik závazku nebo zproštění odpovědnosti za způsobenou škodu nemusí umožňovat.

Pro bližší informace kontaktujte svůj zakázkový tým KPMG, nebo nám [napište](#).

Přehled doporučení si můžete také [stáhnout](#).

3 | Mimořádné Daňové a právní aktuality

Uzavření hranic – přehled opatření

V souvislosti s vyhlášením nouzového stavu shrnujeme základní omezení pro obyvatele České republiky a cizince, kteří na našem území pobývají, pracují nebo plánují přicestovat.



Barbora Cvinerová
bcvinerova@kpmg.cz

Od soboty 14. března 2020 dochází v Česku k dočasným omezením, která souvisí se zastavením šíření koronaviru COVID-19. Nařízením vlády dochází k následujícím restrikcím:

- Všem cizincům, kteří přijíždí do ČR z tzv. [rizikových zemí](#), nebude umožněn vstup na území. Toto omezení se netýká cizinců, kteří mají v ČR nějakou formu dlouhodobého pobytového oprávnění (tj. přechodné pobyty, dlouhodobé pobyty/víza a trvalé pobyty), při vstupu do ČR se však na ně vztáhnou karanténní opatření.
- Zároveň se všem občanům ČR a cizincům s českým pobytovým oprávněním zakazuje vycestovat do těchto rizikových zemí.
- Zastupitelské úřady ČR v zahraničí (tj. velvyslanectví a konzuláty) nebudou až do odvolání přijímat ani vyřizovat žádosti o víza a pobytová oprávnění.
- Řízení o žádostech, které byly na zastupitelských úřadech podány před účinností tohoto opatření, jsou přerušena, v případě žádosti o krátkodobá víza zastavena.

Z výše uvedených omezení mohou být umožněny výjimky, obecně však platí, že do rizikových oblastí budou moci vycestovat pouze cizinci, kteří nemají české dlouhodobé pobytové oprávnění, případně čeští občané s pobytovým povolením vydaným příslušným zahraničním státem.

Dle aktuálních informací se uvedená opatření dále zpřísní od pondělí 16. března 2020, kdy dojde k uzavření hranic České republiky. Českým občanům a cizincům s českým pobytovým oprávněním by dle dosud dostupných informací nemělo být umožněno vycestovat z území, pokud by se nejednalo o mimořádnou situaci. Návrat do ČR by měl být umožněn pouze občanům ČR a cizincům, kteří mají v ČR trvalý či přechodný pobyt nad 90 dnů, a v době vyhlášení nouzového stavu se nacházejí mimo naše území. Z opatření budou opět připuštěny výjimky (např. pro určité případy přeshraničního zaměstnání).

Kromě zrušení zahraničních pracovních cest tak bude potřeba zvážit dřívější návraty zaměstnanců z jejich aktuálních pobyků v zahraničí. Po návratu na území bude nutné dodržet související instrukce úřadů a strpět případná karanténní opatření, která se ode dneška týkají všech rizikových oblastí.

S ohledem na dočasné pozastavení nabírání nových žádostí o pobytová povolení a přerušení či zastavení vyřizování již podaných žádostí, lze očekávat zpoždění relokací zaměstnanců ze zahraničí.

Z hlediska cizinců, kteří pobývají na území ČR s platným pobytovým povolením, by prozatím nemělo dojít k zásadním změnám. Jejich žádosti např. o prodloužení pobytových povolení podávané na území ČR, by mělo Ministerstvo vnitra nadále akceptovat. Ministerstvo ovšem žádá cizince, aby své žádosti podávali prostřednictvím poštovních služeb, pokud to zákon umožňuje.

Situaci průběžně monitorujeme. V případě jakýchkoli dotazů se na nás neváhejte obrátit.

4 | Mimořádné Daňové a právní aktuality

Daňová opatření chystaná MF v souvislosti s koronavirem

Ministerstvo financí připravuje v reakci na situaci způsobenou koronavirem soubor opatření. Nové kroky i stávající možnosti oznámí nejpozději příští týden. Shrnujeme devět nejdůležitějších.



Petr Toman
ptoman@kpmg.cz



Jana Fuksová
jfuksova@kpmg.cz

1. Faktický termín pro všechna daňová přiznání a podání (nejen přiznání k dani z příjmů fyzických osob), která jsou v gesci Ministerstva financí, bude posunut na 1. července 2020. Tento posun by se nevztahoval na přiznání k DPH a související podání a podání týkající se daně z příjmů ze závislé činnosti (mzdová agenda). Technicky bude tento posun proveden prostřednictvím prominutí sankcí spojených s pozdním podáním daňového tvrzení a pozdní úhradou daně (podmínkou bude úhrada do 1. července 2020). Včasná či podání před 1. červencem 2020 budou (například pro účely stanovení záloh či lhůty pro vrácení přeplatků) posuzována jako by k posunu nedošlo.
2. Podání týkající se sociálního a zdravotního pojištění by měla podléhat stejným pravidlům (tj. odložený termín), pokud se podaří najít dle současných předpisů vhodná zákonná cesta.
3. Pro oblast daně z přidané hodnoty není všeobecný odklad zvažován. Dle platných pravidel však již v současné době platí pětidenní „bezankční“ období.
4. Základní pokuta za pozdní podání kontrolního hlášení bude prominuta do 30. července 2020. Toto by se mělo vztahovat pouze na pokutu ve výši 1 000 Kč (pokud je kontrolní hlášení dodatečně podáno bez výzvy správce daně). Pokud nebude kontrolní hlášení podáno a správce daně vydá výzvu k podání, vzniká ze zákona pokuta 10 000 Kč nebo vyšší. Generální finanční ředitelství přislíbilo, že výzvy nebudou vydávány dříve než pět dní po řádném termínu.
5. Další sankce (příslušenství daně – včetně sankcí za pozdní podání kontrolního hlášení) mohou být prominuty na základě individuálních žádostí (pokyn Generálního finančního ředitelství bude upraven a bude zahrnovat i situaci v souvislosti s koronavirem jako ospravedlnitelný důvod prodlení).
6. Správní poplatek za podání žádosti o prominutí příslušenství daně bude po určitou dobu snížen na 0 Kč.
7. Správci daně budou otevření žádostem o stanovení záloh na daň z příjmů jiným způsobem (týká se záloh splatných v březnu a později), pokud budou mít daňové subjekty problémy s cash flow způsobené koronavirem.
8. V případě výzev správce daně by měla být stanovována lhůta alespoň 15 dnů (namísto minimální lhůty osm dnů) – s výjimkou výjimečných případů a kontrolního hlášení.
9. Lze žádat o posečkání úhrady daně a rozložení úhrady daně na splátky, žádosti se budou posuzovat s přihlédnutím k aktuální situaci.

5 | Mimořádné Daňové a právní aktuality

Jak vládní omezení podnikání dopadají na pracovněprávní vztahy

Vláda ČR přijala 14. března 2020 v souvislosti s koronavirovou epidemií krizové opatření, kterým až na výjimky zakázala maloobchodní prodej a poskytování služeb v restauracích, sportovištích, wellness centrech a dalších provozovnách. Jak mohou reagovat zaměstnavatelé, kteří jsou v důsledku opatření nuceni uzavřít svá pracoviště, nebo jim poklesl objem úkolů pro zaměstnance?



Barbora Cvinerová
bcvinerova@kpmg.cz



Ladislav Karas
lkaras@kpmg.cz



Romana Szutányi
kpmg@kpmg.cz

Převedení na jinou práci

Pokud má zaměstnavatel pro zaměstnance jinou práci, může se s nimi dohodnout na dočasné změně sjednaného druhu práce, případně jen v rámci něj upravit popis pracovní pozice. Eventuálně lze uvažovat i o převedení na jinou práci bez souhlasu zaměstnance, a to na nezbytně nutnou dobu dle ustanovení § 41 odst. 4 zákoníku práce. Převedení v tomto režimu je možné, „jestliže to je třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrožící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu“. Například by se mohlo jednat o dezinfikování provozoven apod.

Co když pro zaměstnance jiná práce není?

Pokud zaměstnavatel pro zaměstnance po dobu uzavření svých provozoven žádnou práci nemá, přichází do úvahy zejména následující možnosti upravené zákoníkem práce:

- **Nařízení dovolené.** Je však potřeba dodržet nejméně čtrnáctidenní předstih, nesouhlasí-li zaměstnanec s kratší lhůtou. Může jít jak o obecný souhlas např. v pracovní smlouvě, tak o souhlas daný právě pro tuto situaci. U hromadného čerpání dovolené je potřeba myslet na nutnost souhlasu odborové organizace, je-li zřízena, a maximální limit dvou týdnů volna. Nařídít lze také čerpání náhradního volna nakumulovaného za práci přesčas. Naopak neplacené volno však nařídít nelze, s tím by zaměstnanec musel souhlasit.
- **Uplatnění překážek v práci na straně zaměstnavatele** z důvodu omezení odbytu výrobků nebo poptávky po službách, tzv. částečná nezaměstnanost dle ustanovení § 209 zákoníku práce. Při částečné nezaměstnanosti může zaměstnavatel vyplácet sníženou náhradu mzdy, nejméně však ve výši 60 % průměrného výdělku zaměstnance. O zavedení částečné nezaměstnanosti zaměstnavatel nemůže rozhodnout okamžitě – nejprve se musí dohodnout s odborovou organizací, působí-li u zaměstnavatele, nebo vydat a vyhlásit vnitřní předpis o částečné nezaměstnanosti upravující výši náhrady mzdy. Při dodržení podmínek zákona o zaměstnanosti (např. kompenzace alespoň ve výši 70 % průměrného výdělku) lze čerpat příspěvek v době

6 | Mimořádné Daňové a právní aktuality

částečné nezaměstnanosti, čerpání je ovšem podmíněno přísnými formálními požadavky – dohodou s Úřadem práce a předchozím souhlasem vlády.

- V případě provozoven, které byly v důsledku aktuálních restrikcí zcela uzavřeny, připadá v úvahu i **posouzení situace jako karantény** podle § 347 odst. 4 zákoníku práce. Zaměstnancům by v takovém případě náležela náhrada mzdy jako u dočasné pracovní neschopnosti, tj. prvních 14 dní náhrada ze strany zaměstnavatele ve výši 60 % průměrného výdělku a poté dávky nemocenského od orgánu sociálního zabezpečení. Podle daného ustanovení platí, že „... se karanténou rozumějí též izolace a mimořádná opatření při epidemii a nebezpečí jejího vzniku podle zákona o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, jde-li o zákaz nebo omezení styku skupin fyzických osob podezřelých z nákazy s ostatními fyzickými osobami a o zákaz nebo nařízení další určité činnosti k likvidaci epidemie nebo nebezpečí jejího vzniku, brání-li tyto zákazy, omezení nebo nařízení zaměstnanci ve výkonu práce“. Byť je toto ustanovení na aktuální situaci věcně velmi přílehlivé, všechny formální požadavky splněny nejsou – opatření nebylo vydáno podle zákona o ochraně veřejného zdraví, ale podle zákona o bezpečnosti ČR, rozhodla o něm vláda, nikoli příslušný orgán ochrany veřejného zdraví. Přesto máme za to, že postup podle daného ustanovení nelze vyloučit – zákoník práce spíše nepočítal s tím, že by situace byla tak závažná a rozsáhlá, aby o přijetí mimořádných opatření rozhodovala přímo vláda a nikoliv jednotlivé krajské hygienické stanice, a aby dané opatření bylo přijato na základě ústavního zákona o bezpečnosti České republiky. V tuto chvíli však nelze možnost použití tohoto režimu jednoznačně potvrdit – s výjimkou obcí, o jejichž izolaci rozhodly krajské hygienické stanice (např. obce na Olomoucku).
- Pokud nedostatek práce spočívá ve výpadku dodávek, pak se jedná o **tzv. prostoj, tj. překážku v práci na straně zaměstnavatele** dle ustanovení § 207 písm. a) zákoníku práce, při které zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.
- Dalším a pro zaměstnavatele finančně nejnáročnějším řešením je pak využití **tzv. jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele** podle § 208 zákoníku práce, při které náleží plná náhrada mzdy. Použití překážky je na rozhodnutí zaměstnavatele – může se k ní uchýlit například tehdy, kdy se rozhodne uzavřít své pracoviště z preventivních důvodů, které není možné podřadit pod jinou překážku, a zaměstnanci nemohou své pracovní úkoly plnit na dálku z domova.

Jak se na situaci dívá MPSV?

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) vydalo k uvedené problematice pouze velmi kusé stanovisko, ve kterém konstatuje, že dojde-li k uzavření pracoviště nebo omezení jeho provozu ve vazbě na výše zmíněné krizové opatření vlády, v důsledku čehož zaměstnavatel zaměstnanci nebude přidělovat práci, jedná se o tzv. jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 208 zákoníku práce, po dobu jejíhož trvání zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši 100 % jeho průměrného výdělku.

Máme za to, že přestože zákoník práce aktuální situaci výslovně a bez pochybností neřeší, je závěr, že by zaměstnavatel v situaci, kdy je z důvodu rozhodnutí vlády nucen uzavřít své provozovny, měl platit zaměstnancům plnou náhradu ve výši, pro zaměstnavatele krajně nespravedlivý a neměl by obstát. Názor MPSV je však, alespoň pro tuto chvíli, odlišný. Dle aktuálních informací by ministerstvo k situaci mělo v nejbližší době přijmout další stanovisko.

Upozorňujeme rovněž na názor (zastávaný např. Asociací malých a středních podniků a živnostníků ČR), že zaměstnavatelé by se měli dělit na dvě skupiny. U zaměstnavatelů, jejichž provozovny jsou uzavřeny přímo v důsledku konkrétního krizového opatření, se má uplatnit překážka dle ustanovení § 208 zákoníku práce a 100% náhrada mzdy. U ostatních zaměstnavatelů, kteří například dodávají zboží nebo služby výše zmíněným zaměstnavatelům, lze při výpadku odbytu vyplácet náhradu mzdy ve výši 60 % v režimu částečné nezaměstnanosti. Takové dělení však považujeme za formalistické a rovněž nespravedlivé vůči první kategorii zaměstnavatelů.

7 | Mimořádné Daňové a právní aktuality

Náhrada škody od státu

V případě krizových opatření přijatých podle krizového zákona by měl stát nahradit veškerou škodu vzniklou v jejich souvislosti, lze tedy uvažovat i o náhradě mzdových nákladů. Nárok na náhradu škody je potřeba s uvedením důvodů uplatnit písemně u příslušného orgánu krizového řízení, a to do šesti měsíců od chvíle, kdy se zaměstnavatel o škodě dozvěděl (nejdéle však do pěti let). V tuto chvíli nelze předjímat, jak se stát k této své povinnosti postaví. O rozsahu kompenzace vyplacených mzdových nákladů v tuto chvíli jedná MPSV se zástupci zaměstnavatelů. Každopádně doporučujeme vzniklé škody pečlivě evidovat, včetně jakýchkoliv dokladů o příčinné souvislosti mezi přijatými opatřeními a vznikem škody, a nejpozději do šesti měsíců je řádně uplatnit, jinak nárok zaniká.

Situaci nadále sledujeme. Pokud máte jakékoliv dotazy, kontaktujte nás.

8 | Mimořádné Daňové a právní aktuality

© 2025 KPMG Česká republika, s.r.o., společnost s ručením omezeným založená dle právních předpisů České republiky a členská společnost globální organizace nezávislých členských společností KPMG, přidružených ke KPMG International Limited, soukromé anglické společnosti s ručením omezeným. Všechna práva vyhrazena.

[LinkedIn](#) | [Twitter](#) | [Facebook](#) | [Instagram](#)

www.kpmg.cz

Tel.: +420 222 123 111

Informace zde obsažené jsou obecného charakteru a nejsou určeny k řešení situace konkrétní osoby či subjektu. Ačkoliv se snažíme zajistit, aby poskytované informace byly přesné a aktuální, nelze zaručit, že budou odpovídat skutečnosti k datu, ke kterému jsou doručeny, či že budou platné i v budoucnosti. Bez důkladného prošetření konkrétní situace a řádné odborné konzultace by neměla být na základě těchto informací činěna žádná opatření.

© 2025 KPMG Česká republika, s.r.o., a Czech limited liability company and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.