

Univerzita Pardubice  
Fakulta Ekonomicko-správní

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2022

Ondřej Langpaul

Univerzita Pardubice  
Fakulta Ekonomicko-správní

Dopad pandemie Covid-19 na zaměstnance malých  
podniků

Ondřej Langpaul

Bakalářská práce

2022

Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní  
Akademický rok: 2021/2022

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Ondřej Langpaul**  
Osobní číslo: **E19324**  
Studijní program: **B0413A050008 Ekonomika a management**  
Specializace: **Ekonomika a provoz podniku**  
Téma práce: **Dopad pandemie Covid 19 na zaměstnance malých podniků**  
Zadávající katedra: **Ústav matematiky a kvantitativních metod**

## Zásady pro vypracování

Cíl práce: Zmapovat, jak se podepsala anticovidová opatření na zaměstnancích malých podniků, uvést návrhy a doporučení pro zvládnutí krizových situací v podniku s ohledem na jejich zaměstnance.

Osnova:

- Covid 19.
- Charakteristika malého podniku.
- Dopad státních restrikcí na zaměstnance a provoz malých podniků.
- Zhodnocení vládních opatření.

Rozsah pracovní zprávy: **35**  
Rozsah grafických prací:  
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

**Seznam doporučené literatury:**

HUDD, Emily. The Economic Impact of Covid-19. Core Lib, 2020. ISBN 9781644945001.  
JOUZA, Ladislav. Zaměstnávání v období pandemie: Opatření proti koronaviru. 25. 6. 2020. Poradce, 2020. ISBN 978-80-7365-444-3.  
KEISLER, Ivo, Andrej LOBOTKA a Lenka KOTULKOVÁ. Covid-19 Přijatá opatření a náhrada újmy: Právní monografie. 19. 5. 2020. Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-818-8.  
KLAUS, Václav, Jiří WEIGL a Filip ŠEBESTA. Ekonomické aspekty koronakrizy. Institut Václava Klause, 2020. ISBN 978-80-7542-063-3.  
LIEBOWITZ, Jay. The Business of Pandemics: The COVID-19 Story. 19. 10. 2020. Taylor & Francis, 2020. ISBN 0367557428.  
SELUCKÁ, Markéta. Covid-19 a soukromé právo: Soukromé právo. C.H.Beck-CZ, 2020. ISBN 978-80-7400-808-5.  
ŠEBESTA, Filip, Václav BENDA a Ivan MACHÁČEK. Podnikání a koronavirus. Poradce, 2020. ISBN 978-80-7365-442-9.

Vedoucí bakalářské práce: **doc. RNDr. Bohdan Linda, CSc.**  
Ústav matematiky a kvantitativních metod

Datum zadání bakalářské práce: **1. září 2021**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2022**

**prof. Ing. Jan Stejskal, Ph.D.** v.r.  
děkan

L.S.

**Ing. Michaela Kotková Strítěská, Ph.D.** v.r.  
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 1. září 2021

## Prohlášení

Prohlašuji:

Práci s názvem dopad pandemie Covid-19 na zaměstnance malých podniků jsem vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 29. 6. 2022

Ondřej Langpaul, v. r

## **Poděkování**

Tímto bych chtěl poděkovat panu doc. RNDr. Bohdan Linda, CSc., za odbornou pomoc a věnovaný čas v průběhu vypracování práce. Dále také paní doc. Ing. Michaele Kotkové Stříteské, Ph.D., za motivaci, odbornou pomoc a cenné rady během tvorby mé práce. V neposlední řadě bych chtěl také poděkovat rodině a blízkým za podporu nejen při tvorbě práce, ale během celého studia. Také bych rád poděkoval všem respondentům za věnovaný čas

## **Anotace**

Bakalářská práce se zabývá dopadem pandemie Covid-19 na zaměstnance malých podniků. Jsou stanoveny základní pojmy týkající se onemocnění Covid-19, malých a středních podniků, státních restrikcí a státních podpor. Popisuje, jaký dopad mají státní restrikce na zaměstnance malých podniků. Na základě těchto dat práce zkoumá prostřednictvím kvalitativního výzkumu dopad státních restrikcí na zaměstnance tří podniků ve Dvoře Králové nad Labem.

## **Klíčová slova**

Covid-19, pandemie, zaměstnanci, dopad státní restrikce, státní podpora, podnik

## **Title**

The impact of the pandemic Covid-19 on employees of small businesses.

## **Annotation**

The bachelor thesis deals with the impact of the Covid-19 pandemic on employees of small businesses. Basic concepts related to Covid-19, small and medium-sized businesses, state restrictions and state aid are determined. It describes the impact of state restrictions on small business employees. Based on these data, the work examines through qualitative research the impact of state restrictions on employees of three companies in Dvůr Králové nad Labem.

## **Keywords**

Covid-19, pandemic, employees, impact of state restrictions, state aid, business

# Obsah

Seznam tabulek .....	9
Seznam grafů.....	10
Seznam zkratek .....	11
Úvod.....	12
1 Malé a střední podniky .....	13
1.1 Definice podniku, podnikání, podnikatele, firmy .....	13
1.2 Podmínky pro podnikání .....	16
1.3 Základní právní formy.....	17
1.4 Rozdělení MSP.....	20
1.5 Funkce MSP .....	22
1.6 Výhody a nevýhody MSP .....	23
1.7 Řízení lidských zdrojů u MSP.....	26
2 Covid-19 .....	28
2.1 Definice onemocnění .....	29
2.2 Vznik .....	30
2.3 Zavedená opatření proti šíření Covid-19.....	31
2.4 Protiepidemický systém ČR.....	35
2.5 Státní podpora .....	36
3 Dopad státních restrikcí na zaměstnance a provoz malých podniků .....	39
3.1 Všeobecný dopad státních restrikcí.....	40
3.2 Digitalizace .....	45
4 Zhodnocení vládních opatření .....	47
4.1 Podnik A.....	50
4.2 Podnik B.....	53
4.3 Podnik C.....	55



4.4	Shrnutí kvalitativního výzkumu .....	57
5	Závěr .....	60
6	Seznam použité literatury .....	62

## Seznam tabulek

TABULKA 1 POČET PODNIKATELŮ A OBYVATEL V OBDOBÍ 2010–2021 V ČR .....	19
TABULKA 3 SWOT ANALÝZA MSP .....	25
TABULKA 5 VÝHODY A NEVÝHODY PRÁCE Z DOMOVA .....	45
TABULKA 6 DIGITALIZACE V ČESKÉ REPUBLICĚ .....	46

## Seznam grafů

GRAF 1 VÝVOJ POČTU PODNIKATELŮ V LETECH 2010–2021 v ČR .....	20
GRAF 2 SLOŽENÍ MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNIKŮ .....	21
GRAF 3 PRŮBĚH CELKOVÉ ZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE .....	41
GRAF 4 OBECNÁ MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE .....	42
GRAF 5 MZDOVÁ STRUKTURA V ČESKÉ REPUBLICE .....	43
GRAF 6 PRŮMĚRNÉ ROČNÍ MÍRY INFLACE V % .....	44

## Seznam zkratek

ČR	Česká republika
ČSOB	Československá obchodní banka
ČSÚ	Český statistický úřad
IT	Informační technologie
Kč	Koruna česká
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
MSP	Malý a střední podnik
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
PCR	Speciální test pro zjištění přítomnosti onemocnění Covid-19
PES	Protiepidemický systém
SMS	Krátké textové zprávy

# Úvod

Jako téma bakalářské práce bylo zvoleno dopad pandemie Covid-19 na zaměstnance malých podniků, neboť je tato problematika velmi aktuální a radikálně ovlivnila směr, jakým se svět bude v budoucích dnech, měsících i letech ubírat. Pandemie Covid-19 přišla jako nenadálá vlna a poznamenala mnoho lidí, rodin, společností i státních institucí a států ze všech možných aspektů. Většině zaměstnanců se zhoršil finanční příjem i samotné pracovní prostředí. Řešili problémy spojené s dětmi, které nemohly chodit do škol, stále se měnící vládní opatření i omezené možnosti dovolené. Rodiny byly mnohdy od sebe odloučené, neboť cestování po ČR i mimo ČR bylo velmi obtížné. To vše napomohlo k přesunu na internetové sítě a k rychlejšímu rozvoji výpočetní technologie a digitalizaci.

První kapitola bakalářské práce je věnována malým a středním podnikům. Kapitola podnik začíná vymezením pojmů spojených s podnikem, pokračuje na samotné malé a střední podniky a končí částí, která se zaměřuje na zaměstnance. Část malé a střední podniky se zabývá samotnou podmínkou pro podnikání, jejich rozdělením, funkcemi a také jaké výhody a nevýhody poskytují malé a střední podniky. Druhá kapitola se zaměřuje na samotné onemocnění Covid-19, jeho vznik a zavedené opatření pro zamezení šíření Covid-19. Základní zavedená opatření jsou blíže představena a popsána. Poslední část této kapitoly je věnována státní podpoře sloužící k redukci následků zavedených opatření. Třetí kapitola se zaměřuje na dopad státních restrikcí na zaměstnance a provoz malých podniků. Tento dopad je pozorován na základě statistických údajů. Poslední kapitola se zabývá praktickou částí bakalářské práce. V této kapitole byly vybrány tři rozdílné malé podniky v Královéhradeckém kraji. Z každého z nich byl vybrán jeden vedoucí a dva zaměstnanci, kteří byli podrobena polostrukturovanému rozhovoru dle předem vytvořených otázek. Výsledkem těchto rozhovorů je přehled, jak pandemie a zavedená opatření poznamenala zaměstnance a vedoucí vybraných podniků.

Jedná se o čerstvou záležitost, a tudíž je těžké mít stabilní oporu v odborné literatuře a sjednotit mnoho rozdílných názorů nahlížejících na tuto problematiku. Proto ve většině případů budou informace a data tvořena z ověřených internetových zdrojů a článků.

# 1 Malé a střední podniky

Tato kapitola je zaměřena na vymezení základních pojmů týkajících se podniku. Co jsou to malé a střední podniky (MSP), jejich význam a vzhledem k tomu, jak mnoho podnikatelů během pandemie využilo příležitosti na trhu, tak i co obnáší samotné založení malého nebo středního podniku. Rozdělení a funkce MSP, jaké mají výhody a nevýhody. Poslední část této kapitoly je věnována zaměstnancům, neboť je to důležitá část samotné bakalářské práce. Na zaměstnance bude nahlíženo z pohledu malých a středních podniků.

Sektor malých a středních podniků je neopomenutelnou a nezanedbatelnou částí ekonomiky a důležitým faktorem pro růst, inovaci a tvorbu konkurenceschopnosti podnikatelské sféry. Jejich činnost je rozmanitá a takřka neomezena, podnikatele omezuje pouze vlastní fantazie a nápady, příkladem může být Uber a Netflix, tento nápad začal jako zajímavý moderní přístup, k již zaběhlým zvykům a skončil jako obří korporátní gigant. Malé a střední podniky zpravidla tvoří okraj trhu, který je pro velké podniky nezajímavý nebo v něm nejsou velké podniky provozu schopny.

Tento sektor představuje zajímavé i potřebné pracovní příležitosti pro lidi a snižuje ve velké míře státní nezaměstnanost. Pracovní příležitosti jsou hlavním klíčem pro růst a rozvoj obcí a měst a slouží ke zlepšení jejich infrastruktury.

## 1.1 Definice podniku, podnikání, podnikatele, firmy

Úplně na začátku je zapotřebí si ujasnit, co se rozumí pod **pojmem podnik**. Naskytovala by se možnost užití definice z práva dle § 5 Obchodního zákoníku, kde se podnik označuje za „věcí hromadnou“, tedy nikoliv za subjekt, ale za věc. V celém znění: *„Podnik je věc hromadná. Na jeho právní poměry se použijí ustanovení o věcech v právním smyslu. Tím není dotčena působnost zvláštních právních předpisů vztahujících se k nemovitým věcem, předmětům průmyslového a jiného duševního vlastnictví, motorovým vozidlům apod., pokud jsou součástí podniku.“* (Zákon č. 513/1991, 2013) Proto jsme nuceni užít definici z Evropského práva, která z hlediska práva označuje podnik jako: *„Subjekt vykonávající hospodářskou činnost, bez ohledu na jeho právní formu. K těmto subjektům patří zejména osoby samostatně výdělečně činné a rodinné podniky vykonávající řemeslné či jiné činnosti a obchodní společnosti nebo sdružení, která běžně vykonávají hospodářskou činnost.“* (Nařízení Komise 800/2008, 2008) Pojem podnik lze vysvětlit nespočtem možností, ať jednoduše, tak

složitě, z pohledu „laika“ i z pohledu ekonoma, poslance, profesora. Ale dle mého názoru se tohoto problému obstojně zhostila kniha podnikové ekonomiky a našla kýžený kompromis. Vochozka (2012, s. 35) definuje podnik jako subjekt, který vykonává hospodářskou činnost bez ohledu na jeho právní formu, je základním prvkem národního hospodářství a je tvořen:

- Hmotnou složkou podnikání – Jedná se o movitý a nemovitý majetek přímo přidružený k podniku a je k podnikání využíván.
- Osobní složkou podnikání – Jedná se o veškeré lidské zdroje spjaté s podnikem, ať zaměstnavatelé, tak i zaměstnanci.
- Nehmotnou složkou podnikání – Jedná se o složku, která pod sebou zastřešuje veškeré právo duševního vlastnictví, zejména obchodní jméno, patenty, licence, ochranné známky, know – how, logo

Podniky jsou velmi důležité pro správný chod všech složek vystupujících na trhu, a tudíž i pro správný chod státu a na to je v dnešní době ze strany státu mnohdy zapomínáno, ať z pohledu neustálého zvedání minimální mzdy, striktních zákonů a norem nebo státních restrikcí během pandemie. Vždyť právě podniky jsou hlavním zdrojem příjmů do státní kasy, poskytují produkty pro domácnosti, které uspokojují jejich potřeby. Poptávají po domácnostech pracovní sílu, tedy nabízejí pracovní možnosti. V neposlední řadě spolu s ostatními podniky vytvářejí v nejlepším případě zdravou a spravedlivou konkurenci, aby vytvořily produkty rozumně dostupné.

**Pojmem podnikání** neboli činnost spojená s podnikem, lze definovat na základě několika pohledů (Veber, 2008, s. 14):

- Ekonomický pohled: Činnost, kde dochází k zapojení všech ekonomických zdrojů a aktivit, za účelem zvýšení jejich původní hodnoty.
- Psychologický pohled: „*Činnost motivovaná potřebou něco získat, něčeho dosáhnout, vyzkoušet si něco, něco splnit. Podnikání v tomto pohledu je prostředek k dosažení seberealizace, zbavení se závislosti, postavení se na vlastní nohy apod.*“
- Sociologický pohled: „*Vytváření blahobytu pro všechny zainteresované, hledáním cesty k dokonalejšímu využití zdrojů, vytvářením pracovních míst a příležitostí.*“
- Právní pohled: Soustavná činnost prováděna podnikatelem samostatně, vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku. (Zákon č. 513/1991, 2013)

Dle podnikové ekonomiky je zisk podniku jasný symbol a ukazatel úspěšnosti nejen pro vlastníky a zaměstnance, ale i pro potenciální zákazníky, partnery a konkurenci. Zisk je důležitou jednotkou tvorby dalších zdrojů, investic a kapitálem pro technický rozvoj. (Vochozka, 2012, s. 35)

Osoba provozující podnikání je označena jako **podnikatel**. Veber (2008, s. 16) říká, že každý správný podnikatel, je ambiciózní osoba, která si stanovila svůj cíl a s velkou iniciativou se na vlastní nohy snaží tohoto cíle zhostit. Jedná na základě svých rozhodnutí a vzhledem k tomu, že není nikým veden, musí se motivovat vlastní silou a učit se z vlastních chyb. Musí zhodnotit a zvýšit hodnotu všech svých vkladů a počítat s jistými riziky a neúspěchy. Nejedná se vždy jen o rizika podnikání, které je podnikatel schopen ovlivnit, proto by je měl brát v úvaze. Je velmi důležité, aby měl přehled v oblasti podnikání a byl schopen najít příležitost na trhu, zmobilizovat a využít své zdroje a prostředky pro zaplnění této příležitosti. V nejlepším možném případě, aby měl vždy plán B a vytyčil si i krátkodobě nový cíl. Při správném postupu by měl podnikatel dosáhnout nejen svého cíle, ale i finančního a osobního uspokojení.

- Dispozice – Jedná se o znalosti, kompetence nebo know-how, které ho odlišuje a převyšuje ostatní. Tyto dispozice se podle Vebera (2008, s. 16) dělí na schopnosti, vědomosti a dovednosti. Schopnosti podnikatele jsou jeho vrozené výhody oproti ostatním, jedná se o rozumovou inteligenci, schopnost organizace, vedení, komunikaci, ale i počínání v krizových situacích. Vědomosti podnikatel naopak získává svou vlastní pílí, aneb co se v mladí naučíš, ve stáří jako když najdeš. Naopak většinu dovedností podnikatel získá opakovaným vykonáváním své podnikatelské činnosti a poučením ze svých chyb.
- Osobní vlastnosti – Jedná se o soubor chování, který charakterizuje podnikatele. Mnoho z nich bylo již zmíněno, ale je důležité zmínit i další, neboť z velké části charakterizují i samotný podnik. Mezi vlastnosti, které si cenní hlavně zaměstnanci patří zdvořilost, empatie, přesnost (Podnikatel platí své zaměstnanci vždy včas.), zodpovědnost, rozhodnost a taky vytrvalost (Zaměstnanec se více snaží, pokud má pocit stálé pracovní pozice) a charisma. (Veber, 2008, s.16)

Je nutné rozlišovat mezi pojmy firma a podnik, neboť **pojem firma** je pouze označení samotné společnosti, tedy nehmotný statek. Firma jako označení je součástí podniku, proto není převoditelná jako taková, ale jen společně s podnikem. (Tietzová, 2008)



## 1.2 Podmínky pro podnikání

Každá fyzická i právnická osoba může vykonávat podnikatelskou činnost, zdali splňuje požadovaná kritéria a vlastní oprávnění nebo registraci od pověřeného orgánu.

### Živnostenské oprávnění

Veber (2008, s. 81) říká, že aby bylo možné získat živnostenské oprávnění je osoba o něj žádající povinna provozovat takovou podnikatelskou činnost, která není v rozporu se zákonem a nejedná se o nahodilou činnost ani skrytý pracovní poměr. Soubor těchto činností je usnesen v § 3 živnostenského zákona. Osoba schopna provozovat živnost, musí dosáhnout 18 let, být způsobilá k právním úkonům, být beztrestná a předložit doklad, že nevlastní žádné daňové nedoplatky vůči finančnímu orgánu. Zvláštní podmínkou je prokazování způsobilosti u řemeslných živností, osoba je povinna předložit doklad o vyučení a praxi. U vázaných živností je osoba povinna předložit osvědčení nebo autorizaci a potvrzení o vyžadovaném vzdělání.

Podle předmětu a rozsahu podnikání dělíme živnost na obchodní (maloobchod, čerpací stanice), výrobní (textil, zedník) a službu (restaurace, taxi služba). Podle požadavku na odbornou způsobilost dělíme živnosti na ohlašovací a koncesované. Ohlašovací živnosti dále dělíme na volné, řemeslné a vázané. (Veber, 2008, s. 81)

Vydání živnostenského listu nastává na příslušném živnostenském úřadě, po vyplnění ohlášení živnosti nebo žádosti o koncesi a po přiložení dokumentů.

### Právnické osoby

Dle Vebra (2008, s. 82) založení právnické společnosti je o poznání složitější a finančně i časově nákladnější. Nejčastější formou právnické osoby v České republice je společnost s ručením omezeným. Pro vytvoření právnické osoby je nutné sepsat společenskou nebo zakladatelskou listinu. Tato listina musí obsahovat několik klíčových informací:

- Firmu a sídlo společnosti
- Společníky
- Činnost podnikání
- Výše základního vkladu a podrobnou výši vkladu jednotlivých společníků
- Jména a bydliště jednotlivých jednatelů
- Pokud je zřízena dozorčí rada, musí být v listině i její první členové
- Určení správce vkladu

Dalším krokem pro úspěšné vytvoření podniku je volba unikátního názvu. Poté dochází zpravidla k složení požadovaného kapitálu a zápisu do obchodního rejstříku. (Veber, 2008, s. 82)

### **1.3 Základní právní formy**

Právních forem máme několik, dělí se podle vstupního kapitálu, výše ručení, podle právního základu i dle množství majitelů. Z hlediska formy vlastnictví máme jen dva podniky. Majetek podniku ve vlastnictví jedné soukromé osoby je označován za soukromou formu vlastnictví a u majetku podniku ve vlastnictví několika osob, mluvíme o partnerské formě vlastnictví.

#### **Fyzické osoby**

Podnikání fyzických osob neboli OSVČ (osoba samostatně výdělečně činná) musí být prováděno dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. Tento typ podnikání skýtá velkou výhodu v možnosti snadného a nízkonákladového založení s volností a samostatností při rozhodování, bez nutnosti počátečního vkladu. I přesto by měl mít podnikatel velký přehled, jak z odborného, tak i z ekonomického hlediska. (Veber, 2008, s. 83)

#### **Právnícké osoby**

Podnikání v podobě právnícké osoby probíhá na rozdíl od fyzické osoby dnem zápisu do obchodního rejstříku a daný podniku musí u notáře uzavřít společenskou smlouvu.

I když podniková ekonomika začíná osobními společnostmi, já bych začal s těmi více známými a častějšími společnostmi, a to jsou kapitálové. Kapitálové společnosti dělíme na společnost s ručením omezeným a akciovou společnost. (Synek, 2006, s. 75)

- Společnost s ručením omezeným.

Jedná se o společnost, která může být ve velkých případech přímou alternativou OSVČ, neboť se jedná o méně nákladné podnikání, díky nízkému počátečnímu vkladu a nízkým administrativním poplatkům. Hlavní rozdíl nastává v omezeném ručení za závazky a nutnosti vedení podvojného účetnictví. Společnost s ručením omezeným působí na obchodní úrovni důvěryhodněji oproti OSVČ a v jistých momentech se může zdát i jako profesionálnější přístup k podnikání. (Synek, 2006, s. 75)

- Akciová společnost

Tento typ společnosti už je charakteristický pro větší podniky, neboť je nutný velký počáteční kapitál, který se rozdělí na určitý počet akcií o určité jmenovité hodnotě. Společnost opět ručí za své závazky do výše svého majetku. Společnost může být založena jak jedincem, tak několika zakladateli a poté musí dojít k vytvoření zakladatelské smlouvy. (Synek, 2006, s. 75)

Akciová společnost má složitější strukturu orgánů. Vrcholným orgánem je valná hromada, která je tvořena všemi akcionáři. Dále je zde představenstvo, které má funkci řídicí a je voleno valnou hromadou na maximálně 5 let. Představenstvo je tvořeno minimálně 3 členy a volí si svého předsedu. Aby nedošlo k nevhodnému řízení ze strany představenstva, musí být zřízena i dozorčí rada. Tato rada mimo kontroly představenstva, má možnost nahlížet do všech dokumentů a musí mít minimálně 3 členy. Proto není pochyb o tom, že díky velkému počátečnímu vkladu a složitější struktuře společnosti, vystupuje akciová společnost na trhu s důvěryhodným dojmem. (Synek, 2006, s. 76-77)

- Osobní společnost

Nyní se přesuneme na osobní společnosti, které jsou charakteristické tím, že jsou vytvořeny dvěma a více společníky. Tyto společníci se dělí o zisky a jsou společně zodpovědní za veškeré ztráty. (Synek, 2006, s. 79)

Veřejná obchodní společnost je tvořena všemi společníky a tito společníci vkládají své prostředky do společnosti a společnost z nich vytváří svůj majetek, který slouží i jako hranice ručení pro své závazky. (Synek, 2006, s. 79)

Komanditní společnost je obchodní společnost, která má svou charakteristickou strukturu. Tato struktura je tvořena dvěma typy společníků, první jsou komanditisté a druzí jsou komplementáři. Komanditisté ručí do výše svého vkladu a mají pouze kontrolní pravomoc. Komplementáři ručí neomezeně a starají se o chod společnosti. Zisk je poté rozdělen dle společenské smlouvy. (Synek, 2006, s. 79)

- Družstvo

Jedná se o speciální společnost, kde není hlavním cílem zisk, ale „blaho“ a uspokojení potřeb jeho členů. Existuje velké množství družstev, ale mezi ty nejznámější patří: (bytové, nákupní, výrobní). Družstvo má také svoji strukturu. Tato struktura je tvořena orgány,

podobnými akciové společnosti. Členská schůze tvořena všemi členy a každý člen má jeden hlas. Představenstvo má funkci řízení a kontrolní komise funkci kontroly. Mezi další možné obchodní společnosti dle Podnikové ekonomiky patří: (Synek, 2006, s. 78)

- Státní podniky
- Neziskové organizace
- Veřejnoprávní právnické osoby (stát, obec, kraj)
- Vysoké školy

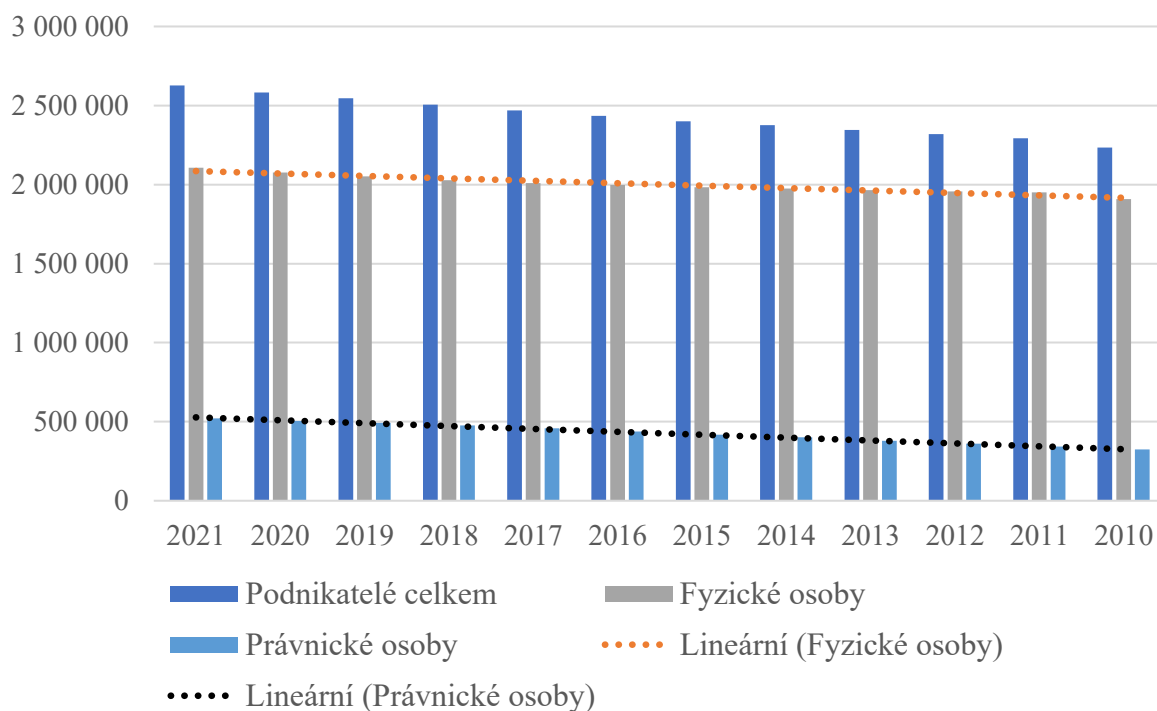
Podle Ministerstva průmyslu a obchodu v České republice bylo k 31.12.2021 celkem 2 627 378 Podnikatelů na 10 682 029 obyvatel České republiky. Veškerá sčítání za jednotlivé roky probíhala každý rok ve stejný den. Celkový počet je tvořen z fyzických a právnických osob. (MPO, 2022)

Tabulka 1 Celkový počet podnikatelů a obyvatel v období 2010–2021 v ČR

Rok	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Podnikatelé celkem	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	627	581	545	505	468	433	400	375	344	318	293	233
	378	680	149	551	334	756	945	752	841	690	241	474
Fyzické osoby	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
	106	076	051	028	009	996	982	974	965	957	950	908
	539	010	614	496	927	337	757	925	757	218	323	925
Právnické osoby	520	505	493	477	458	437	418	400	379	361	342	324
	839	670	535	055	407	419	188	827	084	472	918	549
Poměr podnikatelů na počet obyvatel	24,6 %	24,1 %	23,8 %	23,6 %	23,3 %	23,0 %	22,8 %	22,6 %	22,3 %	22,1 %	21,7 %	21,2 %
Počet obyvatel	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	682 029	707 839	681 161	637 794	597 473	572 427	546 120	528 477	513 834	513 209	548 527	526 685

Zdroj:(MPO, 2022) vlastní zpracování

Dle následující Tabulka 1 a Graf 1 je viditelné, že i přes špatnou situaci spojenou s onemocněním Covid-19, nedošlo k výraznějším změnám a dochází i nadále k zvyšujícímu se počtu podnikajících osob. Je možné, že změna bude viditelná až v roce 2022. Pro rok 2022 ještě nejsou dostupná data.



Graf 1 Vývoj počtu podnikatelů v letech 2010–2021 v ČR

Zdroj:(MPO, 2022) vlastní zpracování

## 1.4 Rozdělení MSP

Velikost podniku se nejčastěji určuje dle několika kritérii, zejména počet zaměstnanců, velikost obrátu a případně velikost kapitálu nebo zisku. Dle Komise evropské unie, platné na území České republiky, se podniky MSP dělí na drobné, malé a střední. Střední podnik zahrnuje maximálně 250 zaměstnanců, majetek nesmí přesáhnout sumu 43 milionů Eur a roční obrat činí do 50 milionů Eur. Hranice malého podniku už je o poznání nižší, činí 50 zaměstnanců, roční obrat a aktiva nepřesahují limit 10 milionů Eur. Drobný podnik zaměstnává méně než 10 zaměstnanců a jeho aktiva a roční obrat nepřesahují 2 miliony Eur. (Synek, 2006, s. 347)

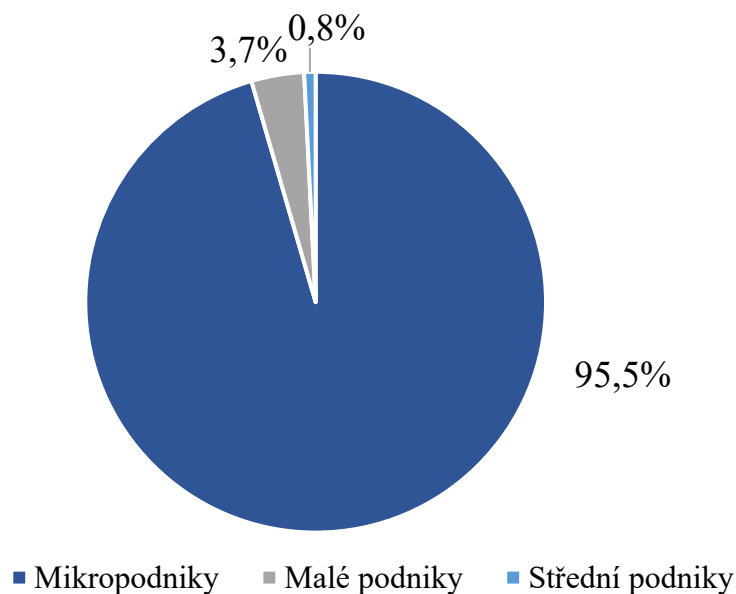
„Podle svazu průmyslu České republiky se za malý podnik považuje ten, který má méně než 100 zaměstnanců a jehož roční obrat nepřesahuje 30. mil. Kč, střední podnik má méně než 500 zaměstnanců a obrat menší než 100 mil. Kč. Ostatní podniky jsou považovány za velké.“ (Synek, 2006, s. 84) Celkový přehled rozdělení MSP je v Tabulka 2.

Tabulka 2 Rozdělení malých a středních podniků

Kategorie podniků	Počet zaměstnanců	Roční obrat	Aktiva celkem
<b>Střední</b>	<250	≤ 50 milionů €	≤ 43 milionů €
<b>Malý</b>	<50	≤ 10 milionů €	≤ 10 milionů €
<b>Mikro</b>	<10	≤ 2 miliony €	≤ 2 miliony €

Zdroj:(Synek, 2006, s. 347) vlastní zpracování

Vochozka (2012, s. 489) říká, že počet malých a středních podniků je z velké části tvořen mikropodniky a zbytek jsou malé a střední podniky. Podrobnější přehled je v Graf 2.



Graf 2 Složení malých a středních podniků

Zdroj:(Vochozka, 2012, s. 489) vlastní zpracování

## 1.5 Funkce MSP

Skrze podnikání uskutečňuje každý podnik své cíle a plány, které si předem buď stanovil anebo během nějakého období by měl stanovit a snažit se jich dosáhnout. Jeho činnost se liší podle výše zmíněných členění a jeho hlavní funkcí by měla být přeměna vstupů na výstupy v nejefektivnější možné podobě. Tato činnost se z podrobnějšího pohledu skládá z řady dílčích činností a tyto činnosti jsou mnohdy propojené a je důležité, aby fungovaly v koordinaci a plynulosti. Funkce podniku se dělí dle Vochozky (2006, s. 183-186) na:

- Výrobní funkce – produkce výrobku, služby
- Dodavatelská – Uspokojuje potřeby trhu
- Vědeckotechnická – Funkce založená na snaze užívání nových vědeckých poznatků a nových technologií, k urychlení a zefektivnění podnikání.
- Ekonomická – Tvorba zisku skrze uspokojování cizích potřeb a vytváření předpokladů pro další rozvoj.
- Sociální – Na fungování podniku závisí nábor, výběr, peněžní ohodnocení zaměstnanců a správné rozdělení jejich pracovní doby.
- Politická – Politická rozhodnutí přímo ovlivňují podnik.
- Vzdělávací
- Kulturní – Prostředí a atmosféra mezi lidskými zdroji je důležitý aspekt pro správný chod společnosti.
- Bezpečnostní – Tento aspekt hlavně v poslední době ukazuje svou velkou a neopomenutelnou roli na správné fungování podniku. Bezpečnostní opatření a prevence, ochrana majetku a životního prostředí.
- Společenská odpovědnost – Aby byl podnik v dnešní době konkurenceschopný, musí provádět činnosti nad rámec zisku, aby zaujal a udržel si své zákazníky a naplnil očekávání jejich a svého okolí. Společenská odpovědnost jsou tedy veškeré aktivity podniku, jimiž se snaží podnik o uchopení a uspokojení očekávání všech zainteresovaných stran na trhu.

## 1.6 Výhody a nevýhody MSP

Je neopomenutelným faktem, že malé a střední podniky tvoří ve struktuře firem silně převažující většinu. Zásadou fungujících firem je u drtivé většiny právě podnikatel, neboť MSP jsou náchylné na chyby svého vedení. Tyto podniky se spoléhají sami na sebe a ne na pomoc z vnějšku, proto vytváří mnohdy i silné vztahy mezi interními pracovníky. Během celé své existence naráží MSP na své výhody i nevýhody.

### Výhody

Jednou z největších výhod malých a středních podniků je zcela bez pochyb její jednodušší řídicí struktura. Vedoucí je v mnoha případech své podřízené schopen řídit sám a není zde třeba zaměstnávání dalších osob na pozici personalistiky a řízení osob. V pozici, kde přímo vedoucí dohlíží na své zaměstnance, si vedoucí buduje vztah se svými zaměstnanci a upevňuje tak pracovní poměr. Ve velké míře se stává, že MSP jsou hlavním příjmem domácnosti, neboť podniky zaměstnávají jednotlivé členy rodiny. Tento fakt způsobuje, že členové mají sami chuť podílet se na inovaci a prosperitě podniku.

Další velkou výhodou MSP potvrdila i momentální pandemická situace Covid-19. Malé a střední podniky umí velmi rychle reagovat na změny na trhu a dokážou podněcovat podnikatelského ducha členů společnosti k podstoupení rizika podnikání. Důvodem je daleko rychlejší podnikatelské rozhodnutí a fakt, že MSP stačí daleko menší „okno na trhu“, aby se podnik užíval nebo použil výdělek k financování svých nákladů.

Dle Synka (2006, s. 348) mají MSP výhody:

- Nižší náklady
- Zaplnění mezer na trhu
- Možnost spolupráce s velkými podniky
- Lepší vztah s odběrateli
- Perspektivní pracovní pozice

Tyto malé a střední podniky mají v hojnosti tendenci přebírat a zhodnocovat aktiva velkých podniků, které tato aktiva pro svoje účely nepovažují za výhodné nebo efektivní. Z velké části také přebírají po velkých podnicích poptávku na trhu, kde už došlo k nasycení trhu v takové míře, že se podnikání v tomto oboru pro velké podniky stává nevýhodné.



Mimo podnikatele má velký vliv na podnikání v MSP také top management, ať už provozní, jednatelé nebo manažeři. Mají daleko větší příležitosti a možnosti než u velkých firem a jejich práce je daleko víc vidět. V mnoha případech nesou velkou zodpovědnost, neboť podnikatel nemá často čas je kontrolovat a jiného nadřízeného už nemají, proto jsou v mnoha případech daleko více motivováni než u velkých firem.

### **Nevýhody**

Největší nevýhodou MSP se jeví jejich omezenost finančních prostředků, ke kterým zákonitě přibývají další problémy. MSP nejsou schopny držet nejmodernější technologický krok a nejsou schopny financovat výzkum. To způsobuje omezenou možnost inovací. Další nevýhoda spojená s nedostatkem financí je omezený kapitál pro nové zakázky, který se většinou nedá vyřešit ani formou cizího kapitálu, neboť se malé a střední podniky pro banky jeví jako rizikové. Podniky nemají většinou ani propracovanější formu reklamy a marketingu, neboť opět nemají potřebné finanční prostředky.

Dle Synka (2006, s. 348) mají MSP nevýhody:

- Omezený přístup veřejným zakázkám
- Tlak na snižování cen ze strany velkých podniků, který jsou schopny vyrábět větší množství za lepší ceny.
- Absence veřejných dražeb
- Horší fungování administrativních, legislativních a daňových předpisů
- Obtížnější podnikání na zahraničním trhu
- Respektování technických postupů je spojeno s vyššími náklady

Dle Vebera (2008, s. 491-492) všeobecně platí, že současná podnikatelská situace se vyznačuje nestabilitou, neurčitostí, dokonce se hovoří o chaosu. Tento fakt je podložen i současnou pandemickou situací, kde se vše přizpůsobuje aktuálnímu nařízení vlády. Těmto nepředvídatelným podmínkám se podnikatelé musí přizpůsobovat a jednat, tak aby je současný stav omezil v nejnižší možné míře nebo naopak musí krizovou situaci proměnit ve svůj prospěch.

Tabulka 2 SWOT analýza MSP

<b>SWOT analýza</b>			
		<b>Pozitivní</b>	<b>Negativní</b>
		<b>Silné stránky</b>	<b>Slabé stránky</b>
<b>Vnitřní</b>		Pružnost reakce na vývoj trhu	Nedostatečný kapitál
		Znalost lokálních trhů	Absence nejlepšího technického vybavení
		Vysoká motivace k výkonu u vlastníků firem	Slabý marketing
		Inovační potenciál	Ochrana práv duševního vlastnictví
		Vytváření pracovních míst	Převaha výroby s malou přidanou hodnotou
		Kvalitní produkty	Omezený rozvoj lidských zdrojů
		Přizpůsobivost pracovní síly	Nedostatečná spolupráce mezi malými podniky
		<b>Příležitosti</b>	<b>Hrozby</b>
<b>Vnější</b>		Rozvoj trhu-zahraniční trhy	Nedostatek kvalifikovaných pracovních sil
		Výhody plynoucí ze síťování podniků	Vysoká konkurence
		Velká nabídka dotačních programů	Administrativní zátěž podnikání
		Rozvoj výzkumu a vývoje	Legislativní omezení
		Spolupráce s malými středními podniky	Technicko-technologické nedostatky
		Spolupráce s institucemi	
		Zvýšení podílu podniků na veřejných zakázkách	

Zdroj:(Vochozka, 2012, s. 348) vlastní zpracování

## 1.7 Řízení lidských zdrojů u MSP

U malých a středních podniků je řízení lidský zdrojů velmi problematické. Tato problematika je způsobena tím, že MSP nemají dostatečně sofistikovanou strukturu personalistiky jako velké podniky. Je zde absence oddělení a pracovníků, kteří by se specializovali na patřičné činnosti personálních prací, protože nejsou schopni vynaložit své, již omezené finanční prostředky. Velmi často dochází k tomu, že tuto práci musí provádět nespecializovaní pracovníci nebo samotní podnikatelé. Činnost je mnohdy zanedbávaná nebo vykonávaná jen okrajově. (Veber, 2008, s. 158-159)

Činnosti řízení lidských zdrojů u MSP (Brodský a Stříteská, 2010, kapitola 5. 1):

- Shromažďovat poznatky o lidských zdrojích
- Plánování lidských zdrojů
- Průzkum trhu
- Vzdělání, školení
- Definování funkcí a úkolů
- Starost o pracovní podmínky
- Posuzování pracovních výkonů
- Odměňování, motivace
- Povyšování, přeřazování a vybírání lidských zdrojů

### Zaměstnanec

*„Je fyzická osoba (člověk), která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Způsobilst osoby zavázat se k výkonu závislé práce je řešena občanským zákoníkem. Ustanovení § 35 občanského zákoníku stanoví 2 podmínky, které musí být splněny, aby fyzická osoba mohla konat závislou práci v základním pracovněprávním vztahu, a to:(Příručka, 2016)*

- *Dosažení věku 15 let; a*
- *Ukončení povinné školní docházky.*

*Před uzavřením pracovní smlouvy přitom postačí, aby fyzická osoba dosáhla věku 15 let (první podmínka). Jako den nástupu do práce však nesmí být sjednán den, který by předcházela dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku (druhá podmínka).“ (Příručka, 2016)*

V momentě, kdy podnik usuzuje, že pracovní síla v podobě zaměstnanců je nevyhnutelná, nastává bod zlomu pro celý podnik. Podnik musí rázem řešit řadu nových povinností, které jsou nezbytné pro správný chod a spokojenost zaměstnanců. Povinnosti nepřichází jen z pracovněprávních předpisů a zákoníku práce, ale i z pozice rozhodování a řízení. (Veber, 2008, s. 158-159)

Mnohdy je toto rozhodování a řízení složitější právě v rodinných firmách, kde je daleko těžší myslet v první řadě na firmu a poté na členy rodiny. Příbuzenské vztahy způsobují obtíže při rozhodování, povyšování, odměňování, a hlavně při ukončení pracovního poměru. Pro samotného manažera, který není členem rodiny, je obtížné jednat s rodinným příslušníkem stejně jako s ostatními. Avšak výhodou může být ona skvělá komunikace a blízký vztah pro vyřešení problému nebo diskrétnost ze strany členů rodiny.

Pro malou a střední firmu je typické, že zaměstnanci musí vykonávat úkoly nad rámec jejich pracovních pozic (úklid, evidence docházky). Díky menšímu počtu zaměstnanců je podnik mnohem více závislý na jednotlivcích a daleko více náchylný na jejich chybovost. Zaměstnanci jsou nuceni chodit do práce i v nevhodnou dobu nebo při začínající nemoci, protože podnik nemá finanční prostředky pro vytváření pracovních rezerv a není, kdo by je nahradil. Argumentem by mohla být brigádnická posila, ale podnik většinou nemá přebývajících síly, aby došlo k jeho zaškolení a tuto činnost nechce provádět na úkor podnikání, neboť není jistota dlouhodobé výpomoci ze strany brigádníka.

Dle Vebera (2008, s. 158-159) mají zaměstnanci v MSP daleko osobnější přístup, větší důvěru mezi sebou a nadřízenými, příjemnější prostředí a pracovní vztahy a flexibilnější pracovní dobu. Zaměstnanci mají větší odpovědnost i autonomnost. Bohužel tohle vše je kompenzováno, menší jistotou pracovní pozice, nižšími mzdami a absencí výhod, jako sickdays, příspěvek na stravování a volnočasové aktivity, firemní mobilní telefon nebo automobil, vzdělávací kurzy, příspěvek na důchodové a zdravotní pojištění a více dovolené. Pracovní doba je přímo závislá na množství zakázek. Ambiciózní zaměstnanci mají velmi omezený kariérní růst.

## 2 Covid-19

Svět už od nepaměti souží řada předvídatelných i nepředvídatelných krizí. Slovo krize je ve společnosti ve velké míře užívané slovo, i když lidé mnohdy neví, co přesně znamená. Není se čemu divit, slovo krize se užívá napříč všem odvětvím a znamená vždy trochu něco jiného. Já bych krizi definoval jako období, kdy nejsme zcela schopni odhadnout budoucí změny a zdali stav po krizi bude shodný se stavem před krizí. V literatuře krizové řízení podniku je krize v podniku definována jako: „*Situace různé časové délky, ve které se rozhoduje, zda se podnik navrátí (minimálně) do situace, ve které byl před vznikem krize, nebo je perspektivně ohroženo dosahování podnikových cíl, případně jeho další existence.*“ (Zuzák, 2009, s. 30) Tyto krize mohou být různého rozsahu a tím ovlivňovat jedince, organizaci, společnost, stát, světadíl nebo být krizí globálního měřítka, která ovlivňuje všechny složky lidské společnosti, ať už kulturu, vzdělání, ekologii, tak hlavně hospodářství. Hospodářství je velmi klíčový aspekt správného fungování nejen státu, ale i globálního trhu, neboť na něm stojí i padá moderní civilizace. Společnost už v minulosti zaznamenala řadu globálních krizí v podobě pandemického onemocnění, válek, ekologických katastrof nebo politických změn. Když se na globální krizi nebudeme dívat z negativního hlediska, dospějeme k závěru, že krizi můžeme využít jako novou příležitost, stejně jako krize v podniku. Krize může přinést i pozitivní změny: Morové rány zlepšily hygienu a vytvořily základy pro zdravotnictví. Války způsobily velký technologický růst.

Po všech předchozích zkušenostech naší civilizace s globálními krizemi, jsme si mysleli, že naše novodobá společnost „poučena minulostí“, bude ušetřena. Bohužel tomu tak nebylo, v prosinci 2019 byla celá naše společnost zasažena po vzoru literárního díla Karla Čapka Bílá nemoc, v podobě nového typu koronaviru označovaného jako „SARS-CoV-2“. Na základě velkého a nekontrolovaného problému pod názvem Globalizace.

Globalizace je pojem, kdy se svět stává více a více propojený a dochází k samovolnému odbourávání vzdálenostních a národnostních hranic, za účelem rychlejšího a efektivnějšího transportu osob a věcí. Během posledních 30 let se toto tempo globalizace rapidně zrychlilo a státy, kde k tomuto procesu globalizace nedošlo, začali hospodářsky upadat. (Wikisofia)

## 2.1 Definice onemocnění

Koronavirové onemocnění Covid-19, je infekční onemocnění virem, proto na něj stejně jako na chřipku nezabírají antibiotika. Průběh onemocnění může být symptomatický, tedy s příznaky, nebo asymptomatický. Největší problém nastává, když je osoba nakažena v podobě asymptomatické a virus roznáší bez jakéhokoliv vědomí. Stejně jako u chřipky tak i zde většina nakažených lidí má mírné až střední respirační obtíže a nevyžadují zvláštní péči, pouze klidový stav. Problém a velký rozdíl od chřipky nastává u rizikových skupin, kde může mít nákaza Covidu-19 i fatální následky a vyvrcholit smrtí. Za rizikové skupiny se označují všichni, kteří trpí zdravotními problémy jako je kardiovaskulární onemocnění, cukrovka, chronické respirační onemocnění, rakovina nebo jsou rizikovou věkovou skupinou. (World Health Organization)

Virus se šíří prostřednictvím úst a nosu infikované osoby v podobě drobných kapalných částic, když nakažená osoba kašle, kýchá, mluví, zpívá nebo dýchá, tyto nakažené kapénky roznáší do svého okolí. (Hudd, 2020, s. 10) Tyto částice se pohybují od větších respiračních kapiček až po menší aerosoly. Pro snížení počtu nakažených je nutné dbát etiketu správného chování, například kašláním do ohnutého lokte, snažit se vyvarovat osobnímu kontaktu a izolovat se, pokud se necítí dobře. Nejlepší způsob, jak snížit roznášení viru, je dodržovat řádnou vzdálenost, nosit správně respirační masku a dbát na zvýšenou hygienu. (World Health Organization) Je nutno dodat, že virus přežívá ve vlhkém prostředí, proto je přímo vhodné vyměňovat respirační pomůcky za nové. (Nzip, 2021)

Období nakažlivosti není zatím přesně určeno, ale dle testů by měla být nakažená osoba infekční již po 2 dnech. Příznaky se ve většině případů objevují 5–6 dní po naze virem. (World Health Organization) U osob se silným imunitním systémem a mírným průběhem, již není virus infekční začátkem desátého dne, v opačném případě může být osoba infekční i po desátém dni. (Liebowitz, 2020) V obou případech je doporučeno podstoupení antigenní nebo PCR test na Covid-19.

### **Mutace Covid-19**

Dle statistik je zcela běžné a logické, že viry jako SARS-CoV-2 mutují a přizpůsobují se nepříznivým podmínkám a metodám léčby, aby snáze a déle přežily v těle hostitele, je to přirozená reakce, pozorovaná i u běžného živočicha, který má snahu za každou cenu přežít i v nehostinných podmínkách. Problém nastává u času potřebného pro toto přizpůsobení. Některé

viry jsou schopny se velice rychle a agresivně přizpůsobit pro jejich přežití, zatímco živočichům to trvá desítky let. (Covid portál, mutace koronaviru)

Během pandemie Covid-19 byla zdokumentována velká řada mutací a variant, které se mohou výrazně nebo neznatelně odlišovat od původního viru. Virus může být odolnější na medikamenty, teplotní podmínky, vegetaci nebo se může lépe přenášet vzduchem, vodou a živočichy. Také se může virus snažit méně poškozovat a ovlivňovat svého hostitele, a tak obývat svého hostitele déle bez povšimnutí nebo ho naopak mnohem razantněji a agresivněji parazitovat a žít se na něm. (Covid portál, mutace koronaviru)

- Omikron

Jedná se v momentální době o jednu z nejrozšířenější a nejznámější variant Covid-19, proto by bylo dobré ji aspoň obecně zmínit. Poprvé byla objevena v listopadu 2021. Důvodem obavy z této varianty je její velká odlišnost od původního viru. Vyznačuje se snadnějším přenosem a díky velké odlišnosti od původního viru nižší účinností vakcín. Příznaky omikronu potvrzují predikce odborníků a profesorů, neboť virus se snaží o rychlejší přenos mezi potenciálními hostiteli, ale méně svého hostitele parazitují. (Tancerová)

Hlavní příznaky jsou únava, bolest těla a hlavy, škrábání v krku a rýma. U nemoci zpravidla nedochází k respiračním problémům, vysokým teplotám a stav pacienta se většinou zlepšuje sám od sebe. (Tancerová)

## 2.2 Vznik

Na konci roku 2019 byly shledány ve střední Číně, ve velmi lidnatém městě Wu-chan, stejné respirační problémy u několika pacientů, u nichž bylo později odhaleno stejné nakažení koronavirem SARS-CoV-2, které způsobilo onemocnění Covid-19. „*Koronaviry byly objeveny v polovině 60. let, a jsou známy jako původci onemocnění u lidí a různých druhů zvířat včetně ptáků a savců. Primárně napadají dýchací a trávicí trakt, proto se šíří buď vzduchem, kontaminovanými předměty nebo oro-fekálním přenosem.*“ (Státní zdravotní ústav, 2020)

Původ této nákazy je stále záhadou, ale vědci se přiklání k teorii nákazy prostřednictvím kontaktu člověka s netopýry na velkých tržnicích ve Wu-chanu. K této teorii přispívá i fakt, že veškeré koronaviry mají původ u živočichů. (Státní zdravotní ústav, 2020) V několika nepodložených zpravodajských novinách obletěla zpráva, že by nákaza mohla pocházet i z několika výzkumných laboratoří a došlo k nechtěnému úniku. Objevovaly se i zprávy

s možností, že se jedná o nepovedenou biologickou zbraň s cílem poškodit cizí ekonomiku. I přes neznámý původ této nákazy, byla 13. března 2020 nucena Světová zdravotnická organizace kvůli vážným respiračním potížím vyhlásit šíření SARS-CoV-2 za pandemii. První případ onemocnění v České republice byl zaznamenán 1. března 2020. (Nzip, 2021)

### **2.3 Zavedená opatření proti šíření Covid-19**

S postupně přibývajícími případy nákazy Covid-19 v jednotlivých státech, byla Česká republika nucena zavádět preventivní opatření. Dle Keislera (2020, s. 43-131) bylo cílem prvních opatření zamezit zavlečení koronaviru do ČR, proto Ministerstvo zdravotnictví nařídilo 27. 1. 2020, aby letiště pro cestující z krizových oblastí poskytly potřebné informace spojené s nákazou a cestující byli podrobeni lékařské kontrole. Následoval zákaz přímých letů z Číny, Itálie a Jižní Koreje. Bohužel, jak se očekávalo, tyto kroky nebyly dostatečné a 1. 3. 2020 byly prokázány první případy i v České republice. Načež tato skutečnost způsobila několik razantnějších opatření proti šíření. Byla zakázána veškerá účast na velkých světových akcích, které shlukují v malém prostoru velký počet osob z různých států a způsobují velká rizika přenosu nákazy. Toto nařízení dále eskalovalo k omezení veškerých veřejných akcí.

#### **Upravení možnosti pořádání veřejných akcí**

Pořadatelé byli nuceni ohlašovat hromadné akce s návštěvníky nad 5000. Toto nařízení se dále zpříšňovalo, protože nakažení přibývali. 10. 3. 2021 byly zakázány všechny akce pro 100 a více lidí. Opatření se vztahovalo jak na veřejné akce, tak na ty soukromé. Po dobu karantény se neustále měnily podmínky pro pořádání akcí, ať z pohledu množství osob nebo na základě charakteru akce (rodinná, soukromá, veřejná, ...). Nebylo možné vykonávat svatby, oslavy, bohužel ani pohřby v běžném rozsahu. (Keisler, 2020, s. 43-131)

Aby nedocházelo k nárůstu nakažených a neplnila se nemocniční lůžka s vážnějšími případy, musela vláda vyhlásit radikálnější opatření.

#### **Nařízení nošení respiračních pomůcek**

19. 3. 2020 vydala vláda ČR po vzoru Čínské lidové republiky, kde nošení roušek a jiných ochranných pomůcek není nic výjimečného, povinnost nošení ochranných prostředků k zakrytí dýchacích cest. Tato restrikce způsobila mezi obyvateli České republiky vlnu nesouhlasu a dlouho trvalo, než toto nařízení bylo širokou veřejností přijato. Důvodem nesouhlasu veřejnosti byl fakt, že při zakrytí dýchacích cest dochází k obtížnějšímu dýchání a



lidé tak měli pocit, že byla narušena jejich svoboda. Situaci nepomohl ani omezený počet ochranných pomůcek a lidé si je museli vyrábět sami. Vláda musela vydat mnoho opatření spojených právě s výrobou a prodejem respiračních pomůcek, aby se dostaly v první řadě na ty nejpotřebnější místa a zamezilo se prodeji do zahraničí. Nařízení se netýkalo jen respiračních pomůcek, byly to i hygienické pomůcky, kterých bylo mnohdy ještě méně a nebylo možno je kdekoliv zakoupit. Toto nařízení, stejně jako ostatní restriktce, se měnilo a přizpůsobovalo aktuální situaci. Z obyčejné textilní roušky byla nutnost nosit atestovanou roušku a poté dokonce respirátor s požadovaným označením. Také se měnila povinnost, kde a kdy nosit požadovanou respirační pomůcku. (Keisler, 2020, s. 43-131)

### **Nařizující karanténa pro osoby blízké**

Karanténou se rozumí oddělení zdravé osoby, která se vyskytla v blízkém kontaktu s osobou nakaženou nebo pobývala v oblasti nákazy. Dále se také karanténou rozumí lékařské vyšetřování podezřelé osoby pro zabránění přenosu onemocnění. Osoba je povinna podrobit se ve stanovených termínech pravidelné kontrole a vyšetření, pokud je zjištěna přítomnost viru, je osoba povinna dodržet všechny léčebné postupy a pravidla. (Selucká a kol., 2020, s. 37-41) Nařízení mělo za účel zamezit rozšíření nákazy od potenciálně nakaženého, který byl v blízké době v kontaktu s pozitivně testovaným. Osobě v kontaktu s pozitivně testovaným byla nařízena 14denní karanténa. Toto nařízení se dále vyvíjelo a v dnešní době funguje jako trasování. (Keisler, 2020, s. 43-131) Dle Covid portálu je cílem trasování urychleně identifikovat potenciálně nakažené, kontaktovat je a chránit tím společnost. Pokud má osoba pozitivní výsledek laboratorního testu, přijde jí sms. Součástí sms je i odkaz na samotrasovací formulář. Na základě vyplněného formuláře obdrží rizikové kontakty sms. (Covid portál, jak funguje trasování)

### **Opatření upravující cestování z ČR a do ČR**

Po zákazu přímých letů z Číny, Itálie a Jižní Koreje, bylo nutno toto nařízení upravit k současnému stavu pandemie. Proto vláda nařídila, aby všechny osoby s trvalým a přechodným pobytem v ČR, které se vrátily z Itálie, byly v karanténě o délce 14 dnů. Dále bylo nařízeno, aby osoby ze států s vysokým rizikem výskytu onemocnění Covid-19, před příjezdem do ČR, byly podrobeny na hranicích kontrole příznaků na toto onemocnění. Byl zakázán vstup všech cizinců z rizikových oblastí, s výjimkou cizinců s přechodným pobytem delším nad 90 dnů a zároveň byl zakázán vstup všech občanů ČR do rizikových oblastí. (Keisler, 2020, s. 43-131)

Číslo počtu nakažených stále stoupala, proto byla vláda nucena zpřísnit svá nařízení na cestování z ČR a do ČR. Vláda musela zavést velmi radikální řešení, aby zamezila přeplnění nemocničních lůžek a nedošlo ke kolapsu zdravotnictví. Dále zakázala všem cizincům a občanům z ČR až na výjimky vycestovat z ČR a do ČR. (Keisler, 2020, s. 43-131)

### **Uzavírání škol**

Dalším nevídaným opatřením byl 10. 3. 2020 kompletní zákaz prezenčního vzdělávání a uzavření všech typů škol. Důvodem tohoto zákazu bylo vysoké riziko přenosu onemocnění, způsobené hromadným prezenčním vzděláváním a kumulací studentů v uzavřených místnostech. Toto nařízení znamenalo velké riziko nekompletního vzdělání současné generace, proto byla vláda nucena jednat. Studenti museli být vzděláváni, ale nemohli být ani vystaveni osobnímu kontaktu. Proto se vláda usnesla a nařídila zavedení distanční výuky, která ve velké míře otestovala kvalitu českého školství a schopnost profesorů počínat si s výpočetní technikou. I když po dobu celé pandemické situace došlo k občasnému návratu k prezenčnímu studiu, dalo by se spíše hovořit o kompletní izolaci studentů od veškerého sociálního života, protože doba kontaktně strávená na škole by se dala počítat v řádu dnů. (Keisler, 2020, s. 43-131)

Studenti každé ráno vstali a připojovali se na komunikační kanály. Profesori měli možnost vyžití zvukové a do jisté míry i vizuální zpětné vazby studentů. Zkoušky probíhaly mnohdy ve stejné a nezměněné distanční formě a maturitní zkoušky byly v některých ohledech zjednodušené a zkrácené. Některé státy se uchýlily k radikálnější změně. Svým studentům odpustily závěrečné maturitní zkoušky.

### **Zákaz a upravení činnosti podniků poskytujících služby**

Se stále přibývajícím počtem nakažených osob bylo nutné, aby vláda svými restrikcemi omezila kontakt lidí, a tak i možnost přenosu Covid-19. Omezení pro maloobchody a služby, stravovací služby a taxislužby. Nejprve se jednalo pouze o rozestupy mezi osobami, později i o úpravu otevíracích dob některých služeb a obchodů. Vláda se snažila i rizikové osoby, tedy důchodce, vyvarovat kontaktu s velkým počtem lidí, tak zvolila speciální otevírací dobu pouze pro jejich potřeby. Dosavadní nařízení nestačila a vláda musela přitvrdit. (Keisler, 2020, s. 43-131)

Dle Keislera (2020, s. 43-131) na začátku března 2020 vláda zakázala maloobchodní prodej a prodej služeb v provozovnách, s výjimkou potravin, prodeje důležitých přístrojů, pohonných hmot, hygienických potřeb, lékáren a jiné. Zákaz se také týkal všech stravovacích

služeb, s výjimkou provozoven uvnitř podniků a rychlého občerstvení. Dále zakázala provoz autoškol, taxislužby, s výjimkou rozvozu potravin a jídel, prádelen a čistíren, heren a kasin. Upravující opatření nastalo u domů pro postižené, seniory a se zvláštním režimem, zejména v oblasti možnosti opuštění budovy nebo areálu.

### **Opatření upravující pohyb osob po ČR**

Mimo možnosti vycestování z ČR byla nově omezena i možnost volného pohybu osob po území České republiky. Nařízení mělo za účel omezit bezpředmětné cestování mezi obcemi a kraji. Keisler (2020, s. 43-131) říká, že výjimkou mohla být cesta do zahraničí nebo jiné podnikatelské činnosti, nezbytná rodinná cesta, cesta nezbytně nutná pro obstarání základních životních potřeb, cesta do zdravotnického zařízení, pobyt v parcích nebo přírodě, pohřeb.

### **Povinné testování zaměstnanců**

Nařízení povinného testování bylo nejprve nařízeno pouze v podnicích s poskytováním sociálních a zdravotních služeb. Dle Keislera (2020, s. 43-131) bylo pravidelné vyšetření prováděno zdravotnickým pracovníkem každý 14. den prostřednictvím antigenního testu. Vést evidenci daných vyšetření a neprodleně oznámit skutečnost, že zaměstnanec byl testován pozitivně, hlásit příslušnému orgánu ochrany zdraví. Dále bylo toto nařízení rozšířeno o podniky s jakoukoliv podnikatelskou činností, kde docházelo ke střetnutí více osob a nejednalo se o členy domácnosti.

Ačkoliv je pro většinu malých a středních podniků obtížné zajišťovat dvakrát týdně povinné testování, je tato prevence lépe řešitelný problém než následné hromadné onemocnění zaměstnanců. (Keisler, 2020, s. 43-131) Testování je prováděno samotestovacími antigenními testy. Pokud není zaměstnanec přítomen při testování, je povinen podrobit se testování v den příchodu na pracoviště. Dojedli k odmítnutí testování ze strany zaměstnance, je povinen podnikatel tuto skutečnost oznámit. Neotestovaný zaměstnanec musí nosit respirátor, stravovat se odděleně a dodržovat bezpečný odstup. Po pozitivním testu je zaměstnanec povinen odejít do 5denní karantény, pokud není PCR test negativní. (MPO, Pravidla testování zaměstnanců, 2022)

### **Nouzový stav**

Jedná se o krizový stav, který je vyhlášen vládou při vzniku živelních pohrom, ekologických nebo průmyslových havárií, nehod nebo jiného nebezpečí, které ve značném rozsahu ohrožují životy, zdraví nebo majetkové hodnoty anebo vnitřní pořádek a bezpečnost.

Nouzový stav se může vyhlásit jen s uvedením důvodů na určitou dobu a pro určité území. Současně s vyhlášením nouzového stavu musí vláda vymezit, která práva stanovená ve zvláštním zákoně a v jakém rozsahu se v souladu s Listinou základních práv a svobod omezují a které povinnosti a v jakém rozsahu se ukládají. Podrobnosti stanoví zákon. Nouzový stav se může vyhlásit nejdéle na dobu 30 dnů. Uvedená doba se může prodloužit jen po předchozím souhlasu Poslanecké sněmovny. (Zákon č. 110/1998 Sb., 1998)

12. března 2020 byl poprvé vyhlášen nouzový stav pro celou Českou republiku z důvodu rozšíření nekontrolovatelné pandemie Covid-19. Krizový stav byl vyhlášen na maximálně možnou dobu a poté Poslaneckou sněmovnou prodloužen. Nouzový stav zakázal konání veřejných a soukromých akcí, vycestování z ČR a do ČR, provoz restaurací a některých obchodů. Vyhlásil povinnost nošení respiračních pomůcek, omezil vstup do některých budov pro seniory a omezil množství lidí na veřejnosti. První nouzový stav se začal postupně rozvolňovat kolem 25. dubna 2020. Bohužel tato situace netrvala dlouho a vláda musela opět zavést nouzový stav do první poloviny května 2020. (Keisler, 2020, s. 43-131)

Až 30. září 2020 se musela vláda uchýlit k zavedení opětovného nouzového stavu pro snížení počtu nakažených. Pandemická situace se nelepšila, čísla ubývala i přibývala, a proto byla vláda nucena udržovat druhý nouzový stav až do 14. února 2021. (Keisler, 2020, s. 43-131)

Již po třetí v řadě byl zaveden nový nouzový stav. Obyvatelé ČR se nestihli ani vzpamatovat z těch předchozích dvou a už byli zase nuceni omezit své sociální kontakty a aktivity. Tento nouzový stav trval od 26. února 2021 až do začátku dubna 2021. (Keisler, 2020, s. 43-131)

I když si už všichni mysleli, že by mohl být konečně klid a vše by se mohlo vrátit do normálu, vyšel v platnost dosud poslední nouzový stav, jako reakce na zvyšující se počty nakažených, způsobené mutací Covid-19. (Keisler, 2020, s. 43-131)

## **2.4 Protiepidemický systém ČR**

Jedná se o systém Ministerstva zdravotnictví České republiky, který platí pro celou Českou republiku. Jeho hlavní úkol je přehledně informovat o současné úrovni opatření v jednotlivých krajích zavedených k boji proti onemocněním Covid-19. Protiepidemický systém neboli PES, má pět úrovní. Úroveň se určuje na základě vypočteného indexu rizika. Index rizika se sestavuje z několika sledovaných hodnot: (Szkanderová)

- Čtrnáctidenní počet nově pozitivních (na 100 tisíc obyvatel)
- Čtrnáctidenní počet nově pozitivních nad 65 let (na 100 tisíc obyvatel v této věkové kategorii)
- Zjednodušený výpočet reprodukčního čísla
- Podíl hospitalizovaných nezachycených v komunitě, za posledních 14 dní.

## 2.5 Státní podpora

S ohledem na velmi složité období pro podnikatele, OSVČ, ale i zaměstnance, přišla vláda s programem pro podporu těchto sektorů a podporu udržení zaměstnanosti. Program, který má pomoci při ekonomickém boji proti onemocnění Covid-19.

### **Antivirus A**

Jedná se o státní podporu určenou pro zaměstnavatele, jejichž zaměstnanci byli posláni do karantény nebo izolace a nejsou schopni vykonávat svoji práci. Výše příspěvku je tvořena 80 % uznatelných nákladů neboli náhradou mzdy a zákonnými odvody vyplacenými za zaměstnance. Hranice příspěvku je stanovena na 39 000 Kč na zaměstnance za měsíc. Podpora je určena jen pro zaměstnance, kteří ke dni podání měsíčního vyúčtování vyplacených náhrad mezd jsou zaměstnáni déle jak 3 měsíce. Zaměstnanec obdrží mzdu ve výši 100 %, pokud nařízená karanténa způsobila absenci zaměstnanců v takové míře, že podnikatel je nucen omezit provoz podniku. Doba uznatelnosti výdajů programu byla prodloužena do 28. února 2021. (Vláda České republiky, 2021)

### **Antivirus B**

Tato podpora také kompenzuje náklady zaměstnavatelů na zaměstnance. Program je určený pro zaměstnavatele, kteří vlivem Covid-19 přišli o velké množství lidských zdrojů, přišli o potřebné součástky nebo produkty k výrobě, či z důvodu pandemie se snížila poptávka po jejich produktech nebo službách. Výše kompenzačního příspěvku je 60 % vyplacené náhrady mzdy, včetně povinných odvodů. Zaměstnavatel bude tedy hradit ze svých prostředků 40 % mzdy. Maximální částka činí 29 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance. Kompenzační program měl uznatelnost do 31. prosince 2021. Jeho další spuštění bude vyhodnoceno na základě vývoje státních restrikcí a pandemie Covid-19. (Vláda České republiky, 2021)

## **Kurzarbeit**

Dle Jouzy (2020, s. 2) se jedná se o přístup, kdy podniky vlivem pandemie přistupují ke zkrácení pracovní doby nebo snížení pracovních hodin v jednotlivých směnách, aby snížily své výdaje na mzdy. Kurzarbeit lze označit za částečnou zaměstnanost. Podniky se často obracejí na tento způsob řešení v moment, kdy podnik nemá dostatek zakázek, má provozní nebo dodavatelské problémy. V běžném případě náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku. V souvislosti s problémy spojenými s pandemií se tento nárok na náhradu mzdy zvyšuje na 100 % průměrného výdělku.

## **Kompenzační bonus**

Jedná se o bonus pro osoby samostatně výdělečně činné, pro společníky společností s ručením omezeným a pro osoby pracující na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, kterým bylo prostřednictvím vládních opatření zhoršené prostředí pro podnikání. Veškerí žadatelé mají povinnost doložit jejich pokles tržeb v minimální výši 30 %, aby jim byl bonus uznán. Výše kompenzačního bonusu je vyčíslena na 1 000 Kč za kalendářní den. V případě osob činných na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti se jedná o výši 500 Kč na den. Na základě nařízené karantény či izolace osoby samostatně výdělečně činné či společníka společnosti s ručením omezeným bude výše kompenzačního bonusu snížena na 500 Kč za kalendářní den. (Keisler, 2020, s. 43-131)

## **Krizové ošetřovné**

Zaměstnanci, jenž vlivem opatření byli nuceni zůstat s dětmi do 10 let doma, mají nárok na zvýšené ošetřovné ve výši 80 procent redukovaného denního vyměřovacího základu, nejméně na 400 Kč denně. Nárok na toto ošetřovné mají i příbuzní. Věková hranice je rozdílná u dětí s postižením. (Keisler, 2020, s. 43-131)

## **Příspěvek zaměstnanci při nařízené karanténě**

Zaměstnanci, kterým byla uložena povinnost karantény, mají nárok na náhradu mzdy a příspěvku ve výši 370 Kč za každý kalendářní den po dobu 14 dnů. Součet příspěvku a náhrady příjmu nesmí přesáhnout 90 % průměrného výdělku, jinak dojde ke snížení samotného příspěvku. Náklady na vyplacení mimořádného příspěvku si zaměstnavatel odečte z pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. (Keisler, 2020, s. 43-131)

## **Podpora v nezaměstnanosti**

Šebesta, Benda a Macháček (2020, s. 73) definuje podporu v nezaměstnanosti jako finanční podporu pro zaměstnance, s nímž zaměstnavatel v blízké době ukončil pracovní smlouvu a zaměstnanec není schopen nalézt nové zaměstnání. V tomto případě má osoba možnost využít podporu od úřadu práce, ale pouze za předpokladu, že úřad práce nebyl schopen zprostředkovat vhodné zaměstnání. Uchazeč o podporu musí dále prokázat, že za poslední dva roky byl minimálně dvanáct měsíců zaměstnán a byl důchodově pojištěn. Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá osoba, která pobírá starobní důchod nebo osoba, s kterou byla v posledních šesti měsících ukončena pracovní smlouva z důvodu hrubého porušení pracovních povinností.

## **Další možné úlevy**

Prominutí platby DPH u testovacích produktů na Covid-19 a veškerých očkovacích látek na zmíněné onemocnění. Dále vláda poskytla mimořádnou finanční pomoc, jejímž úkolem je jednorázová finanční pomoc všem, kteří upadli do finanční krize vlivem Covid-19 a nemají potřebné finanční prostředky.

Vláda měla snahu podpořit své podnikatele i v plošné míře. Zavedla dotační programy, které měly za úkol vytvořit podporu pro podnikatele, kteří v krizové situaci od listopadu do prosince 2021 měly pokles obrátu minimálně o 30 %. Dalším plochým dotačním programem byl nárok na podporu ve stejném krizovém období pro podnikatele a firmy, které prokáží, že jim poklesly tržby nejméně o 30 % oproti stejnému období roku 2019 a že v dané době budou ve ztrátě. Dotace bude ve výši 40 % nepokrytých nákladů s limitem 20 milionů korun na žadatele. Oba tyto programy nebude možné vzájemně kombinovat a nebude možný ani jejich souběh s kompenzačním bonusem. (Vláda České republiky, 2021)

### **3 Dopad státních restrikcí na zaměstnance a provoz malých podniků**

Rok 2019 přinesl do světa mnoho změn, ať už pozitivních nebo negativních. Tyto změny si pravděpodobně za několik let nebude nikdo pamatovat, protože zcela jistě si každý při pomyslení na rok 2019, vybaví rok, kdy se lidstvo poprvé v takovém rozsahu setkalo s pandemií, tedy s výskytem viru SARS-CoV-2 a s ním spojeným onemocněním Covid-19, který se stal klíčovým bodem pro vývoj civilizace na několik dalších let. Toto onemocnění zasáhlo řadu lidí na celé planetě ve všech možných aspektech, a nejen na zdraví. Aby nedocházelo k rapidnímu nárůstu nakažených a možnému úmrtí, musely jednotlivé státy přijímat dosud nevídaná opatření. Dopady opatření se podepsaly nejen na osobách nakažených onemocněním, ale vliv restrikcí pocítil ve svém běžném životě každý. (Klaus, 2020, s. 7) Dopady státních restrikcí se týkaly všeho, od omezení pohybu osob, uzavírání škol, zákazu cestování po ČR i mimo ni, zákazu konání akcí, až po každodenní povinnost nošení respiračních pomůcek a k omezení či nemožnosti vykonávání některých podnikatelských činností.

Většina lidí brala onemocnění Covid-19 na lehkou váhu, nikdo do poslední minuty, kdy ona nákaza překročila hranice Číny, nevěřil, že by Covid-19 mohl být takový obrovský problém, jaký byl a je. Ani samotné informační portály nedávaly Covid-19 moc velkou pozornost. Informace skrz zprávy spíše prolítla, jen jako zajímavost. Tento fakt se změnil, když jednotlivé státy začaly postupně hlásit výskyt Covid-19 i na jejich území, z onemocnění Covid-19 se rázem stal fenomén na další dva roky, do doby ohlášení Ruské invaze na území ukrajinského státu. Jak je u lidské civilizace běžné, když si nejsou něčím jistí, začínají panikařit, a i zde to nebyla výjimka. Lidé začali zkupovat běžné produkty a spotřební zboží, místy to v České republice vypadalo, jako za komunistického režimu, protože docházel toaletní papír, rýže, pití, respirační pomůcky, hygienické pomůcky... Až s přibývajícimi informacemi se lidé začali postupně uklidňovat a přizpůsobovat momentální situaci a stavu. Bohužel s přibývajícimi informacemi se stále častěji objevovaly i dezinformace, které opět způsobovaly problémy, hlavně ve vyšší věkové skupině obyvatel, která je méně odolná vůči dezinformacím a má větší problém je odlišit. Všechny tyto aspekty měly fatální následky i na stav psychiky a podepsalo se to na výkonnosti nejen v běžném fungování, ale hlavně na pracovišti. Zhoršení fyzického stavu zaměstnance kvůli Covidu-19 a častější neschopnost vykonávat práci, bylo něco s čím se dalo počítat, ale výrazné snížení výkonnosti kvůli zhoršení psychického stavu, způsobeného



státními restrikcemi a izolací od ostatních mělo mnohdy i silnější efekt na produktivitu zaměstnance než samotné onemocnění Covid-19.

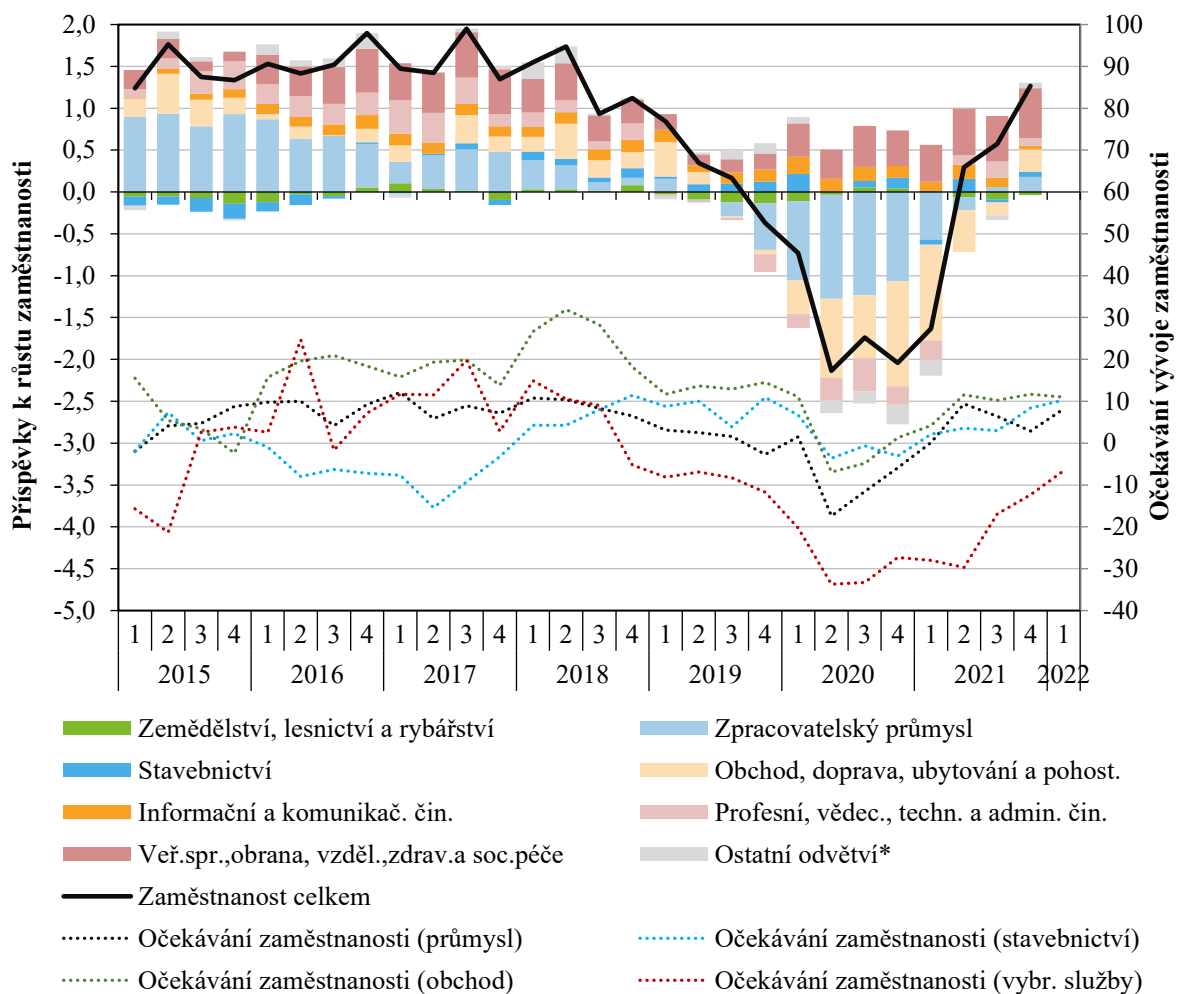
### 3.1 Všeobecný dopad státních restrikcí

Dopad vládních restrikcí a samotné pandemie Covid-19 se na **celkové zaměstnanosti** ČR podepsal znatelně. Takto znatelný meziroční pokles zaznamenala Česká republika naposledy v roce 2009. Za rok 2020 došlo k meziročnímu snížení zaměstnanosti o 1,5 %, jenž odrazilo velký počet zavřených podniků i omezení a úplné ochromení některých odvětví. K nejrazantnějšímu poklesu zaměstnanosti v roce 2020 došlo ve zpracovatelském průmyslu, kde pokles činil 3,3 %, v segmentu obchodu, dopravy, ubytování a pohostinství, kde byl pokles vlivem přísných opatření až 5 %. Znatelný pokles pocítila i odvětví profesní, vědecká, technická a administrativní (4,6 %). Ani automobilový průmysl a jejich subdodavatelé nebyli ušetřeni meziročnímu poklesu. Naopak právě odvětví informačních a telekomunikačních činností zaznamenalo velký nárůst. Nárůst byl způsoben nutností sociální distance v podobě home office, online výuky, kompletní omezení běžné komunikace a přechodu na komunikaci skrz komunikační kanály. Stejně tak i sektor veřejných služeb zaznamenal nárůst vlivem vyššího vzdělávání a vyšší míry zdravotní a sociální péče spojené s růstem počtu nakažených a hospitalizovaných. (ČSÚ, 2021)

Míra zaměstnanosti České republiky vykazovala napříč rokem 2021 zlepšení a snahu návratu k před pandemickému stavu. Drtivá většina odvětví ukazovala mírný růst i přes ukončení řady podpůrných vládních programů. Tento fakt jen potvrzoval skutečnost, že došlo k opětovnému nastartování hospodářského růstu. V celém sektoru služeb došlo po loňském pádu k opětovnému růstu, a to až na hranici 2 %. Činnosti v oblasti nemovitostí si také vedly v porovnání s minulým rokem mnohem lépe. Ale k největšímu nárůstu zaměstnanosti v ekonomice přispěly opět veřejné služby, díky velkému vytížení napříč celou pandemií. Došlo i ke krátkodobému nárůstu zaměstnanosti v oblasti obchodu, dopravy, ubytování a pohostinství, a to vůbec poprvé od konce roku 2019. Ani kultura, zábavní a rekreační činnosti či osobní služby zejména pro domácnosti si nepohoršily. Informační a telekomunikační služby pokračovaly ve stejné dynamice, jako doposud. V úhrnu za rok 2021 celková zaměstnanost nevykazovala změny. Nastal úbytek počtu pracovníků v uskupení obchod, doprava, ubytování a pohostinství (−1,7 %) a v průmyslu (−0,5 %), ale byl kompenzován jejich přírůstkem v informačních a komunikačních činnostech (+3,4 %) a ve veřejných službách (+2,8 %, nejvíce v historii samostatné ČR). Ze sta osob ve věku 15 až 64 let jich na konci roku 2021 pracovalo již 75,4.

Míra zaměstnanosti tak poprvé překonala dosud rekordní hodnotu z konce roku 2019. U mužů činila 82,1 % (při meziročním růstu o 0,8 p. b.), u žen 68,3 % (+1,3 p. b.). Pozitivnější růst u žen je pravděpodobně způsoben zvýšením poptávky po pracovní pozici v rychle se oživujícím odvětvím, které bylo silně ovlivněno vládními restrikcemi na Covid-19. (ČSÚ, 2021)

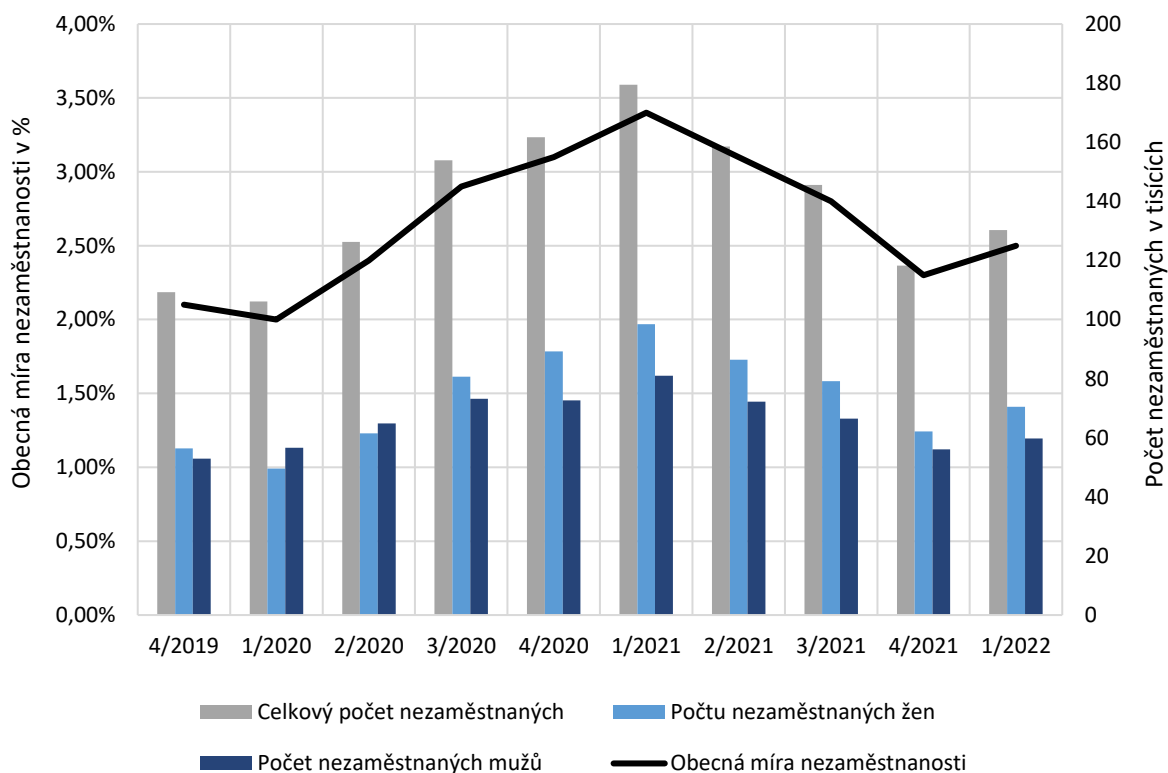
Na Graf 3 je kompletní průběh celkové zaměstnanosti v České republice napříč pandemií Covid-19 dle Českého statistického úřadu (2021).



Graf 3 Průběh celkové zaměstnanosti v České republice

Zdroj:(ČSÚ, 2022)

**Obecná míra nezaměstnanosti** se dopadem onemocnění Covid-19 zvýšila, ale vlivem státní pomoci, ať samotným podnikům nebo zaměstnancům, byl tento fakt dosti oslaben. K větším výkyvům došlo až ke konci roku 2021, kdy byla činnost většiny státních pomoci zastavena. Graf 4 prezentuje vývoj obecné míry nezaměstnanosti napříč pandemií Covid-19.

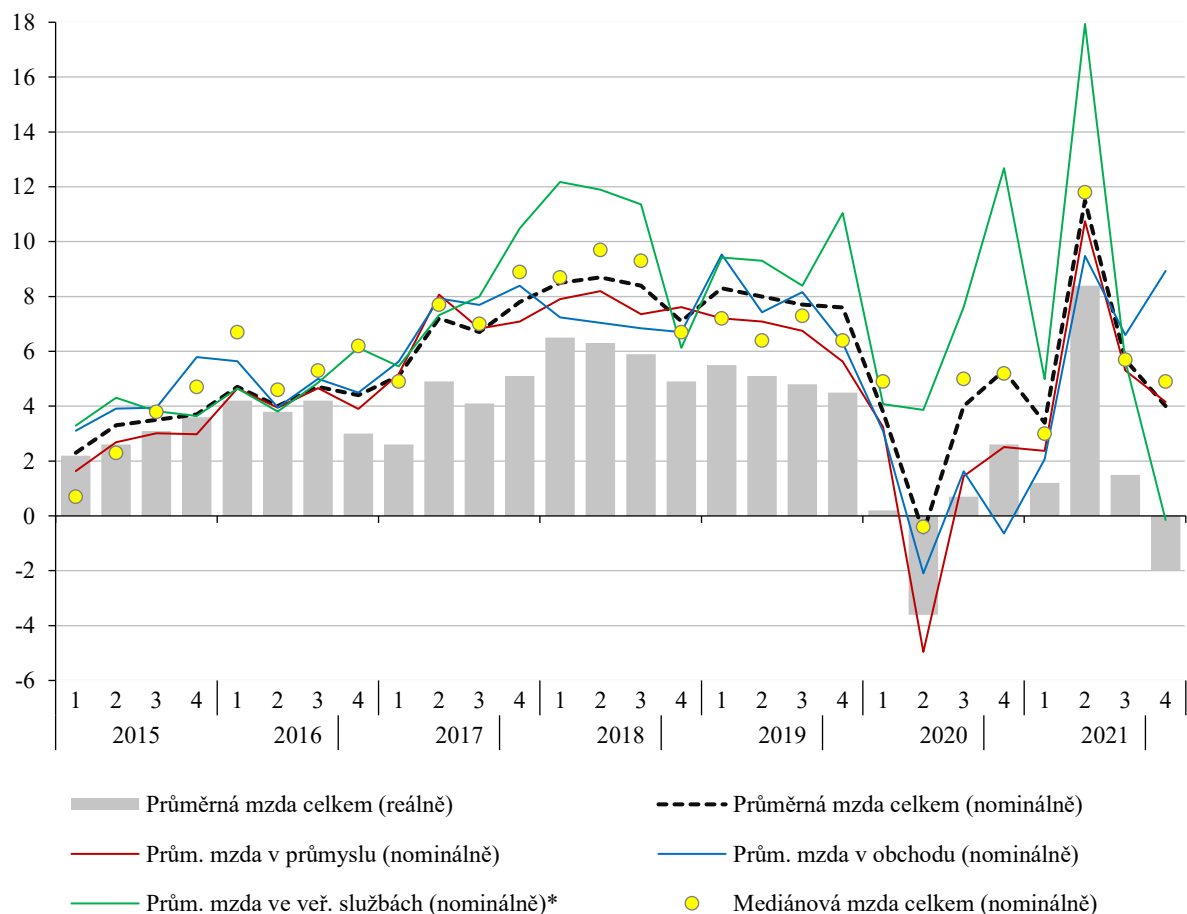


Graf 4 Obecná míra nezaměstnanosti v České republice

Zdroj:(ČSÚ, 2022) vlastní zpracování

Doba covidových opatření nezasáhla pouze oblast zaměstnanosti, ale velmi výrazně se podílela na **mzdové struktuře**. Velké množství zaměstnanců bylo nuceno pracovat za nízké mzdy vlivem malého nebo nulového výdělku a odbytu podniku. Někteří zaměstnanci byli dokonce posíláni na nucené „placené dovolené“, bohužel ve většině případech za zlomové mzdy. Z grafu je jasně zřetelné, že oblasti ve veřejných službách (veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení, vzdělávání, zdravotní a sociální péče) neměly tak dramatický pokles minimálních mezd. Vláda byla nucena zavést finanční pomoc pro všechny zaměstnance postižené krizovou situací. Na rozdílné mzdové struktuře se také podepsalo nové řešení pro řadu firem pod pojmem **kurzarbeit**. Tato státní finanční pomoc se rapidně odrazila i v grafu mzdové struktury, kde došlo po velkém poklasu k opětovnému pozvolnému nárůstu. Další opětovaný pád značí ukončení státních podpor a zpřísnující se opatření. (ČSÚ, 2021)

Zcela největší mzdový pád zaznamenala odvětví průmyslu a v oblasti prodeje a marketingu. Hlavním důvodem je omezení možnosti osobního kontaktu a uzavření některých kamenných obchodů a poboček. Podrobný přehled mzdové struktury Graf 5.



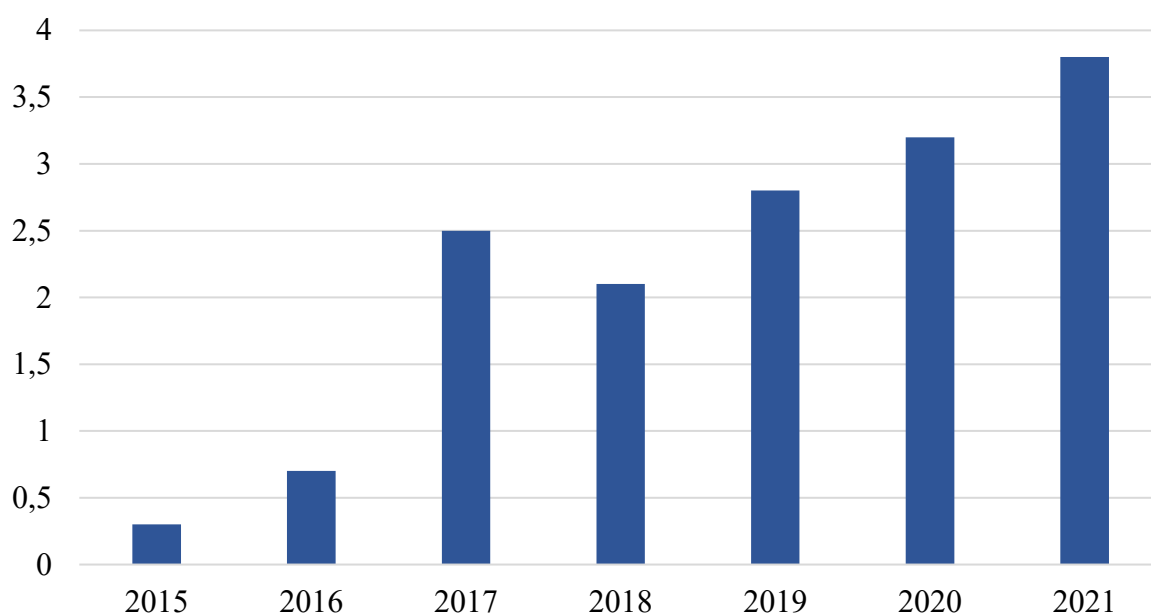
Graf 5 Mzdová struktura v České republice

Zdroj:(ČSÚ, 2022)

Covid-19 a jeho opatření se ve velké míře podílely na tvorbě **průměrné roční míry inflace**. Důsledkem této velké globální krize byl růst inflace nad hranice předchozích let, kdy v roce 2015 byla míra průměrné roční inflace pod hranicí 0,5 % vlivem poklesu cen komodit a pohonných hmot. Na konci roku 2019 s příchodem pandemie dochází k rychlému tempu růstu cen nemovitostí, bydlení, energií a kvůli radikálním opatřením i cen za stravovací služby. Vlivem protipandemických opatření došlo k narušení dodavatelských řetězců, omezení některých kamenných obchodů a tím i zvýšení běžných produktů, jako jsou oděvy, potraviny, elektronika. Zvyšování cen se nevyhnulo ani stavebnímu materiálu. Dále došlo k velkému nedostatku dodávaných součástek, hlavně čipů, které měly za následek rapidní růst cen nejen nových automobilů, ale i těch starých. Nedostatek čipů byl krizovou situací i pro další podniky vyrábějící elektronické součástky nebo elektroniku. Na konci roku 2021 došlo k vrcholnému

růstu cen nemovitostí. (ČSÚ, 2021) To vše mělo i za následek postupné zvyšování mezd. Přehled průměrné roční míry inflace v ČR Graf 6.

Fakt rychlého nárustu inflace měl za následek, že mnoho zaměstnanců se rozhodlo své vydělané finanční prostředky investovat a chránit je před inflací. Dle ČSOB Penzijní pojištění pandemie přiměla lidi šetřit, chovat se finančně obezřetněji a víc myslet do budoucna. Nejčastěji Češi ušetřili za jídlo v restauracích a za dovolenou. „Za ni ušetřilo 48 procent Čechů nejčastěji od 10 do 50 tisíc korun.“ (Sovová, 2021)



Graf 6 Průměrné roční míry inflace v %

Zdroj:(ČSÚ, 2022) vlastní zpracování

Dle mluvčí společnosti Reiffesenbank, více než tři čtvrtiny Čechů situaci řešily tak, že omezily výdaje. „Ačkoliv je počet lidí, jimž se během pandemie snížil příjem, vysoký, jejich obavy jsou kompenzovány vyšší rezervy v případě výpadku mzdy. To ukazuje na dobré návyky Čechů spořit a starat se o své finance.“ (Sovová, 2021) Snížení příjmů u mnoha zaměstnanců způsobilo nutnost snížení i jejich výdajů, aby vytvořili volné finanční prostředky, které jsou schopny vlivem investic pokrýt před inflací a ty v budoucnu využít pro své účely. Úspory chráněné před inflací se v České republice zvýšily o 18%. (ČSÚ, 2021) S přibývajícím počtem investujících osob vzrostl i počet osob s nesprávně diferenciováním investičním portfoliem. Lidé často opomíjeli rizikovost a dobře rozložené investiční portfolio. Mezi nejčastější investice patřily nemovitosti, různé druhy fondů, spořicí účty a akciové trhy brokerů, které měly velkou tendenci růstu.

## 3.2 Digitalizace

Vlivem řady restrikcí, především karantény a izolace, byla řada zaměstnanců nucena přistoupit na **home office** a provádět řadu pracovních úkonů skrze elektronickou komunikaci nebo skrz komunikační kanály (Teams, Skype, discord). Dle Jouzy (2020, s. 3) je podstatou práce z domova činnost, která je vykonávána dle nařízení zaměstnavatele, ale samotný pracovní režim si řídí zaměstnanec sám a ovlivňuje si tak svůj denní rozvrh. Protože se jedná o poněkud novou věc, zákoník práce nemá přesně vymezenou definici. Pouze potvrzuje, že se na zaměstnance nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, při osobních překážkách ve vykonávání práce zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy a zaměstnanci nepřísluší mzda za přesčas, náhradní volno nebo příplatek za práci ve svátek. Zaměstnavatel má povinnost poskytnout náhradu výdajů vzniklých při vykonávání práce. Podle Českého statistického úřadu (2022) i když některé pracovní pozice nenabízejí možnost práce z domova, tak přes 60 % podniků nabízelo svým zaměstnancům napříč pandemií možnost práce z domova. Tento typ práce byl daleko častější právě v podnicích se zaměřením na IT služby, kde se četnost home office vyšplhal až na hranici 97 %. Aby podniky zefektivnily práci jednotlivých zaměstnanců, nabízely v 70 % možnost vzdáleného přístupu na firemní emaily a v 62 % dokonce vzdálený přístup do kompletní firemní sítě, za účelem využití firemních aplikací a informačních systémů. Tabulka č. 4 ukazuje výhody a nevýhody home office.

Tabulka 3 Výhody a nevýhody práce z domova

Výhody	Nevýhody
Sladění práce s osobním životem	Sebekázeň
Vlastní pracovní rozvrh	Absence kontaktu s kolegy
Péče o děti	Vybavení
Úspora času a nákladů na cestování	Vyšší provozní náklady v domácnosti

Zdroj:(ČSÚ, 2022) vlastní zpracování

Řada zaměstnanců si vyřizovala své zdravotní problémy bez fyzického kontaktu a obracela se na své lékaře prostřednictvím telefonické podpory. Většina obchodů a prodeje se přesunula na internet a sociální sítě, jen nákup běžných potřeb a potravin ve většině případů přetrvával v kontaktní formě, protože v České republice není prodej potravin na internetu oblíbený a častý. Ale i zde došlo ke změně a mnoho obyvatel ČR se kvůli pandemii k tomuto čínskému trendu uchýlilo a vyhýbalo se tak rizikovému kontaktu v běžných supermarketech a

své potraviny si nechávalo dovážet až do domů nebo zaměstnání. Vlivem uzavření kantýn, restaurací a vývařoven byla řada zaměstnanců odkázaná na rozvozy jídel. Proto ani rozvoz jídel z restaurací zde nebyl pozadu, roční nárůst v České republice činil 7 %. (ČSÚ, 2022)

Tabulka 4 Digitalizace v České republice

	Před pandemií	Během pandemie
Množství provolaných telefonních minut	23,5 miliard	27,1 miliard
Využívání internetu	80,5% obyvatel ČR	83% obyvatel ČR
Nakupování na internetu	39% obyvatel ČR	54% obyvatel ČR
Mobilní data v telefonu	66,1% obyvatel ČR	72,3% obyvatel ČR
Spotřeba mobilních dat	nárůst o 42 %	nárůst o 76 %
Sledování placeného obsahu na internetu	3% obyvatel ČR	10,5% obyvatel ČR
Elektronická komunikace s veřejnou správou	20 % podnikatelů ČR	50 % podnikatelů ČR

Zdroj:(ČSÚ, 2022) vlastní zpracování

Protože se většina trhu přesunula na internet, došlo hlavně v maloobchodním prodeji k nárůstu, neboť většina podniků přešla na prodej prostřednictvím e-shopu. Rostl především prodej nepotravinářských statků (oděvy, elektronika). Protože mnoho podniků začínalo čím dál tím víc využívat výhody internetového obchodování (menší množství zaměstnanců, nižší náklady na provoz, žádné omezující restriktce spojené s opatřením proti Covid-19), elektronické komunikace s veřejnou správou, dodavateli a zákazníky a snížilo množství kamenných obchodů. (ČSÚ, 2022)

Tento fakt měl za následek nárůst provolaných minut a času stráveného na internetu. Celý svět se přesunul na pole informačních technologií, a proto docházelo i k častějším kybernetickým útokům ze stran hackerů.

## 4 Zhodnocení vládních opatření

Tato kapitola bakalářské práce je zaměřena na představení hlavního cíle polostrukturovaného rozhovoru. Dále je uvedeno, jak byl polostrukturovaný rozhovor s respondenty veden, jakým způsobem byli jednotliví respondenti vybíráni a jejich odpovědi zaznamenávány. V další části je představena samotná struktura rozhovoru pomocí jednotlivých výzkumných otázek.

### **Kvalitativní výzkum**

Pro potřeby praktické části bakalářské práce byl zvolen kvalitativní výzkum v podobě polostrukturovaného rozhovoru, aby byla možnost lépe porozumět respondentům a při neporozumění otázce, otázku vysvětlit. Dalším kritériem při volbě výzkumu byl fakt, že kvantitativních výzkumů bylo během pandemie Covid-19 nepřehledně mnoho. Dotazníková šetření se objevovala, jak na internetových sítích, webech, tak v čekárnách a na veřejných akcích a lidé je už odmítali vyplňovat.

Dle Hendla (2008, s. 44-53) je polostrukturovaný rozhovor střední cesta mezi uzavřeným dotazováním a volným vyprávěním. Vyznačuje se definovaným účelem a volností respondenta při jeho odpovídání na předem vytvořené otázky.

### **Cíl polostrukturovaného rozhovoru**

Hlavním cílem praktické části bakalářské práce bylo zmapovat, jak pandemie a vládní restrikce poznamenaly zaměstnance a vedoucí vybraných malých podniků v Královéhradeckém kraji. Dalším cílem je zjistit, zdali byly jednotlivé podniky ve vybraných odvětvích ovlivněny stejným způsobem nebo nikoliv.

### **Průběh polostrukturovaného rozhovoru**

Polostrukturovaný rozhovor byl prováděn jeden po druhém, nejprve s vedoucím podniku a poté po jednom s dvěma zaměstnanci. Jednotliví respondenti byli dotazováni v soukromí, v místnosti s optimální teplotou, světlem a dostatkem pohodlí. Respondentům byla během celého rozhovoru poskytnuta možnost odejít a dokončit rozhovor později nebo se napít pro z pohodlnění celého výzkumu. „Hendl (2008, s. 44-53) říká, že cílem je vytvořit jednoduchý, neutrální stimul, aby se získala pravdivá odpověď od respondenta. Předpokládá se, že identické stimuly pro všechny respondenty umožní dobře porovnat odpovědi mezi jednotlivými respondenty.“



Rozhovor je prováděn chronologicky dle struktury otázek. Rozhovor byl prováděn tazatelem (autor bakalářské práce) v rozsahu hlavních a případně doplňujících otázek. Pokud respondent nerozumí otázce, tazatel otázku vysvětlí. Jestli respondent odmítne na otázku odpovědět, rozhovor pokračuje na další otázku. Rozhovory byly prováděny v omezeném čase vlivem velkého vytížení jednotlivých podniků. Odpovědi byly také zaznamenávány tazatelem v posloupnosti otázek. Odpovědi jsou zaznamenány do tabulek příslušného podniku a do sloupce příslušného respondenta. Respondent A je označení pro vedoucího podniku, respondent B je první zaměstnanec podniku a respondent C je druhý zaměstnanec podniku.

Polostrukturovaný rozhovor byl prováděn v průmyslovém textilním podniku, v podniku se zaměřením na gastronomii a v podniku poskytujícím taxi služby. Vedoucí podniků žádali, aby obchodní názvy společností byly ponechány v anonymitě, proto byla i jednotlivá jména zaměstnanců ponechána v anonymitě.

### **Struktura výzkumných otázek:**

Struktura výzkumných otázek je rozdělena do šesti oddílů. První oddíl se soustředí na samotné představení respondenta podniku. Další oddíl už směřuje do oblasti spojené s onemocněním Covid-19. Třetí oddíl je klíčový pro zjištění hlavních dopadů Covid-19 na respondenta v oblasti jeho zaměstnání. Čtvrtý oddíl se zajímá o možné pracovní příležitosti vytvořené krizovou situací Covid-19 nebo nutné změny povolání důsledkem Covid-19. Předposlední oddíl je zaměřený pouze na státní podpory, které byly nabízeny během pandemie Covid-19. Poslední část polostrukturovaného rozhovoru je věnována oblasti digitalizace neboli přesunu světa na internetové síť.

#### Představení

1. Otázky týkající se respondenta. (Pohlaví, věk, vzdělání, děti, zaměstnání/pracovní pozice)

#### Covid-19

2. V který moment jste si uvědomil/a vážnost pandemie Covid-19?
3. Byl/a jste vlivem pandemie a jejích opatření omezena? (Veřejné akce, cestování, uzavírání škol, omezení služeb, omezující pohyb po ČR)
4. Nakazil/a jste se zmíněným onemocněním Covid-19 nebo její mutací?
5. Jak jste byl/a informována o změnách opatření?

## Zaměstnání

6. Měl/a jste stabilní příjem i během neschopnosti vlivem nenadálých událostí (nemoc, zranění) po dobu trvání pandemie Covid-19?
7. Musel/a jste ve svém zaměstnání nosit respirační pomůcky, být očkován/a, podrobit se povinnému testování, měření teplot, případné karanténě.
8. Aplikoval podnik konkrétní organizační opatření před šířením onemocnění Covid-19 mezi zaměstnanci? (Horizontální mobilita, úprava směn, home office, reorganizace práce, brigádníci)
9. Poskytl Vám podnik nějaké preventivní opatření během pandemie Covid-19? (sick days, příspěvek na vitamíny a léky, hygienické pomůcky)
10. Jak pandemie Covid-19 ovlivnila Vaše pracovní podmínky?
11. Pocítil/a jste dopad Covid-19 na Vaši psychiku? (Deprese, pocit vyhoření, nechů do práce, absence sociálního kontaktu)
12. Pocítil/a jste dopad Covid-19 na Vaše finance? (Snížení mzdy, vyšší výdaje)
13. Postřehl/a jste růst inflace během pandemie Covid-19?
14. Jak jste si počínal/a během pandemie Covid-19 v oblasti financí? (Šetření, investování)

## Nové pracovní příležitosti

15. Zvažoval/a jste změnu povolání během pandemie Covid-19?
16. Uvažoval/a jste o podnikání a využití tak „mezery“ na trhu?

## Podpora

17. Využil/a jste některé ze státních pandemických podpor?

## Digitalizace

18. Využíval/a jste během pandemie více informační technologie?
19. Zaznamenal/a jste větší nárůst nákladů na telekomunikační zařízení? (mobilní dat, internet, volání, sms)
20. Jakým způsobem jste prováděl/a nákup zboží během pandemie Covid-19?

## 4.1 Podnik A

Malý průmyslový podnik, sídlící ve Dvoře Králové nad Labem, specializovaný na zakázkovou textilní výrobu o velikosti 9 zaměstnanců. Jedná se o podnik s právní formou společnosti s ručením omezeným v oboru výroby pletených a háčkových materiálů. Podnik není žádným nováčkem na tuzemském trhu a v současné době se zde nenachází velký počet konkurenceschopných podniků. Důvodem tohoto tvrzení jsou velké znalosti a zkušenosti v oboru. Podnik vlastní řadu moderních a automatizovaných strojů značky Shima Seiky. Většina výstupů podniku je tvořena pletenou výrobou do zahraničí (Belgie, Holandsko, Německo) v podobě kabátů, svetrů, pulovrů, vest, šál a čepic, ale za účelem diferenciací výstupů se v dnešní době firma snaží podnikat i na tuzemském trhu. Na tuzemském trhu vyrábí pro řadu menších značek nebo vytváří reklamní pletené oděvy. Mezi zajímavé výrobky patří pravidelná výroba čabraku pro českou společnost.

### Lidské zdroje

Jedná se o liniově organizovanou strukturu, kde se zaměstnanci přímo zodpovídají vedoucímu (majitel podniku) a na pracovníky oddělení konfekce dohlíží mistrová, která se snaží o plynulý chod výroby a kontroluje množství odvedené práce. Zaměstnanci jsou zaučováni přímo na pracovním místě, ať už zkušenými pracovníky nebo přímo mistrovou, vedoucím. Jejich práce a postupné zlepšování je během zkušební doby konzultováno a kontrolováno vedoucím. Jelikož se jedná o malý průmyslový podnik, je zde možná pouze horizontální mobilita. Vlivem malého počtu zaměstnanců je analýza práce vykonávána v nejčastějších případech vedoucím, analýza práce se vykonává na základě dokončených zakázek. Podnik má velice jednoduchý a intuitivní plán nabírání nových zaměstnanců. V první řadě se noví zaměstnanci nabírají interně na základě referencí stávajících zaměstnanců a posléze prostřednictvím sociálních sítí. Úřad práce se podniku jeví jako nevyhovující. Na začátku noví zaměstnanci podléhají pohovorům a dotazům ohledně minulých pracovních zkušeností. Poté jsou potenciální zaměstnanci blíže informováni o jejich náplni práce a seznámeni s pracovním kolektivem. Noví zaměstnanci jsou zkoumáni během zkušebního období a pokud jejich výkon neodpovídá standardům práce na konci tohoto období, je s nimi rozvázán pracovní poměr. Každý měsíc jsou seznámeni s jejich momentálními výsledky a jsou jim poskytnuty rady pro jejich zlepšení. Podnik dosazuje zaměstnance na pozice podle vlastních potřeb a důležitosti aktuálního období.

Lidské zdroje podniku jsou tvořeny převážně dělníky, proto se podnik vyhýbá kolektivnímu vyjednávání, ale i tak je vedoucí otevřen veškerým připomínkám a konstruktivní kritice. Podnik funguje na jednosměnném provozu, i když vedoucí, jak je zvykem u malých podniků, pracuje od rána až do večera. Podnik si moc dobře uvědomuje, jak jsou pro něj kvalitní zaměstnanci moc důležitý, proto se pro ně snaží vytvořit komfortní a příjemné prostředí se stabilním příjmem. Jako příklad mohu uvést: poskytnutí nealkoholických nápojů nejen v případech zákonem určených, ergonomické židle, nové čisté toalety, komfortní a čisté ovzduší nebo například kulisní hudba. Jako to bývá zvykem u malých podniků, tak i zde panují daleko osobnější a bližší vztahy. Ve velké míře je prováděna ústní vnitrofiremní komunikace.

### Výsledky polostrukturovaného rozhovoru podniku A:

Otázky	Respondent A	Respondent B	Respondent C
1.	Majitel, jednatel, vedoucí, muž, 47 let, 2 děti	Balení a finální kontrola, žena, 44 let, 2 děti	Švadlena, žena, 50 let, bez dětí
2.	Snížená poptávka po zboží	Onemocnění manžele	Vykupování zboží v obchodech
3.	Nižší výroba	Uzavření škol	Omezen pohyb po a mimo ČR, omezení služeb a restaurací
4.	Pravděpodobně ano	Ne	Ano
5.	Média, televize a internet	Rádio v zaměstnání	Televizní zprávy
6.	Ne	Ano	Ano
7.	Testování	Testování	Testování
8.	Ne	Ne	Ne
9.	Dezinfekční pomůcky, hygienické návody, rozdávání roušek	Hygienické pomůcky, rozdávání roušek	Hygienické pomůcky, rozdávání roušek
10.	Ano, výroba zaměřena na respiračních pomůcek	Neovlivnila	Neovlivnila
11.	Ano, finanční komplikace, bankovní úvěr na rekonstrukci střechy (před pandemií) využit během pandemie na chod podniku	Ne	Ano, nechut' do práce, omezené možnosti odpočinku
12.	Snížené množství zakázek (nižší příjmy), bankovní úvěr	Ne	Vyšší náklady na energie
13.	Ne	Ne	Ne
14.	Šetření, žádné volné prostředky k investování	Šetření (Potraviny nad rámec potřeb)	Šetření
15.	Ne	Ano (pečovatelské středisko)	Ne
16.	Spuštění výroby speciálních roušek s aktivním kyslíkem	Ne	Ne
17.	Kompenzační bonus, odpuštění soc. a zdrav., pozastavené bankovní splátky	Ne	Ne
18.	Ne	Ano, internet	Ano, telefon
19.	Ne (Paušální tarif)	Ne (Paušální tarif)	Volání a sms
20.	Stejně (emaily a internet)	Stejně	Internet

## **4.2 Podnik B**

Malý podnik, sídlící ve Dvoře Králové nad Labem, specializovaný na nonstop taxislužbu o velikosti 3 zaměstnanců. Jedná se o podnik, který provozuje osoba samostatně výdělečně činná. Protože se taxislužba nachází v malém městě, je velmi závislá na klientele restaurací, barů a hospod. Taxislužba vlastní ve svém vozovém parku tři nová vozidla, která byla zaměstnancům poskytována i pro vlastní účely. Firma si zakládá na konkurenční strategii v podobě nejnižších cen za poskytovanou službu.

### **Lidské zdroje**

Jedná se o liniově organizovanou strukturu, kde se zaměstnanci přímo zodpovídají vedoucímu (majitel podniku, před pandemií i samotný řidič). Zaučování je zde jen minimální, neboť si podnik vybírá zaměstnance s místem bydliště ve Dvoře Králové nad Labem. Noví zaměstnanci jsou nabíráni na zkušební období a pokud vyhoví požadavkům, jsou zaměstnáni na dobu neurčitou.

I zde panují daleko osobnější a bližší vztahy mezi zaměstnanci i nadřízeným. Uvnitř podniku převažuje komunikace prostřednictvím mobilního telefonu a v daleko menším měřítku ústní komunikace, převážně se zákazníky.

### Výsledky polostrukturovaného rozhovoru podniku B:

Otázky	Respondent A	Respondent B	Respondent C
1.	Majitel, řidič, muž, 45 let, 1 dítě	Řidička, žena, 50 let, 3 děti	Řidič, muž, 29 let, bez dětí
2.	Uzavírání restaurací, hospod a barů – snížení klientely	Málo klientů, uzavírání škol	Povinné nošení respiračních pomůcek
3.	Omezen pohyb po a mimo ČR, zrušení veřejných akcí a restaurací	Omezen pohyb po a mimo ČR a restaurací, uzavření škol	Veřejné akce, omezení služeb
4.	Ne	Ano, omikron	Ano
5.	Internet	Internet a televizní zprávy	Internet
6.	Ne, málo klientů – pozastavení služby	Minimální kolísavý příjem vlivem nestálé klientely	Ne
7.	Nošení roušek, testování	Nošení roušek, testování	Nošení roušek, testování
8.	Brigádníci	Nevím	Ne
9.	Dezinfekce, roušky a hygienické pomůcky	Dezinfekce, roušky a hygienické pomůcky	Dezinfekce, hygienické pomůcky
10.	Taxi služba – vedlejší pracovní činnost	Nestabilní pracovní doba, nejdříve do 24:00, poté 20:00 a finálně flexibilní	Nestabilní pracovní doba a příjem
11.	Strach z finanční nestabilita	Obavy z neznáma a starosti z finanční nejistoty	Deprese z finanční nejistoty
12.	Bez příjmů a zvýšené režijní náklady	Minimální příjem, zvýšené náklady na bydlení	Minimální příjem
13.	Ano, druhý rok pandemie	Ano, druhý rok pandemie	Ne
14.	Šetření a hledání nové hlavní pracovní činnosti	Šetření a občasné brigády	Striktní šetření
15.	Ano, změna hlavní pracovní činnosti – řidič kamionu	Ano	Ano
16.	Ne	Ne	Ne
17.	Kompenzační bonus (OSVČ)	Ne	Podpora v nezaměstnanosti
18.	Ne	Ano, telefon i počítač	Ano
19.	Ne (Paušální tarif)	Volání	Ne
20.	Stejně	Stejně	Stejně

### 4.3 Podnik C

Klasická restaurace v centru Dvora Králové nad Labem s prostorem až pro 100 zákazníků. Jedná se o podnik provozovaný na základě živnostenského oprávnění v oboru hostinské činnosti, který zaměstnává 10 zaměstnanců. Restaurace je vystavěna v původních historických prostorách bývalé knihovny a antikvariátu z roku 1900. Podnik se soustředí na obědová menu a běžná jídla z jídelního listu, veřejné kulturní akce. Během pandemie Covid-19 podnik sloužil jako kantýna a provozoval pouze rozvoz a „výdejní okénko“. Provozní doba je ve všední dny od 10:00 do 23:00 a o víkendu od 11:00 do 24:00.

#### **Lidské zdroje**

Jedná se o liniově organizovanou strukturu, kde se zaměstnanci přímo zodpovídají dvěma provozním, kteří se průběžně střídají. Na provozní dohlíží samotný majitel podniku. V režimu krátký a dlouhý týden se střídá jednotlivá obsluha. Oddělení kuchyně se skládá ze dvou kuchařů a jedné pomocné síly. Restaurace v nouzi ve velkém množství využívá horizontální mobility a brigádníků. Podnik se snaží volit interní nábor nových zaměstnanců, neboť ve velké míře důvěřuje referencím stávajících zaměstnanců. Po vyhovující zkušební době je nabízena pracovní smlouva na dobu neurčitou. Mzda zaměstnanců se přímo odvíjí od pracovních výkonů, neboť se podnik snaží motivovat pomocí bonusů a poskytovat svým zaměstnancům veškeré spropitné od svých zákazníků.



### Výsledky polostrukturovaného rozhovoru podniku C:

Otázky	Respondent A	Respondent B	Respondent C
1.	Provozní, muž, 28 let, bez dětí	Servírka, žena, 23 let, bez dětí	Kuchařka, žena, 49 let, 1 dítě
2.	Uzavírání restaurací	Uzavírání restaurací	Uzavření škol/školek
3.	Omezení služeb, komplikovanost restauračních služeb	Omezení služeb	Uzavření škol, omezující pohyb po ČR
4.	Ano	Ano, omikron	Ne
5.	Internet	Internet a vedení v zaměstnání	Internet a vedení v zaměstnání
6.	Ano	Ano	Ano
7.	Roušky, testování, měření teplot	Roušky, testování, měření teplot	Roušky, testování, měření teplot
8.	Horizontální mobilita	Horizontální mobilita	Horizontální mobilita
9.	Ne	Ne	Ne
10.	Nošení respirátorů	Nošení respirátorů, dezinfekce, více pracovních úkonů	Nošení respirátorů, dezinfekce kuchyně, nestálá pracovní směna
11.	Ne	Ano, absence sociálního kontaktu, strach z onemocnění	Strach z finanční situace
12.	Ano, snížení mzdy	Ano, nižší mzda (absence spropitného)	Ano, snížení mzdy, vyšší výdaje za bydlení
13.	Ano	Ne	Ano, druhý rok pandemie
14.	Šetření	Šetření	Šetření
15.	Ne	Ano	Ano
16.	Ano, přechod na kantýnu (výdej a rozvoz jídel)	Ne	Ne
17.	Antivirus A i B	Ne	Ne
18.	Ano, sociální sítě	Ano, sociální sítě	Ano, internet
19.	Ne (Paušální tarif)	Ne	Ano
20.	Snaha o kompletní nákupy přes internet	Snaha vyvarovat se kontaktnímu nákupu	Převážně přes internet

## 4.4 Shrnutí kvalitativního výzkumu

Prostřednictvím rozhovorů bylo zjištěno celkem šest hlavních témat, tato jednotlivá témata měla předem určené otázky. Celkem se jednalo o 20 otázek z oblasti představení respondenta, Covid-19, zaměstnání, nové pracovní příležitosti, podpory a digitalizace. Hlavním úkolem praktické části bakalářské práce bylo zjištění dopadů vládních restrikcí na vybrané zaměstnance zvolených podniků. Pro autentičnost kvalitativního výzkumu byly zvoleny podniky s rozdílným oborem podnikání ve stejném městě.

Dle výzkumu je zcela jasně zřetelné, že zaměstnanci s dětmi zpozorovali vážnost Covid-19 v momentě, kdy došlo k uzavírání škol a školek, neboť neměli hlídání a nebyli schopni zanechat děti doma samotné. Naopak zaměstnanci nízké věkové hranice bez dětí označili vážnost pandemie Covid-19 v okamžiku, kdy došlo k uzavírání restaurací, barů a hospod nebo jiných služeb, neboť se jedná o místo, kde často udržují svůj sociální kontakt během svého volného času. Velký rozdíl nastává u zaměstnanců vedoucích pozic nebo právě majitelů podniků, kteří zaznamenali velký problém pandemie ve chvíli, kdy bylo ovlivněno jejich podnikání. Vedoucí podniku A uvedl: „V momentě snížení poptávky po zboží“. Vedoucí podniku B uvedl: „Zavření nebo omezení restaurací mělo velký dopad na množství zákazníků využívající naši službu.“. Vedoucí podniku C uvedl: „Uzavření restaurací mohlo mít likvidační dopad na samotný podnik“. Nikdo z dotázaných respondentů neoznačil pandemii Covid-19 jako přehnané období a vážnost situace si zcela uvědomil. Provedený polostrukturovaný rozhovor potvrzuje teoretickou tezi, že se nejedná jen o obyčejný virus, neboť většina dotázaných respondentů opravdu prodělala Covid-19 nebo jeho nakažlivější mutaci omikron. Dotázaní respondenti se o vládních opatřeních dozvěděli převážně prostřednictvím internetové sítě, ale zároveň dodali, že informování o změnách bylo ze strany vlády absolutně nesystematické, nepřehledné a nekonzistentní a že systém PES byl dobrý nápad, ale špatně proveden a v praxi neměl uplatnění.

Na základě výzkumu v oblasti zaměstnání bylo zjištěno, že i když měli někteří dotázaní stabilní příjem i během pandemie Covid-19, tak po vzoru grafu mzdové struktury byla jejich mzda snížena. Rozdíl mzdy jednotlivých zaměstnanců před a během pandemie byl ovlivněn radikálností jednotlivých restrikcí dopadajících na podnik a samotnou schopností vedoucích se s krizovou situací vypořádat, nebo ji využít ve svůj prospěch. Teoretická část se shoduje s výpovědí respondentů i v oblasti pravidelného povinného testování zaměstnanců, neboť se ho všichni dotázaní pravidelně účastnili. Povinnost nošení roušek a jiných ochranných respiračních

pomůcek měli jen zaměstnanci v osobním kontaktu s jinými osobami, tedy podnik B i C. V prostředí podniku C se zaměstnanci pravidelně podrobili i měření teplot. V oblasti aplikování organizačních opatření před šířením onemocnění Covid-19 mezi zaměstnanci se pouze podnik C snažil o horizontální mobilitu. Zaměstnanci často vykonávali i jiné činnosti (úklid, výdej), aby nepřišli do společného kontaktu. Zaměstnanci po vzoru teoretické části nebyli jen ovlivněni povinnostmi testovat se, nošením roušek, zvýšenou hygienou a častější dezinfekcí, ale mnohdy i neúplnou pracovní dobou. Jejich pracovní podmínky se změnily společně i s jejich přístupem a způsobem podnikání, jen aby zachránili podnik během nekontrolovatelné pandemie. Tato rychlá reakce na situaci mnohdy zachránila podnik před bankrotem, stejně jako v případě podniku A i C. V opačném případě byl stejně jako vedoucí Podniku B nucen ke změně povolání a zaměstnanci byli v obtížné situaci. Toto vše nepřidává na psychice a strach ze samotné nemoci je střídán strachem z neznámé budoucí finanční situace. Ojedinělost této situace způsobila, že i zaměstnanci se stabilním příjmem měli strach z nadcházející finanční situace a nehledě na své příjmy šetřili. Zavření škol a velké množství stráveného času způsobilo, že někteří zaměstnanci dle rozhovoru pocítili vyšší náklady na provoz nemovitosti. Tento fakt mohl být i spojen s růstem inflace, který většina respondentů zaznamenala až druhým rokem pandemie Covid-19, kde dle grafu roční míra inflace stoupla ke 4 %.

V oblasti nové pracovní příležitosti je zcela nepředvídatelný jev, že se zaměstnanec pokoušel porozhlédnout po novém zaměstnání i v podniku, kde byl zajištěn stabilní příjem a nové povinnosti na zaměstnance nebyly nikterak razantní. Dle provedeného rozhovoru se jednalo o nedůvěru v textilní průmysl. Zaměstnanec vnímal stabilní zaměstnání ve zdravotnictví. Tato domněnka se shoduje i s grafem mzdové struktury. Podnik A i C potvrzuje SWOT analýzu, malé podniky jsou opravdu schopny při správném vedení rychle reagovat na změny na trhu. Podnik A přeměnil svou pletenou výrobu na momentálně trhem požadované ochranné roušky s aktivním kyslíkem. Stejně tak i podnik C přešel z běžné restaurační služby na závodní jídelnu, rozvážel a začal vydávat jídla. Vedoucí podniku B nenalezl žádnou možnou příležitost na trhu a byl nucen změnit své hlavní zaměstnání. Všichni dotázaní zaměstnanci uvedli, že neuvažovali o podnikání, neboť měli strach z budoucí situace a nevyzpytatelného trhu.

Dle provedeného výzkumu v oblasti pandemických podpor, byly podpory vyžívány pouze vedoucími podniků, protože zaměstnanci nerozuměli nabízeným státním podporám nebo podpoře nedůvěřovali. Nejčastěji využívaná podpora dle tázaných respondentů byl antivirus A

nebo B a kompenzační bonus. Podnik A využil i podporu od banky, která mu na několik měsíců odložila povinnost splácení úvěru. Tento úvěr byl užit na vyplacení mzdy zaměstnanců.

Výpověď respondentů v oblasti digitalizace se shoduje se statistickými výsledky Českého statistického úřadu, neboť dotázaní zaměstnanci opravdu v období pandemie častěji využívali IT a snažili si minimalizovat osobní kontakt v supermarketech a obchodních centrech. Respondenti uvedli, že jejich častější výskyt na počítači a mobilním telefonu byl způsoben nutností sledovat průběh pandemie Covid-19 a většího času stráveného v domácnosti. Navzdory tomu většina respondentů uvedla, že nepostřehla zvýšení výdajů za telekomunikační zařízení nebo internetové připojení, nejspíše právě proto, že využívají tarifní platby a nejsou omezení množství spotřebovaných dat a provolaných minut.

## 5 Závěr

Pandemie v takovém rozsahu nepatří k příliš častým událostem, a proto není divu, že s ní podniky a zaměstnanci bojovali a bojují tak dlouho. Je ovšem důležité se z toho poučit a při podobné krizové situaci aplikovat zkušenosti. Jednat rychle a cíleně. Cílem práce bylo zjistit, jaký dopad mají anticovidová opatření na zaměstnance malých podniků. Na základě výzkumu bylo zjištěno, do jaké míry jimi zaměstnanci různých podniků ve Dvoře Králové nad Labem ovlivněni, jak si zaměstnanci v nepříznivé situaci museli počínat a zdali byli nuceni zaměstnání změnit nebo své zaměstnání situaci přizpůsobit.

Praktická část bakalářské práce ukázala, jak se podniky musely přizpůsobit krizové situaci. Z výroby pletených oděvů na výrobu roušek a zaplnit tak poptávku po respiračních pomůckách nebo přejít na výdej a rozvoz jídel. V opačném případě, kde podnik nezvolil žádné nové řešení a zaměstnancům chyběl potřebný příjem, byli nuceni hledat práci jinde. Vzhledem k tomu, že velká řada restaurací, hospod a kaváren zvolila stejný způsob podnikání jako podnik C, mohl podnik B po vzoru společnosti Wolt zkusit místo přepravy osob, přepravu potravin. Vyhnul by se tak komplikacím spojených s přenosem nákazy, ale stále by fungoval ve stejném prostředí. Podle výsledků praktické části bakalářské práce by tuto možnost jistě využilo mnoho lidí i zaměstnanců, neboť se každý snažil vyvarovat lidskému kontaktu a ve společnosti, kde každý jedinec má chytrý telefon, je objednání, platba, přeprava a dodání, snadný proces.

Zaměstnanci dle analytické části byli mnohdy daleko více ovlivněni i po psychické stránce, restriktce, které ztížily jejich příjem, a hlavně znejistily jejich pracovní pozici v zaměstnání. Tyto faktory byly daleko zásadnější než samotné restriktce spojené s rouškami, vyšší hygienou, obsáhlejšími pracovními úkony (častá dezinfekce), testování a měření teplot. Překvapivě ani u jednoho z podniků nedošlo k povinnému očkování a pravděpodobně až zde by mohl nastat větší problém.

V předposlední části se hovoří o informovanosti vydaných nařízení. Zaměstnanci byli často povinni hledat a odhalovat pravdivé články na internetu nebo se spoléhat na informace ze strany vedení, neboť vláda České republiky nebyla za celou dobu pandemie Covid-19 schopna vytvořit fungující integrovaný systém informující o současných restrikcích. Tato nepřehlednost mnohdy způsobila zmatky. Vláda by se měla zamyslet, zdali by nebylo rozumné v době silného přechodu na digitalizaci vytvořit mobilní aplikaci podobné TEČKA, která by přehledně informovala a zasílala oznámení o měnících se opatřeních v jednotlivých sektorech.

Koronavirová krize skvěle ukázala, že světové hospodářství je křehký systém, který stojí a padá na úspěchu jednotlivých podniků a jejich zaměstnancích. I když se stále častěji přechází na automatizované výrobní procesy a vše řídí výpočetní technika, na úspěchu podniku se nejvíce podepisuje lidský faktor. A to právě on v krizové situaci určuje směr, jakým se podnik přizpůsobí dané situaci nebo jak využije krizovou situaci pro svůj vlastní prospěch. Malé podniky, které tvoří většinový podíl, jsou v těchto situacích daleko dynamičtější a mají větší možnosti.

## 6 Seznam použité literatury

### Knihy

BRODSKÝ, Zdeněk a Michaela STRÍTESKÁ. *Malé a střední podnikání: distanční opora*. Vyd. 2. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2010. ISBN 978-80-7395-346-1.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 3. vyd. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0219-6.

HUDD, Emily. *Economic impact of Covid-19*. New York: Core Library, 2020. ISBN 978-10-0020-389-9.

JOUZA, Ladislav, Petr TARANDA a Ivan MACHÁČEK. *Zaměstnávání v období pandemie: Opatření proti koronaviru*. Český Těšín: Poradce, 2020. ISBN 978-80-7365-444-3.

KEISLER, Ivo, Andrej LOBOTKA a Lenka KOTULKOVÁ. *Covid-19: přijatá opatření a náhrada újm*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie. ISBN 978-80-7598-818-8.

KLAUS, Václav, Filip ŠEBESTA a Jiří WEIGL. *Ekonomické aspekty koronakrize*. Praha: Institut Václava Klause, 2020. ISBN 978-80-7542-063-3.

LIEBOWITZ, Jay. *The Business of Pandemics: The COVID-19 Story*. New York: CRC Press, 2020. ISBN 978-10-0020-389-9.

SELUCKÁ, Markéta, Jan HORECKÝ a Jana MLÝNKOVÁ. *Covid-19 a soukromé právo: Otázky a odpovědi*. Praha: C.H.Beck, 2020. ISBN 978-80-7400-808-5.

SYNEK, Miloslav. *Podniková ekonomika*. 4. vydání. Praha: C.H.Beck, 2006. ISBN 80-7179-892-4.

TARANDA, Petr, Ivan MACHÁČEK, Jana STRACHOŇOVÁ, Eva DANDOVÁ, Václav BENDA a Ladislav JOUZA. *Podnikání a koronavirus*. Český Těšín: Poradce, 2020. ISBN 978-80-7365-442-9.

VEBER, Jaromír a Jitka SRPKOVÁ. *Podnikání malé a střední firmy*. 2. vydání. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2409-6.

VOCHOZKA, Marek a Petr MULAČ. *Podniková ekonomika*. Praha: Grada, 2012. Finanční řízení, 35–46 s. ISBN 978-80-247-4372-1.

ZUZÁK, Roman a Martina KÖNIGOVÁ. *Krizové řízení podniku*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2009. Expert. ISBN 978-80-247-3156-8.

## Webové stránky

Coronavirus disease (COVID-19). *World Health Organization* [online]. [cit. 2022-06-26]. Dostupné z: [https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1)

Covid-19: Jak funguje trasování. *Covid portál* [online]. [cit. 2022-06-26]. Dostupné z: <https://covid.gov.cz/situace/onemocneni-obecne-o-opatrenich/jak-funguje-trasovani>

COVID-19: úvod, inkubační doba, původce a sezónnost onemocnění: Covid-19. *Nzip.cz* [online]. 21. 12. 2021 [cit. 2022-06-26]. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/447-covid-19-zakladni-informace>

Epidemie covid-19 zasáhla maloobchod ve třech vlnách. *Český statistický úřad* [online]. 2021 [cit. 2022-06-26]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/epidemie-covid-19-zasahla-maloobchod-ve-trech-vlnach>

Globalizace. *Wikisofia* [online]. [cit. 2022-06-26]. Dostupné z: <https://wikisofia.cz/wiki/Globalizace>

Koronavir: Aktuální opatření na podporu ekonomiky. *Vláda České republiky* [online]. 2021 [cit. 2022-06-26]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/epidemie-koronaviru/dulezite-informace/podpora-a-ulevy-pro-podnikatele-a-zamestnance-180601/>

Mutace koronaviru. *Covid portál* [online]. [cit. 2022-06-26]. Dostupné z: <https://covid.gov.cz/situace/onemocneni-obecne-o-opatrenich/mutace-koronaviru>

Nářízení komise č. 800/2008 Sb., o podniku. In: *Evropské právo*. 6.8.2008. [cit. 2022-26-06]. Dostupné z: [https://www.vyzkum.cz/storage/att/F22080CBCA716CD14A3D9C07EC14DE91/Na%C5%99%C3%ADzen%C3%AD%20ES%20800\\_2008%20blokov%C3%A9%20v%C3%BDjimky.pdf](https://www.vyzkum.cz/storage/att/F22080CBCA716CD14A3D9C07EC14DE91/Na%C5%99%C3%ADzen%C3%AD%20ES%20800_2008%20blokov%C3%A9%20v%C3%BDjimky.pdf)

Nejnovější údaje. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2022-06-26]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>



Pravidla testování zaměstnanců. *Ministerstvo průmyslu a obchodu* [online]. 2022 [cit. 2022-06-26]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/rozcestnik/pro-media/tiskove-zpravy/pravidla-testovani-zamestnancu-od-pondeli-17--ledna-2022--265318/>

SOVOVÁ, Eva. Zpravodajství: Pandemie změnila finanční chování českých domácností, říká analýza. *Idnes* [online]. 2021 [cit. 2022-06-26]. Dostupné z: [https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/analyza-finance-domacnosti-sporeni-investice-vydaje.A210804\\_071228\\_podnikani\\_sov](https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/analyza-finance-domacnosti-sporeni-investice-vydaje.A210804_071228_podnikani_sov)

Statistické údaje o podnikatelích: Roční přehled podnikatelů a živností. *Ministerstvo průmyslu a obchodu* [online]. 2022 [cit. 2022-06-26]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/cz/podnikani/zivnostenske-podnikani/statisticke-udaje-o-podnikatelich/rocní-prehled-podnikatelu-a-zivnosti--222295/>

Státní zdravotní ústav. Koronaviry – přehled. In: Státní zdravotní ústav [online]. 22.1. 2020 [cit. 2022-2-19]. Dostupné z: <http://www.szu.cz/tema/prevence/koronaviry-prehled-1>

Státní zdravotní ústav. Základní informace o onemocnění novým koronavirem – covid-19: coronavirus disease 2019. *Státní zdravotní ústav* [online]. 21. 12. 2021 [cit. 2022-06-26]. Dostupné z: [http://www.szu.cz/uploads/Epidemiologie/Coronavirus/Zakladni\\_info/zakladni\\_informace\\_covid\\_8\\_aktualizace\\_prosinec\\_2021.pdf](http://www.szu.cz/uploads/Epidemiologie/Coronavirus/Zakladni_info/zakladni_informace_covid_8_aktualizace_prosinec_2021.pdf)

SZKANDEROVÁ, Michaela. Protiepidemický systém ČR alias PES. *E15.cz* [online]. 2021 [cit. 2022-06-26]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/koronahelpdesk-e15/protiepidemicky-system-cr-alias-pes-tabulka-podle-ktere-se-upravuji-opatreni-1375967>

TANCEROVÁ, Tereza. Delta, nebo omikron? Jak se liší jednotlivé mutace Covidu-19? *Zdraví euro* [online]. [cit. 2022-06-26]. Dostupné z: <https://zdravi.euro.cz/leky/delta-a-omikron-rozdil/>

TIETZOVÁ, Kateřina. *Podnikatel.cz: Prodáváte společnost? Ujasněte si, co je firma a co podnik* [online]. 2008 [cit. 2022-06-26]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/prodavate-spolecnost-ujasnete-si/>

V čase covidu jsme více telefonovali i nakupovali online. *Český statistický úřad* [online]. 2022 [cit. 2022-06-26]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/v-case-covidu-jsme-vice-telefonovali-i-nakupovali-online>

ZÁBOJNÍKOVÁ, Karolína a Jiří KAMENICKÝ. Vývoj ekonomiky České republiky. *Český statistický úřad* [online]. 2022 [cit. 2022-06-26]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyvoj-ekonomiky-ceske-republiky-4-ctvrtleti-2021>

Zákon č. 110/1998 Sb., o bezpečnosti České republiky. In: *Ústavní zákon*. 29.5.1998. [cit. 2022-26-06]. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1998-110>

Zákon č. 513/1991 Sb., o podniku a obchodním jmění. In: *Obchodní zákoník*. 1.1.2013. [cit. 2022-26-06]. Dostupné také z: <https://www.kurzy.cz/zakony/513-1991-obchodni-zakonik/cast-1-hlava-1-dil-2/>

Zaměstnanec. *Příručka: Pro profesionální agendu a odměňování zaměstnanců* [online]. 2016 [cit. 2022-06-26]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/III2Zamestnanec>