



# **Kurzarbeit a další možná řešení v souvislosti s omezováním provozu pro překážky v práci**

**Zpracoval: JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.**

**Praha 2022**

*Studie byla realizována v rámci projektu ASO „Podpora a ochrana kolektivního vyjednávání, zaměstnanosti a práva pracovníků na spravedlivé mzdy a důstojné pracovní podmínky“ (podpora sociálního dialogu dle § 320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.*

## Obsah

1. Úvod: obsah studie a hlavní cíle .....	4
2. Rozhodovací a řídicí pravomoc zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu a její limity.....	8
2.1. Závazný pokyn .....	8
2.2. Typy hromadných řídicích dokumentů.....	10
2.3. Vnitřní předpisy.....	11
2.4. Pracovní řád.....	13
2.5. Jiné hromadné řídicí akty .....	14
2.6. Oblasti, v nichž se projeve řídicí pravomoc zaměstnavatele.....	16
2.7. Limity řídicí pravomoci zaměstnavatele .....	17
3. Útlumová opatření v oblasti řízení a rozvrhování pracovní doby .....	22
3.1. Rozvrh pracovní doby a možnost jeho změny .....	24
3.2. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby .....	25
3.3. Konto pracovní doby .....	26
3.4. Náhradní volno .....	31
4. Útlumová opatření vázaná na dohodu se zaměstnancem.....	35
4.1. Změna druhu práce .....	36
4.2. Dočasné přidělení k jinému zaměstnavateli .....	38
4.3. Kratší pracovní doba.....	40
4.4. Neplacené volno .....	42
4.5. Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele .....	43
5. Sjednávání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou.....	47
5.1. Obecná pravidla pro pracovní poměr na dobu určitou .....	47
5.2. Vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce ....	49
5.3. Dohoda s odborovou organizací nebo vnitřní předpis.....	51
5.4. Pravidla jiného postupu .....	53
6. Překážky v práci na straně zaměstnavatele .....	55
6.1. Právní podstata překážek v práci .....	56
6.2. Prostoj.....	58
6.3. Nepříznivé povětrnostní vlivy .....	60
6.4. Dočasné omezení odbytu nebo poptávky .....	61
6.5. Jiná překážka v práci na straně zaměstnavatele.....	64
6.6. Průměrný a pravděpodobný výdělek .....	65
6.7. Překážky v práci na straně zaměstnavatele u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	68

7.	Kompenzace náhrad mezd při překážce v práci: Kurzarbeit.....	74
7.1.	Program Antivirus .....	74
7.2.	Příspěvek v době částečné práce .....	75
7.2.1.	Účel poskytování příspěvku.....	75
7.2.2.	Aktivace poskytování příspěvku.....	76
7.2.3.	Základní podmínky vzniku nároku na příspěvek v době částečné práce.....	77
7.2.4.	Poskytnutí a výše příspěvku .....	80
7.2.5.	Písemné oznámení a měsíční přehled nákladů.....	83
8.	Závěr.....	86
	Přílohy .....	88
1.	Dohoda o změně druhu práce .....	88
2.	Vzor dohody o dočasném přidělení .....	90
3.	Vzor dohody o jiném postupu při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou.....	92
4.	Vzor vnitřního předpisu o jiném postupu při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou.....	94
5.	Vzor dohody o uplatnění překážky v práci podle § 209 zákoníku práce .....	96
6.	Vzor informace pro zaměstnance podle § 120a odst. 4 zákona o zaměstnanosti.....	98
	Seznam zdrojů .....	99

## 1. Úvod: obsah studie a hlavní cíle

Nedávné období přineslo pro trh práce a obsah pracovněprávních vztahů řadu nových výzev. Zaměstnavatelé, zaměstnanci i jejich zástupci byli postaveni před nutnost hledání řešení problémů, se kterými se v takovémto rozsahu a podobě nikdy dříve nesečkali.

Roky 2020 a 2021 byly poznamenány pandemií infekčního onemocnění označovaného jako COVID-19, která výrazným způsobem ovlivnila fakticky celou ekonomiku, poznamenala procesy probíhající na trhu práce, ovlivnila obsah existujících pracovněprávních vztahů a vynutila si i legislativní úpravy, včetně přijetí zcela nových institutů. Mnozí zaměstnavatelé byli v důsledku vládních protiepidemických opatření nuceni zcela nebo zčásti přerušit svou činnost. To s sebou nutně přineslo i nepříznivé ekonomické důsledky. Někteří zaměstnavatelé řešili nenadálou situaci rozvázáním pracovněprávních vztahů. Zvláště tvrdě nastalá situace dopadla na zaměstnance pracující v prekerálních pracovněprávních vztazích, zejména ve vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Skončení mnoha pracovněprávních vztahů přineslo určitý pohyb na trhu práce, který někteří zaměstnavatelé pocítují i po odeznění bezprostřední pandemické situace.

Vůči zaměstnancům pracujícím v pracovním poměru zaměstnavatelé, kteří v důsledku protiepidemických opatření nemohli vykonávat svou činnost, nejčastěji uplatnili překážku v práci na straně zaměstnavatele. S tímto typem překážky v práci se vždy pojí povinnost poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy, jejíž výše se liší podle konkrétního typu překážky. Poměrně záhy po vyhlášení opatření směřujících k zastavení růstu epidemie infekčního onemocnění COVID 19 byly přijaty nástroje zaměřené na kompenzaci výdajů spojených s vyplácením náhrady mzdy zaměstnanců na překážce v práci na straně zaměstnavatele. V provizorním režimu byl přijat cílený program ochrany zaměstnanosti označený jako Antivirus. S účinností od 1. července 2021 byl novelou zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, upraven institut příspěvku v době částečné práce, označovaný jako Kurzarbeit.

Někteří zaměstnavatelé reagovali na důsledky pandemické prostřednictvím nástrojů minimalizace fyzické přítomnosti zaměstnanců na pracovišti. Ve výrazně

vyšším rozsahu než dosud se uplatňoval výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, často označovaný jako práce z domova. Mnozí zaměstnavatelé a zaměstnanci si tuto formu výkonu práce na vlastní kůži vyzkoušeli poprvé. Jiní zaměstnavatelé byli okolnostmi donuceni k přijímání opatření útlumového či úsporného charakteru. Docházelo a nadále dochází k organizačním změnám a propouštění zaměstnanců v důsledku nadbytečnosti, případně k úsporám v oblasti odměňování.

Nepřímé negativní důsledky dopadly i na zaměstnavatele, kteří nebyli bezprostředními adresáty krizových opatření a nebyli tedy nuceni zcela nebo zčásti přerušit svou činnost. Další nepříznivé efekty přicházejí s delším časovým odstupem, v souvislosti s narušením odběratelsko-dodavatelských vztahů, chybějících vstupů či důsledků nepředvídatelných výkyvů na trhu práce.

S odezněním bezprostřední hrozby epidemie infekčního onemocnění COVID 19 bohužel k očekávanému uklidnění trhu práce a stabilizaci ekonomiky nedošlo. Další nepředvídatelné turbulence byly způsobeny propuknutím válečného konfliktu na Ukrajině, přílivem uprchlíků a dalšími přímo či nepřímo souvisejícími jevy, mezi něž patří nárůst cen energií a vysoká inflace. Kombinace těchto jevů provází trvalý stav nejistoty v mnoha ekonomických oborech. Nejistý výhled ohledně ceny energií a dalších vstupů komplikuje zaměstnavatelům plánování investic i výhled ohledně stavu zakázek či poptávky po jejich produkci. Současně přetrvávají i určité tlaky projevující se na trhu práce. Trvá stav vysoké poptávky po práci, zejména v některých oborech. V jiných oborech je naopak do budoucna očekávána určitá stagnace. Vysokou inflaci na straně zaměstnanců i odborových organizací přirozeně provází tlak na zvyšování mezd, který se již projevuje i v kolektivním vyjednávání.

Mnozí zaměstnavatelé se musí i do budoucna připravovat na možné krizové scénáře. Lze očekávat, že bude i nadále docházet k aplikaci útlumových opatření, včetně překážek v práci. Není vyloučeno, že v dohledné době dojde k aktivaci dosud pasivně existujícího Kurzarbeitu, tedy k faktickému spuštění režimu, který umožní poskytovat zaměstnavatelům příspěvek v době částečné práce.

Cílem předkládané studie je především poskytnout detailní analýzu právního rámce nástrojů, které mají zaměstnavatelé k dispozici při zvládnání krizových situací či

nutnosti utlumení činnosti a snižování nákladů. V této souvislosti je nutno upozornit také na nezastupitelnou roli zástupců zaměstnanců a institutu sociálního dialogu. Odborové organizace, jako sociální partneři zaměstnavatelů, se mají podílet na hledání takových řešení, která pomohou zaměstnavatelům překlenout krizové období, při současném zachování práv zaměstnanců garantovaných právní úpravou. Některé z nástrojů, jimiž lze reagovat na nezbytné změny v organizaci práce či přímo na nezbytnost utlumení činnosti zaměstnavatele, lze aktivovat pouze na základě výsledku sociálního dialogu, tj. v dohodě s odborovou organizací či přímo prostřednictvím ujednání v kolektivní smlouvě.

První část studie bude zaměřena na rozhodovací a řídicí pravomoc zaměstnavatele. Je třeba v obecné rovině vyjít z toho, jaké nástroje mají zaměstnavatelé při organizování pracovního procesu, neboť mnohé z těchto nástrojů pak v konkrétní podobě uplatňují při realizaci útlumových opatření. V této části bude zdůrazněna i role odborové organizace, jejíž oprávnění mohou být vnímána i jako určitý limit jednostranné řídicí působnosti zaměstnavatelů. Bude proto popsáno, ve kterých oblastech a pro jaká konkrétní opatření musí zaměstnavatelé nalézt shodu s odborovou organizací.

Dále se studie zaměří na opatření, které mohou zaměstnavatelé využít především při potřebě krátkodobého omezení či utlumení činnosti v oblasti pracovní doby. Právní úprava nabízí zaměstnavatelům nejen několik různých typů rozvržení pracovní doby a forem směnnosti, nýbrž i řadu dalších nástrojů, které mohou využívat při řízení pracovního procesu způsobem odpovídajícím aktuálnímu objemu zakázek, jakož i dalším provozním a výrobním potřebám.

Jedna z částí studie bude věnována nástrojům, které nelze označit za typická útlumová opatření z toho důvodu, že o nich nemůže zaměstnavatel sám rozhodnout. Půjde spíše o přehled možností, jejichž uplatnění může zaměstnavatel jednotlivým zaměstnancům navrhnout, a následně očekávat, jaký postoj k této nabídce sami zaměstnanci zaujmou. V případě, že zaměstnanci, resp. někteří přijmou návrh na určitou změnu obsahu jejich pracovního poměru, může výsledné uspořádání pomoci zaměstnavateli překlenout kritické období bez nutnosti stanovení překážky v práci na straně zaměstnavatele. Jde zejména o možnost dohodnout se na čerpání neplaceného

volna, na kratší pracovní době, případně na změně pracovního zařazení (druhu práce) nebo i na změně subjektu, pro který bude zaměstnanec vykonávat práci.

Studie se zaměří také na základní rozbor pravidel pro sjednávání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou. Využívání dob určitých je ze strany zaměstnavatelů fakticky využíváno jako forma útlumového opatření. Pracovní poměry na dobu určitou umožňují zaměstnavatelům zaměstnávat zaměstnance pouze po předem ohraničenou dobu, což lze v rámci zákonem stanovených limitů využít i v situaci poznamenané nejistým a nepředvídatelným vývojem zakázek a s nimi spojenou potřebou práce. Pracovní poměry na dobu určitou navíc zaměstnavatelům šetří náklady spojené s případným propouštěním z organizačních důvodů. Ze zákona ovšem vyplývají určitá omezení, která musí být při sjednávání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou dodržována.

V souladu se zadáním studie bude podrobné analýze podrobena úprava překážek v práci, zejména pak překážek na straně zaměstnavatele. Budou popsány jednotlivé typy překážek a uvedeny i modelové příklady jejich použití, resp. podmínky, které musí být splněny, aby zaměstnavatel mohl určitou překážku v práci na své straně uplatnit. Dílčí část bude věnována i specifické problematice překážek v práci na straně zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Vzhledem k tomu, že v době překážky v práci na straně zaměstnavatele přísluší zaměstnanci náhrada mzdy odvozená z průměrného výdělku, budou stručně zrekapitulována i pravidla výpočtu průměrného a pravděpodobného výdělku.

V návaznosti na překážky v práci budou popsány i nástroje, které mohou být využity pro kompenzaci nákladů spojených s překážkami na straně zaměstnavatele. Hlavní pozornost bude zaměřena na Kurzarbeit, tedy relativně novou úpravu příspěvku v době částečné práce. Studie by měla zástupcům zaměstnancům i zaměstnavatelům poskytnout informace pro případ, že by muselo dojít k využití Kurzarbeitu, tj. k čerpání příspěvku v době částečné práce. Budou proto popsány jednotlivé podmínky pro vznik práva na příspěvek, jakož i kroky, které musí podle pravidel v zákoně o zaměstnanosti čerpání příspěvku předcházet.

## **2. Rozhodovací a řídicí pravomoc zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu a její limity**

Podle ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce má zaměstnavatel v pracovním poměru vůči zaměstnanci povinnost přidělovat mu práci podle podmínek sjednaných v pracovní smlouvě. Na tuto povinnost lze současně nahlížet i jako na právo, tedy právo zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci a oprávněně očekávat její výkon (splnění zadaných pracovních úkolů). Právo a současně i povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci pracovní úkoly a vydávat mu závazné pokyny týkající se různých souvislostí jejich splnění představuje výchozí bod souhrnu oprávnění zaměstnavatele v pracovním poměru, který bývá označován jako dispoziční pravomoc. Za součást tohoto dispozičního oprávnění lze považovat i právo kontrolovat a vyhodnocovat výsledky práce, vytvářet motivační mzdový systém (zejména u zaměstnavatelů tzv. podnikatelské sféry), rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu nebo mu určovat dobu čerpání dovolené apod.

Součástí dispoziční pravomoci je také právo zaměstnavatele vyžadovat, aby zaměstnanec vykonával práci na určitém místě, tj. na pracovišti, které spadá pod místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě [§ 34 odst. 1 písm. b)]. Smysl možnosti vyžadovat přítomnost zaměstnance na pracovišti spočívá ovšem právě ve výkonu práce. Zaměstnavatel proto nemá právo nařídít zaměstnanci přítomnost na pracovišti například v době, kdy se uplatňuje překážka v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 a práce proto není vykonávána.

### **2.1. Závazný pokyn**

K naplňování své dispoziční pravomoci, tedy k řízení pracovního procesu, užívají zaměstnavatelé různé nástroje. V nejobecnější poloze lze tyto nástroje shrnout pod pojem závazný pokyn, jímž je jakékoli rozhodnutí či opatření, které zaměstnavatel, resp. vedoucí zaměstnanec, činí směrem k zaměstnanci v souvislosti s výkonem závislé práce (přidělení pracovního úkolu, stanovení termínu pro jeho provedení, určení pracovních či technických postupů a metod atd.).



Podle toho, komu jsou závazné pokyny určeny, mohou být rozlišeny na individuální, vztahující se jen k jednomu zaměstnanci, a hromadné, které jsou vydávány ve vztahu k určité skupině zaměstnanců nebo k celému kolektivu zaměstnanců. Závazné pokyny bývají zaměstnavateli a k tomu oprávněnými vedoucími zaměstnanci činěny formálně i zcela neformálně. Povinnost dodržet písemnou formu předepisuje zákon pouze ve vztahu ke zvláštním hromadným opatřením, které nabývají povahu vnitřního předpisu (viz § 305 zákoníku práce). Podstatné je, aby byl závazný pokyn vždy srozumitelný a určitý, tedy aby z jeho obsahu a ze způsobu jeho vydání bylo patrné, na jaké zaměstnance se vztahuje a co jim ukládá. Skutečnost, že závazný pokyn nemusí být vždy písemně, potvrzují i výsledky soudní rozhodovací činnosti. Odkázat lze mimo jiné na Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011, který se zabýval závazností pokynu týkajícího se bezpečnosti práce, konkrétně prevence možného poškození zdraví zaměstnance, a v němž bylo konstatováno následující:

*Pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou definovány jako konkrétní pokyny dané zaměstnanci vedoucími zaměstnanci, kteří jsou mu nadřízeni. Kromě toho, že je akcentována konkrétnost pokynu, nejsou předepsány žádné další náležitosti jak co do formy, tak co do obsahu. Právní relevanci proto má jakýkoli výslovný pokyn, ať je již učiněn písemně, nebo ústně, bez ohledu na svoji expresivnost, anebo na to, do jaké míry odpovídá jeho obsah pravidlům společenských konvencí. Pokyn má být vydán předem, nikoliv až ve chvíli, kdy již nějaký úrazový děj probíhá; není však na závalu, je-li vydán ve chvíli, kdy nebezpečí může hrozit, a smyslem pokynu je tomuto nebezpečí předejít. Pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci proto nelze chápat jen jako nějaké formalizované abstraktní poučování o pravidlech chování v situacích, které teoreticky mohou (ale nemusí) v budoucnu nastat, nýbrž také jako praktickou reakci, jejímž smyslem je usměrnit jednání podřízených tak, aby se vyhnuli možnému nebezpečí, které by v průběhu výkonu práce při jiném způsobu chování mohlo jinak reálně hrozit.*

Zaměstnanci jsou povinni se závaznými pokyny, které byly ve vztahu k nim v souladu se zákonem a v rámci dispozičního oprávnění zaměstnavatele vydány, řídit. Potvrzuje to jednak úprava základních povinností zaměstnance v pracovním poměru v § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, a jednak úprava dalších povinností zaměstnanců v

§ 301 zákoníku práce. Podle písm. a) uvedeného ustanovení jsou zaměstnanci mimo jiné povinni plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy. Pokud by zaměstnanec nejednal v souladu se závazným pokynem, porušil by tím své povinnosti vyplývající z pracovního poměru.

Ohledně následků nedodržení závazného pokynu lze odkázat například na Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 3. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1271/2013:

*Žalobce svým jednáním spočívajícím v odmítnutí pokynu nadřízeného (jednatele žalovaného J. M.), který se týkal výkonu práce žalobce podle pracovní smlouvy a který byl vydán v souladu s právními předpisy, úmyslně porušil povinnost zaměstnance konat práci podle pracovní smlouvy podle pokynů zaměstnavatele, která pro něj vyplývá z pracovního poměru a která patří mezi základní atributy závislé práce vykonávané v pracovněprávním vztahu. Na této povaze jednání žalobce nemůže nic změnit okolnost, že změny v jídelním lístku restaurace, se kterými žalobce nesouhlasil, s ním nebyly jako s odborníkem na italskou kuchyni předem projednány, neboť zaměstnanec je povinen plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy bez ohledu na to, jaké odborné stanovisko k nim zaujímá.*

## **2.2. Typy hromadných řídicích dokumentů**

Zaměstnavatelé za účelem řízení práce zaměstnanců a také k úpravě práv zaměstnanců v pracovněprávních vztazích často využívají hromadné řídicí dokumenty, označované nejčastěji jako vnitřní předpisy. Pojem vnitřní předpis se často používá souhrnné označení všech vnitropodnikových dokumentů hromadné povahy, které zaměstnavatelé vydávají. Nejde ovšem v tomto směru o pojem zcela vhodný.

Pravidla pro vydávání i obsah vnitřních předpisů stanoví § 305 zákoníku práce. Zde uvedená pravidla ovšem nedopadají na všechny vnitropodnikové dokumenty. Vnitřní předpis, upravený v § 305 zákoníku práce, představuje vlastně jen jeden z typů dokumentů, které zaměstnavatelé vydávají za účelem hromadné úpravy určitých pracovněprávních záležitostí. Z terminologického hlediska se proto jako vhodnější nabízí používat jiný souhrnný pojem, například vnitropodnikový řídicí dokument,

případně rozlišovat vnitřní předpis v širším smyslu (pro označení všech vnitropodnikových řídicích dokumentů) a vnitřní předpis v užším smyslu (pro vnitřní předpis ve smyslu § 305 zákoníku práce).

Rozlišování jednotlivých typů vnitropodnikových řídicích dokumentů není pouhou terminologickou hříčkou. V důsledku poněkud formalistického ladění právní úpravy způsobuje označení řídicího dokumentu určité právní důsledky. Nechtějí-li zaměstnavatelé způsobit následky nezamýšlené, neočekávané a v některých případech i odporující zákonu (viz zejm. § 306 odst. 2 zákoníku práce), musí jednotlivé typy těchto dokumentů dobře rozeznávat.

Konkrétně lze rozpoznat tři vzájemně odlišné typy hromadných vnitropodnikových dokumentů vydávaných zaměstnavateli, a to:

- vnitřní předpis (§ 305 zákoníku práce),
- pracovní řád (§ 306 zákoníku práce) a
- jiný hromadný řídicí akt (označovaný například jako směrnice, nařízení nebo opatření).

Ve všech případech jde o jednostranně vydávané dokumenty, které mají hromadnou povahu. Znamená to, že se vztahují na všechny zaměstnance zaměstnavatele, případně na určitou skupinu zaměstnanců.

### **2.3. Vnitřní předpisy**

Z první věty v § 305 odst. 1 zákoníku práce vyplývá, že vnitřní předpis slouží k úpravě mzdových, platových a dalších práv zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Vnitřním předpisem lze navyšovat práva zaměstnanců nad úroveň stanovenou zákonem, stejně jako zakládat další práva zaměstnanců, která zákon vůbec nezná. Vnitřními předpisy v tomto smyslu nejsou hromadné řídicí dokumenty, které upravují pracovní postupy, nakládání a majetkem zaměstnavatele či jiné povinnosti zaměstnanců. Vnitřní předpis proto nelze označit za vhodný nástroj přijetí útlumového opatření či jiného opatření například v oblasti rozvrhování pracovní doby nebo stanovení překážky

v práci na straně zaměstnavatele. Pro rozhodování v daných oblastech má sloužit pracovní řád, případně jiné hromadné řídicí akty. Neboť nejde o úpravu práv, nýbrž povinností zaměstnanců.

Vnitřní předpis může zaměstnavatel vydat v souvislosti s realizací některých úsporných opatření v oblasti odměňování. Chce-li například přenastavit kritéria pro vznik práva na určitou nenárokovou mzdovou složku, může za tímto účelem vydat, resp. změnit stávající vnitřní mzdový předpis či jiný vnitřní předpis tuto mzdovou složku upravující.

Podle druhé věty v § 305 odst. 1 zákoníku práce nesmí vnitřní předpis zaměstnancům ukládat povinnosti nebo zkracovat jejich práva stanovená zákoníkem práce. Pokud by se zaměstnavatel od tohoto zákazu odchýlil, nepřihlíží se k tomu a vnitřní předpis bude považován za zdánlivé právní jednání. Toto pravidlo musí být obdobně uplatněno i na další typy vnitropodnikových řídicích dokumentů.

Uvedené pravidlo nelze chápat tak, že by zákon zakazoval zaměstnavateli rozpracovávat, konkretizovat a specifikovat povinnosti zaměstnanců, které zakládá zák. práce nebo jiný zákon. Zákaz ukládat zaměstnancům povinnost musí být vnímán spíše jako nemožnost zakládat zcela nové povinnosti, které nemají oporu v zákoně. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel a zaměstnanec jsou smluvními stranami soukromoprávního závazkového vztahu, není myslitelné, aby jedna strana stanovovala té druhé nové povinnosti. Povinnosti, které nezakládá zákon, se obsahem závazku mohou stát jen tehdy, pokud se na tom smluvní strany dohodnou a povinnost založí smluvně.

Z řídicího oprávnění zaměstnavatele nicméně přirozeně plyne právo konkretizovat jednotlivé povinnosti stanovené v obecné rovině zákonem, byť k tomu nemá docházet prostřednictvím vnitřního předpisu, nýbrž spíše pracovního řádu či jiného hromadného řídicího aktu.

Vnitřní předpis upravující mzdová, platová nebo jiná práva zaměstnanců musí být vydán písemně a nesmí odporovat žádnému právnímu předpisu. V části, ve které by odporoval zák. práce nebo jinému právnímu předpisu, by byl vnitřní předpis neplatný.

S vydáním, stejně jako se změnou nebo zrušením vnitřního předpisu, musí být zaměstnanci seznámeni nejpozději do 15 dnů. Nastupujícího zaměstnance musí zaměstnavatel ještě při nástupu do práce seznámit s vnitřními předpisy, které u něho byly vydány, resp. umožnit mu, aby se s nimi seznámil (§ 37 odst. 5 zákoníku práce). Zaměstnavatel musí zajistit, aby byly vnitřní předpisy všem zaměstnancům přístupné. Způsob, jakým zaměstnavatel zpřístupnění vnitřních předpisů zaměstnancům zajistí, již zákon neřeší. Zpřístupnění tedy může být zabezpečeno například publikací v podnikovém tisku, umístěním na intranet nebo vyvěšením na nástěnku, k níž mají zaměstnanci přístup.

## **2.4. Pracovní řád**

Pracovní řád považuje právní úprava za zvláštní druh vnitřního předpisu. Jde ovšem o vnitřní předpis svého druhu. Na vydání pracovního řádu lze podpůrně vztáhnout pravidla pro vydávání vnitřních předpisů podle § 305 zákoníku práce. Uplatní se zejména povinnost seznámit zaměstnance s pracovním řádem, případně s jeho změnou, a zpřístupnit jim jeho znění. Zvláštní podmínku pro vydání pracovního řádu stanoví § 306 odst. 4 zákoníku práce.

Základní odlišnost mezi pracovním řádem a vnitřním předpisem spočívá v jeho obsahu. Pracovní řád má se zřetelem ke zvláštním podmínkám u zaměstnavatele rozvádět ustanovení tohoto zákona a dalších právních předpisů, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnanců. Platí proto jednoduché rozdělení, podle něhož mají zaměstnavatelé využívat:

- vnitřní předpis k úpravě práv zaměstnanců a
- pracovní řád k řešení jejich povinností.

Rozdíl mezi pracovním řádem a vnitřním předpisem podtrhuje ještě pravidlo obsažené v § 305 odst. 2 zákoníku práce, podle kterého pracovní řád nemůže obsahovat úpravu záležitostí vyhrazených zákonem pro vnitřní předpisy. Uvedené pravidlo lze označit za nedůvodně formalistické. Zákon by mohl a měl ponechat zaměstnavatelům větší volnost při rozhodování o tom, jak své vnitropodnikové řídicí předpisy nazvou a

co do nich vloží. Stávající úprava nicméně zakládá na přísném odlišení vnitřního předpisu od pracovního řádu a zaměstnavatelé ji v této podobě musí respektovat.

Pracovní řád je z povahy věci aktem hromadné povahy. Neslouží tedy k úpravě povinností jednotlivých (konkrétních) zaměstnanců. K určování a konkretizaci jejich povinností mohou zaměstnavatelé využívat individuálních nástrojů, například závazných pokynů.

Zaměstnavatel může při tvorbě pracovního řádu vyjít například ze zákonem stanovené povinnosti zaměstnanců řádně hospodařit s prostředky svěřenými zaměstnavatelem a sřížít a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením nebo zneužitím [§ 301 písm. d) zákoníku práce]. Ve vztahu ke konkrétním podmínkám na svém pracovišti může pak zaměstnavatel v pracovním řádu na základě výše popsané obecné povinnosti může stanovit, jak mají nakládat se zařízením, vybavením nebo jiným majetkem, jak si mají počínat při příchodu na pracoviště, opuštění pracoviště atd. Velmi účelná může být také konkretizace povinnosti nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. V pracovním řádu lze konkretizovat, jak si zaměstnanci mají, nebo naopak nemají počínat, jaké mají být například standardy jednání s třetími osobami, že jsou povinni ohledně některých skutečností zachovávat mlčenlivost atd.

Pracovní řád by měl být využíván k úpravě zcela základních povinností zaměstnanců, které ve svém souhrnu určují charakter prostředí, v němž se pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem odehrávají. Mělo by se jednat o povinnosti, jejichž dodržování představuje pro zaměstnavatele předpoklad k tomu, aby vztahy se svými zaměstnanci budoval a rozvíjel v atmosféře vzájemné důvěry a respektu. Pracovní řád by proto také v ideálním případě měl vykazovat určitou míru stability. Nejde samozřejmě o neměnný dokument, ale nepřiměřeně časté změny by mohly způsobovat snížení míry jeho vážnosti, informovanosti o jeho obsahu a v důsledku i jeho vymahatelnosti.

## **2.5. Jiné hromadné řídicí akty**

Pracovní řád slouží sice k úpravě povinností zaměstnanců, ale nehodí se k využívání při řešení záležitostí souvisejících s běžným a každodenním řízením dílčích činností a procesů. Do této oblasti přitom spadá i rozhodování o překážkách v práci na straně zaměstnavatele, o změnách v rozvržení pracovní doby či o dalších útlumových opatřeních v oblasti organizaci a řízení práce.

V uvedených věcech potřebují zaměstnavatelé rozhodovat rychle, pružně a operativně. Často musí jednotlivá rozhodnutí změnit, nebo je vydávají jen na časově velmi omezenou dobu. Pracovní řád k tomu není vhodný. Zaměstnavatelé by za tímto účelem měli používat třetí typ vnitropodnikového dokumentu, který není ani vnitřním předpisem, ani pracovním řádem.

Tento typ dokumentu, který lze označit jako hromadný řídicí akt, zák. práce výslovně neupravuje. Není to ani potřeba. Dostatečnou právní oporu pro vydávání těchto řídicích dokumentů poskytuje § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, podle něhož je zaměstnanec povinen pracovat podle zaměstnavatelových pokynů. Zaměstnavatelé pochopitelně mohou zaměstnancům pokyny vydávat a nic nebrání tomu, aby vedle individuálních pokynů vydávali i pokyny vztahující se na větší počet zaměstnanců, případně i na všechny zaměstnance.

Pro označení hromadných řídicích aktů používají zaměstnavatelé různé pojmy. Například směrnice, rozhodnutí, opatření, řády, pokyny či nařízení. Není podstatné, jaký konkrétní termín zaměstnavatel zvolí, či zda bude používat i několik z nich. Důležité je ovšem to, aby tyto řídicí pokyny nebyly zaměňovány s jinými typy vnitropodnikových dokumentů.

Mnozí zaměstnavatelé jsou zvyklí s výjimkou pracovního řádu všechny ostatní hromadné dokumenty vydávané v oblasti pracovněprávních vztahů označovat jako vnitřní předpisy a odkazovat v jejich textu na § 305 zákoníku práce. Hromadnými řídicími akty ovšem nedochází k úpravě práv zaměstnanců, a proto se o vnitřní předpisy (v užším smyslu) nejedná. Vzhledem k tomu se na ně nevztahují povinnosti podle § 305 zákoníku práce. Často jde o dokumenty operativní povahy, které podléhají rychlým změnám, případně jsou nahrazovány pokyny novými. Z povahy věci vyplývá, že není možné aplikovat na tyto dokumenty například pravidlo o nejméně roční době účinnosti

(§ 305 odst. 2 zákoníku práce). Ovšem i proto by měli zaměstnavatelé dbát na to, aby jednotlivé typy vnitropodnikových řídicích dokumentů nezaměňovali a přecházeli tak případným nedorozuměním.

## **2.6. Oblasti, v nichž se projeve řídicí pravomoc zaměstnavatele**

Dispoziční oprávnění zaměstnavatele, realizované prostřednictvím individuálních či hromadných závazných pokynů, se uplatňuje v několika konkrétních oblastech pracovněprávních vztahů. Mnohé z nich přímo souvisí i s realizací útlumových či jiných organizačních opatření souvisejících s přechodným či delší dobu trvajícím nedostatkem práce.

Silné rozhodovací pravomoci svěřuje právní úprava zaměstnavatelům v oblasti pracovní doby. Podle § 81 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatel rozvrhuje pracovní dobu a určuje začátek a konec směn. Vyplývá z toho, že zaměstnavatel může rozhodovat o:

- Typu rozvržení pracovní doby: rovnoměrné, nerovnoměrné rozvržení, pružná pracovní doba, pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, může rozhodnout i o zavedení konta pracovní doby.
- Formě směnnosti: jednosměnný, dvousměnný, vícesměnný či nepřetržitý pracovní režim.
- Konkrétní podobě rozvrhu pracovní doby: na jaké dny a v jaké déle budou směny plánovány.

Jestliže u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, může sám rozhodnout i o zkrácení stanovené týdenní pracovní doby podle § 79 odst. 3 zákoníku práce. Při splnění zákonem stanovených podmínek může zaměstnavatel zaměstnanci i jednostranně nařídit výkon práce přesčas. Bylo-li se zaměstnancem dohodnuto, že zaměstnanec bude jako kompenzaci odpracované přesčasové práce čerpat náhradní volno, rozhoduje o přesné době čerpání náhradního volna zaměstnavatel. Totéž platí i v případě čerpání náhradního volna v souvislosti s odpracováním práce ve svátek.



S uplatňováním řídicího oprávnění v oblasti pracovní doby úzce souvisí i řídicí nástroje směřující k čerpání dovolené. Zaměstnavatel je oprávněn určovat zaměstnancům dobu čerpání dovolené. I když v mnoha případech zaměstnavatelé spíše jen vyhovují žádostem zaměstnanců o možnost čerpání dovolené v určité době, stále platí, že oni sami jsou jednak oprávněni určovat čerpání dovolené a jednak i povinni zajistit, aby si zaměstnanci dovolenou vyčerpali. Jen ve dvou výjimečných případech může sám zaměstnanec rozhodnout o konkrétní době čerpání dovolené.

Rozhodovací oprávnění má zaměstnavatel k dispozici také v oblasti překážek v práci. Zaměstnavatel sám může kdykoli rozhodnout o jiné překážce v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce. Překážku podle § 209 zákoníku práce, která byla donedávna označovaná jako částečná nezaměstnanost a která je vázána na situaci, kdy zaměstnavatel nemůže zaměstnancům přidělovat práci v důsledku dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách, může zaměstnavatel uplatnit na základě vnitřního předpisu, pokud u něj nepůsobí odborová organizace. Jinak je nezbytná dohoda s odborovou organizací.

Uplatnění překážek v práci upravených v § 207 zákoníku práce (prostoje a přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí) je vázáno na splnění předpokladů stanovených zákonem. Rozhodnutí zaměstnavatele o uplatnění některé z těchto překážek má pak spíše deklaratorní charakter, tj. potvrzuje, že nastala některá ze zde uvedených překážek.

## **2.7. Limity řídicí pravomoci zaměstnavatele**

Právo zaměstnavatele disponovat s pracovní silou zaměstnance není neomezené. Jeho základní limitace vyplývá z pracovní smlouvy a jejích podstatných náležitostí. Zaměstnavatel totiž zaměstnanci může přidělovat jen takové práce, které spadají pod druh práce sjednaný v pracovní smlouvě, a výkon této práce může bez případné dohody se zaměstnancem vyžadovat jen v místě, které bylo dohodnuto jako místo výkonu práce. Podstatná omezení dispozičního oprávnění zaměstnavatele vycházejí také z kogentních norem obsažených v zákoníku práce i dalších právních předpisech, stanovujících

například nejvyšší přípustný rozsah pracovní doby, minimální doby odpočinku, zákaz přidělovat zaměstnanci práci, k jejímuž výkonu by nebyl zdravotně způsobilý apod.

Za limit řídicí pravomoci zaměstnavatele lze označit i jednotlivé formy participace zástupců zaměstnanců, především odborové organizace. V těchto případech právní úprava podmiňuje realizaci určitého opatření výsledkem dosaženým v rámci sociálního dialogu mezi sociálními partnery.

Nejsilnější formou účasti zástupce zaměstnanců je právo na spolurozhodování, kdy zaměstnavatel může určité opatření provést jen na základě předchozí dohody zástupce zaměstnanců. Slabší formu participace představuje právo na projednání. Projednáním se podle § 278 odst. 3 zákoníku práce rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zaměstnanci, případně jejich zástupce mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Zaměstnanci nebo jejich zástupce mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.

Výrazně silnější oprávnění v porovnání s jinými zástupci zaměstnanců přiznává právní úprava odborovým organizacím. Kompetence rad zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou omezena převážně jen na oblast informování a projednávání podle § 279 a 280 zákoníku práce.

Spolurozhodování odborové organizace se uplatňuje při vydávání pracovního řádu. Podle § 306 odst. 4 zákoníku práce platí, že pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, může tento zaměstnavatel vydat, změnit nebo zrušit pracovní řád jen s jejím předchozím písemným souhlasem. Není proto dostatečné, aby zaměstnavatel návrh pracovního řádu s odborovou organizací pouze projednal. Pro případ nesplnění náležitosti předchozího písemného souhlasu odborové organizace stanoví zákon následek neplatnosti. Vzhledem k § 19 odst. 1 zákoníku práce jde o absolutní neplatnost, tj. neplatnost, která nastává bez dalšího přímo ze zákona, aniž by bylo nutno ji namítat.

V návaznosti na rozdíl mezi pracovním řádem a jinými hromadnými řídicími akty (viz v části 2.5) je třeba upozornit na to, že tyto další hromadné akty nesmí být

využívány k obcházení povinnosti zaměstnavatele vydat pracovní řád jen s předchozím písemným souhlasem odborové organizace. Právní jednání se neposuzují primárně podle svého názvu, nýbrž podle obsahu. Kdyby tedy zaměstnavatel určitý dokument záměrně označil jinak než jako pracovní řád, nicméně jeho obsahem byla konkretizace a specifikace základních povinností zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, bylo by nutné jej navzdory názvu posoudit jako pracovní řád. I ve vztahu k vydání pracovního řádu, který nebyl označen jako pracovní řád, se uplatní právo odborové organizace na spolurozhodování.

Vydání vnitřního předpisu nebo hromadného řídicího aktu zpravidla představuje opatření týkající se většího počtu zaměstnanců, které musí být podle § 287 odst. 2 písm. g) zákoníku práce předem projednáno s odborovou organizací.

Jde-li o nástroje využitelné při omezování či útlumu činnosti zaměstnavatele, uplatňuje se právo odborové organizace na spolurozhodování v případě uplatnění překážky v práci podle § 209 zákoníku práce. Jestliže ovšem u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, může být dohoda se zástupcem zaměstnanců nahrazena vnitřním předpisem zaměstnavatele. Podle obdobného modelu se postupuje také v případě jiného postupu při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou, který se může uplatnit, jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce (§ 39 odst. 4 zákoníku práce). Jiný postup má být upraven v písemné dohodě uzavřené mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Zaměstnavatel, u něhož odborová organizace nepůsobí, může dohodu nahradit vnitřním předpisem.

Spolurozhodování odborové organizace se týká i zavedení konta pracovní doby. Podle § 86 odst. 1 zákoníku práce může tento zvláštní způsob rozvržení pracovní doby zavést jen kolektivní smlouva. Jestliže ovšem u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace a kolektivní smlouvu tudíž není možné uzavřít, může zaměstnavatel konto pracovní doby uplatnit na základě vnitřního předpisu.

Stejně tak zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy podle § 79 odst. 3 zákoníku práce je vázáno na dohodu s odborovou organizací, která musí být

navíc dosažena v kolektivní smlouvě. Přípustná je ovšem i realizace tohoto opatření prostřednictvím vnitřního předpisu.

Výše, v části 2.6, byla popsána řídicí oprávnění zaměstnavatele v oblasti pracovní doby. Podle § 99 zákoníku práce je ovšem zaměstnavatel povinen opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, předem projednat s odborovou organizací.

Uplatňuje-li zaměstnavatel nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, musí být průměrná týdenní pracovní doby v průměru naplněna za vyrovnávací období. Délku tohoto vyrovnávacího období stanoví zaměstnavatel, tj. jde o příklad jeho řídicího oprávnění. Zákon ovšem stanovuje maximální délku vyrovnávacího období jako 26 týdnů. Delší, až 52týdenní vyrovnávací období, může zaměstnavatel uplatnit jen na základě ujednání v kolektivní smlouvě [§ 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce]. Delší vyrovnávací období může být chápáno jako jeden z nástrojů flexibilní organizace práce, který mohou zaměstnavatelé využít i pro řešení krátkodobého výpadku zakázek či poptávky po poskytovaných službách. Platí ovšem, že jde o další případ, kdy je nezbytná dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.

Obdobné pravidlo předepisuje § 93 odst. 4 zákoníku práce ve vztahu k vyrovnávacímu období pro posouzení celkového nejvyššího přípustného rozsahu práce přesčas. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

V oblasti dovolené přiznává právní úprava právo na spolurozhodování nejen odborové organizaci, nýbrž i radě zaměstnanců. Podle § 217 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen dobu čerpání dovolené určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo.

Zvláštní formu čerpání dovolené představuje hromadné čerpání upravené v § 220 zákoníku práce. Hromadně může být dovolená čerpána jen jestliže je to nezbytné

z provozních důvodů. Zaměstnavatel může určit hromadné čerpání dovolené jen v dohodě s odborovou organizací a se souhlasem rady zaměstnanců.

### 3. Útlumová opatření v oblasti řízení a rozvrhování pracovní doby

Zákoník práce nabízí zaměstnavatelům v oblasti pracovní doby řadu nástrojů, které nabízí určitý manévrovací prostor pro flexibilní řešení různých výkyvů či nepravidelností v potřebě práce. Částečné mohou být tyto nástroje využity i jako útlumová opatření. Prostřednictvím změn v rozvrhu pracovní doby, případně díky správnému nastavení a využití vyrovnávacího období u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby mohou zaměstnavatelé překlenout i období, v nichž potřebují utlumit pracovní činnost a nepřidělovat zaměstnancům práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, aniž by se muselo jednat o některou z překážek v práci na straně zaměstnavatele.

Zcela zvláštní charakter má z tohoto hlediska konto pracovní doby. Tento způsob rozvrhování pracovní doby je z hlediska svého účelu přímo určen k využití při vysoce proměnlivé potřebě práce, přičemž v kombinaci se zvláštními pravidly odměňování (tzv. stála mzda) a při vyloučení aplikace jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce nabízí i nástroje přímo využitelné při nutnosti útlumu výkonu práce. Konto pracovní doby totiž v závislosti na konkrétním nastavení parametrů, zejména pak výše stálé mzdy poskytované v průběhu vyrovnávacího období, umožňuje zaplatit zaměstnancům méně, než by činila výše mzdy odpovídající odpracování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, bez nutnosti doplácet náhradu mzdy do výše 100 % průměrného výdělku.

Obecně lze ovšem konstatovat, že s využitím nastíněných oprávnění zaměstnavatele na poli rozvrhování pracovní doby mohou zaměstnavatelé řešit pouze nepříznivou situaci, která má jednak krátkodobý charakter a jednak lze její časově omezené trvání předvídat. Dojde-li k mimořádné situaci, která způsobí nutnost utlumení či zastavení práce na delší dobu (tak jak tomu bylo v období poznamenaném protiepidemickými opatřeními), pak pro zaměstnavatele jen uplatnění nástrojů v oblasti rozvrhování a řízení pracovní doby nebude představovat dostatečné řešení.

Mezi útlumová opatření bývá někdy v širším smyslu řazena i dovolená za kalendářní rok, resp. její čerpání, které zaměstnavatelům fakticky umožňuje nepřidělovat zaměstnancům po určitou dobu práci. Platí ovšem, že účelem dovolené a

jejího čerpání je poskytnout zaměstnancům delší a souvislý odpočinek nezbytný pro obnovení fyzických i duševních sil. Ačkoli již právní úprava tento pojem nepoužívá, lze stále dovolenou vnímat jako dobu, která je zaměstnancům poskytována „na zotavenou“. Už z toho vyplývá, že využití dovolené jako útlumového opatření neodpovídá smyslu a účelu právní úpravy. Nelze vyloučit, že v individuálních případech zaměstnavatelé dovolenou k vyřešení doby, kdy nemohou zaměstnanci přidělit práci, využijí, zvláště tehdy, byla-li dovolená tzv. převedena z předchozího kalendářního roku a z právní úpravy nepřímo vyplývá, že by tato dovolená měla být zaměstnancem co nejdříve vyčerpána. Vzhledem k rozsahu dovolené ovšem půjde o nástroj uplatnitelný pouze v případech, kdy je nutnost utlumení či přerušování přidělování práce dána po dobu trvající nanejvýš v řádu jednotek týdnů.

Za útlumové opatření v pravém smyslu nelze podle našeho názoru považovat ani zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy podle § 79 odst. 3 zákoníku práce (zkrácení pracovní doby nelze zaměňovat s institutem kratší pracovní doby podle § 80 zákoníku práce). Smysl zkrácení stanovené týdenní pracovní doby spočívá v tom, že bude zaměstnancům umožněno vykonávat práci v nižším rozsahu, ovšem při zachování stejné výše mzdy (zkrácení stanovení týdenní pracovní doby nemohou realizovat zaměstnavatelé odměňující zaměstnance platem). Zaměstnanci tedy sice pracují méně, ale zaměstnavatel je povinen poskytovat jim mzdu ve stále stejné výši. V důsledku této skutečnosti nedochází na straně zaměstnavatele při zkrácení stanovené týdenní pracovní doby k žádnému úspornému efektu, ale spíše naopak.

Pokud by se zaměstnavatel v návaznosti na zkrácení stanovené týdenní pracovní doby pokoušel dosáhnout úspory mzdových prostředků prostřednictvím redukce výše mezd (zejména v případě, kdy jsou výše mezd zaměstnanců stanoveny mzdovými výměry, které může zaměstnavatel i jednostranně měnit), došlo by tím nejen k narušení smyslu a účelu tohoto institutu. Takový postup by přímo odporoval pravidlu, podle něhož zkrácení stanovené týdenní pracovní doby musí být provedeno bez snížení mzdy. Nejednalo by se tedy „jen“ o obcházení zákona, nýbrž o jednání ocitajícím se v přímém rozporu se zákonem. Zaměstnavatelům proto rozhodně nelze doporučit, aby se nedostatek práce a související nutnost utlumit činnost pokoušeli řešit prostřednictvím

zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy podle § 79 odst. 3 zákoníku práce.

### **3.1. Rozvrh pracovní doby a možnost jeho změny**

V oblasti řízení a rozvrhování pracovní doby mohou zaměstnavatelé na přechodný nedostatek práce reagovat například i prostým přesunutím směny, tj. změnou původně zpracovaného harmonogramu směn.

Podle § 84 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a zaměstnance s ním s tímto rozvrhem, nebo s jeho případnou změnou, předem seznámit. Tato povinnost se vztahuje na všechny zaměstnance a všechny způsoby rozvržení pracovní doby, včetně zaměstnanců pracujících v režimu konta pracovní doby. Rozvrh pracovní doby může být obsažen ve vnitřním řídicím dokumentu či ve smlouvě, může však být i zcela samostatně jako písemný dokument zaměstnavatele, se kterým budou seznámeni zaměstnanci, jichž se rozvržení pracovní doby nebo jeho změna týkají.

V rámci trvání pracovního poměru pak musí být zaměstnanci seznamováni s novým písemným rozvrhem směn nebo změnou rozvržení pracovní doby zásadně předem, a to minimálně 2 týdny před tím, než má změna nastat, pokud se zaměstnancem není dohodnuta jiná doba seznámení. V případě konta pracovní doby mohou být zaměstnanci seznamováni s novým rozvrhem směn nebo jeho změnou 1 týden předem. I se zaměstnanci pracujícími v kontu pracovní doby však může být dohodnuta kratší doba seznámení.

Dohoda se zaměstnancem o jiné (kratší) době seznámení může být obsažena v pracovní či jiné písemné smlouvě se zaměstnancem (kratší doba pro seznamování se pak bude týkat všech případů změn rozvržení pracovní doby), nebo může být pouze ústní či konkludentní, tj. učiněná mlčky, pokud zaměstnanec proti zkrácení doby seznámení nic nenamítá a podle nového či změněného rozvrhu pracovní doby práci vykonává. Jinou dobu seznámení nelze sjednat prostřednictvím kolektivní smlouvy.



### 3.2. Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Zaměstnavatel, jenž se potýká s krátkodobým výkyvem v potřebě pracovní síly, může v první řadě uplatnit opatření v oblasti rozvrhování pracovní doby. Distribuci pracovní doby odpovídající provozním potřebám zaměstnavatele může zajistit vhodně nastavené nerovnoměrné rozvržení pracovní doby.

Stanovená týdenní pracovní doba může být na jednotlivé týdny rozvržena rovnoměrně nebo nerovnoměrně. Hlavní rozdíl mezi oběma způsoby rozvržení spočívá ve skutečnosti, že při rovnoměrném rozvržení je stanovená týdenní pracovní doba, popř. sjednaná kratší pracovní doba rozvržena v plném rozsahu v každém týdnu, tj. stále stejný počet hodin. Podstata nerovnoměrného rozvržení definovaného v § 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce spočívá v tom, že zaměstnavatel při plánování směn využije tzv. vyrovnávací období. Zaměstnavatel je stále vázán povinností rozvrhnout zaměstnanci směny tak, aby byla naplněna stanovená týdenní pracovní doba, případně sjednaná kratší pracovní doba, ovšem není nezbytné zachovat tento rozsah hodin v každém jednotlivém týdnu. Týdenní pracovní doba se sleduje až v průměru za celé vyrovnávací období. Nejvyšší přípustnou délku vyrovnávacího období stanoví zákoník práce jako 26 týdnů, případně až 52 týdnů, je-li tak ujednáno v kolektivní smlouvě.

Nejvyšší počet hodin, které může zaměstnavatel ve vyrovnávacím období rozvrhnout, resp. které může zaměstnanec v rámci své týdenní pracovní doby skutečně odpracovat, představuje součin stanovené, popř. kratší týdenní pracovní doby a počtu týdnů daného vyrovnávacího období.

Zákon nestanoví, že by v rozvrhu pracovní doby musel být rozvržen přesný počet hodin odpovídající celkové stanovené týdenní, popř. kratší pracovní době za dané období. Povinností zaměstnavatele je pouze zajistit, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí ve vyrovnávacím období přesáhnout stanovenou týdenní, popř. kratší pracovní dobu. Této povinnosti může dosáhnout změnami rozvrhu směn (zrušením nebo doplánováním směn) v průběhu vyrovnávacího období.

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby umožňuje zaměstnavatelům překlenout krátká období, v nichž musí i výrazným způsobem utlumit svou činnost, aniž by museli uplatnit překážku na straně zaměstnavatele. Hodiny pracovní doby, které v určitém období nebyly rozvrženy, může zaměstnavatel v rámci vyrovnávacího období přesunout do jiné jeho části, tj. rozvrhnout až za několik týdnů či měsíců, když například dojde k růstu poptávky a s tím souvisejícímu zvýšení potřeby práce.

### **3.3. Konto pracovní doby**

Další možnosti přináší zaměstnavatelům ještě úprava konta pracovní doby obsažená v § 86 a 87 zákoníku práce, na niž v § 120 a 121 zákoníku práce navazuje úprava stálé mzdy, kterou zaměstnavatelé zaměstnancům při tomto zvláštním způsobu rozvrhování pracovní doby poskytují.

Tento způsob rozvržení pracovní doby je specifický především tím, že se při jeho aplikaci neuplatňuje povinnost zaměstnavateli přidělit zaměstnanci práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (§ 34b odst. 1 zákoníku práce) Za každý měsíc je zaměstnanci ve stejné výši poskytována stálá mzda bez ohledu na to, jaký rozsah pracovní doby zaměstnanec skutečně odpracoval. Odpracovaná doba se vyhodnocuje a dosažená mzda se zúčtovává až po skončení zvoleného vyrovnávacího období. I při použití konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnancům týdenní pracovní dobu a předem je seznámit je s písemným rozvrhem směn či jeho změnou (§ 84 zákoníku práce). Standardně se uplatňuje i povinnost vést u zaměstnanců evidenci odpracované doby podle § 96 zákoníku práce.

Ze zásady, že v kontu pracovní doby nemá zaměstnanec právo na přidělování práce v rozsahu týdenní pracovní doby, plyne závěr, že pokud zaměstnavatel v průběhu vyrovnávacího období nerozvrhne počet směn tak, aby bylo dosaženo v průměru stanovené týdenní pracovní doby, nejedná se v rozsahu chybějící pracovní doby o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanec nemá za tuto dobu nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Zachování zaměstnancova příjmu je v tomto případě řešeno prostřednictvím stálé mzdy, která nesmí být nižší, než 80 % jeho průměrného výdělku, a to i v případě, že zaměstnavatel zaměstnanci práci nerozvrhne

vůbec nebo v nižším rozsahu, než odpovídá 80 % průměrné týdenní pracovní doby za vyrovnávací období. Z tohoto vyplývá, že až do rozsahu 80 % průměrné týdenní pracovní doby za každý měsíc vyrovnávacího období nastane v případě nepřidělení práce zaměstnanci v tomto rozsahu následek obdobný překážce v práci, tj. zaměstnanci se jeho stálá mzda nezkrátí.

Při úpravě podmínek konta pracovní doby musí být přesně stanoveno vyrovnávací období, v rámci kterého může zaměstnavatel rozvrhovat pracovní dobu zaměstnancům podle svých potřeb s tím, že po skončení tohoto vyrovnávacího období bude vyhodnoceno, zda skutečně rozvržená pracovní doba byla v průměru kratší, stejná, nebo delší než stanovená týdenní pracovní doba. Podle výsledku pak bude muset zaměstnavatel řešit případný doplatek mzdy, včetně mzdy za práci přesčas (pokud bude průměrná týdenní pracovní doba přesahovat stanovenou týdenní pracovní dobu). Pro délku vyrovnávacího období se u konta pracovní doby uplatňují stejná pravidla, jaká se vztahují na nerovnoměrné rozvržení pracovní doby (viz v předcházející části).

Rozvrhování pracovní doby v kontu je pro zaměstnavatele flexibilnější než u jiných způsobů rozvržení pracovní doby. S písemným rozvrhem směn na období konta, popř. s jeho změnou musí zaměstnavatel zaměstnance seznámit nejpozději jeden týden předem, pokud s nimi nedohodne kratší dobu seznámení (§ 84 zákoníku práce). Tento rozvrh je pro zaměstnavatele i zaměstnance závazný a změněn může být pouze uvedeným postupem.

Práci přesčas při uplatnění konta pracovní doby je podle § 98 odst. 2 zákoníku práce až práce konaná zaměstnancem nad celkovou stanovenou týdenní pracovní dobu za období konta, která se určí jako násobek stanovené týdenní pracovní doby a počtu týdnů vyrovnávacího období. Zda došlo v období konta pracovní doby k práci přesčas se tedy zjišťuje až na konci vyrovnávacího období.

Mezi administrativní povinnosti zaměstnavatele při uplatnění konta pracovní doby patří především povinnost vést u každého konkrétního zaměstnance tzv. účet pracovní doby a účet mzdy. Na účtu pracovní doby zaměstnavatel vykazuje stanovenou týdenní, popř. kratší pracovní dobu, rozvrh této pracovní doby na jednotlivé pracovní

dny v rámci vyrovnávacího období včetně uvedení začátku a konce směn a dále dobu, kterou zaměstnanec skutečně v jednotlivých dnech a týdnech odpracoval.

Při uplatnění konta pracovní doby přísluší zaměstnancům po dobu vyrovnávacího období v jednotlivých měsících stálá mzda. Jde o plnění ve fixní výši, které je poskytováno bez přímé závislosti na tom, v jakém rozsahu zaměstnanec pracoval, zda pracoval přesčas nebo zda pracoval v dobách, se kterými právní úprava spojuje vznik práva na příplatek. Stálá mzda z tohoto pohledu vlastně není mzdou, neboť nejde o peněžitě plnění za práci vykonanou v určitém období. Jde spíše o plnění zálohového typu, které je poskytováno i za účelem plnění vyživovací funkce mzdy.

Povahu mzdy nabývají stálé mzdy vyplacené v rámci vyrovnávacího období spolu s případným doplatkem až po ukončení tohoto vyrovnávacího období, kdy dojde podle § 121 odst. 1 zákoníku práce k jakémusi vyúčtování toho, kolik bylo zaměstnancům vyplaceno v porovnání s tím, na jakou mzdu mu za odpracovanou práci vzniklo právo.

Výše stálé mzdy musí být sjednaná v kolektivní smlouvě, případně ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem. Nejnižší přípustná výše stálé mzdy odpovídá 80 % zaměstnancova průměrného výdělku. Při uplatnění konta pracovní doby se pro zjištění průměrného výdělku podle § 354 odst. 4 zákoníku práce uplatní zvláštní rozhodné období v délce předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období. Vzhledem k tomu, že má být zaměstnanci po dobu vyrovnávacího období poskytována stálá měsíční výše, je třeba zjištěný průměrný hodinový výdělek postupem podle § 356 odst. 2 zákoníku práce převést na průměrný měsíční výdělek. Minimální výše stálé mzdy odpovídá za jeden měsíc 80 % průměrného měsíčního výdělku.

Jde o minimální, zákonem garantovanou výši. Může být sjednáno nebo stanoveno, že bude zaměstnanci příslušet vyšší stálá mzda.

Úprava stálé mzdy počítá s tím, že zaměstnanci v průběhu vyrovnávacího období přísluší právě a jen toto plnění. V průběhu vyrovnávacího období nepřisluší zaměstnanci dosažená mzda ani příplatek za práci přesčas, a to už proto, že při uplatnění konta pracovní doby platí pro posuzování práce přesčas zvláštní pravidla a k identifikaci toho, zda se o přesčasovou práci jednalo, dochází až po skončení vyrovnávacího období.

Zaměstnancům v průběhu vyrovnávacího období nemusí být poskytovány ani další příplatky, například za noční práci nebo za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Totéž platí pro případné další mzdové složky, které zaměstnavatel v rámci svého systému odměňování zaměstnancům poskytuje (například výkonnostní odměny). Právo zaměstnanců na příplatky a další mzdové složky bude uspokojeno až po skončení vyrovnávacího období podle § 121 odst. 1 zákoníku práce.

Od této právní úpravy se lze odchýlit a může být sjednáno, případně zaměstnavatelem stanoveno, že zaměstnancům už v průběhu vyrovnávacího období budou některé další mzdové složky příslušet, a to buď v částečné, nebo úplné výši. Uplatnění takového pravidla by ovšem znamenalo nutnost určitých úprav při vedení účtu mzdy.

Vedle účtu pracovní doby je zaměstnavatel při uplatnění konta pracovní doby povinen vést ještě účet mzdy. Tuto zvláštní evidenci mzdových práv má být zaměstnavatelem využit zejména po uplynutí vyrovnávacího období nebo při skončení pracovního poměru, kdy zaměstnavatel postupem podle § 121 odst. 1 zákoníku práce zjišťuje případný rozdíl mezi vyplacenými stálými mzdami a úhrnem dosažených mezd za jednotlivé měsíce v rámci vyrovnávacího období.

Na účtu mzdy má být v první řadě vykazována stálá mzda. Pokud by vedle stálé mzdy byly na základě ujednání v kolektivní smlouvě nebo úpravy ve vnitřním předpisu vypláceny v průběhu vyrovnávacího období některé další součásti mzdy, musely by být na tomto účtu také vykazovány, a to spolu se stálou mzdou.

Dále musí být na účtu mzdy za jednotlivé kalendářní měsíce vykazována dosažená mzda. Jde o skutečné zaměstnancovo mzdové právo, které zahrnuje veškeré zákonem stanovené mzdové složky (například příplatky, dosažená mzda za práci přesčas) i další součásti mzdy, na které zaměstnanci vzniklo právo podle sjednaných nebo zaměstnavatelem stanovených podmínek.

V § 121 odst. 1 zákoníku práce je upraven postup pro vyúčtování poskytnutého zálohového plnění v podobě stálých mezd, k němuž má dojít po skončení vyrovnávacího období nebo při skončení pracovního poměru v případě, kdy pracovní poměr končí v průběhu vyrovnávacího období. Zaměstnanci přísluší za vyrovnávací

období mzda ve výši součtu vyplacených stálých mezd. Toto základní pravidlo se uplatní v případě, kdy zjištěná výše dosažené mzdy nepřesahuje úhrn vyplacených stálých mezd. V takovém případě se vlastně vyplacené stálé mzdy z původně zálohové povahy transformují do podoby mzdy za vykonanou práci.

Pokud by úhrn dosažené mzdy za vyrovnávací období nedosáhl výše součtu vyplacených stálých mezd, nemohl by být záporný rozdíl mezi dosaženou mzdou a součtem stálých mezd považován za bezdůvodné obohacení. Zaměstnavatel nemůže od zaměstnance vyžadovat, aby tento případný záporný rozdíl vrátil, neboť jeho mzdové právo ze zákon odpovídá součtu vyplacených stálých mezd.

Jestliže souhrn práva na dosaženou mzdu po uplynutí vyrovnávacího období nebo po skončení pracovního poměru, převyšuje úhrn vyplacených stálých mezd, musí zaměstnavatel zaměstnanci vzniklý rozdíl doplatit. Jde o zvláštní pravidlo vůči § 141 odst. 1, podle něhož je mzda splatná nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém zaměstnanci právo na mzdu vzniklo. Jedna ze zvláštností konta pracovní doby se projevuje právě v tom, že dochází v souladu se zákonem k faktickému k odložení termínu splatnosti mzdy a zaměstnancovo mzdové právo může být uspokojeno až po uplynutí vyrovnávacího období, resp. po skončení pracovního poměru.

Podle věty první v § 121 odst. 2 zákoníku práce přísluší zaměstnanci stálá mzda za pracovní dobu, kterou zaměstnavatel v určitém kalendářním měsíci rozvrhl. To ovšem podle věty třetí neplatí, pokud zaměstnanec v rozvržené pracovní době nepracoval. Pro vznik práva na stálou mzdu není rozhodné, v jakém rozsahu byla zaměstnanci pracovní doba rozvržena. Stálá mzda ve výši určené podle § 120 odst. 1 nebo 2 zákoníku práce přísluší zaměstnanci i v případě, kdy mu zaměstnavatel na určitý kalendářní měsíc rozvrhl méně či více pracovní doby, než kolik odpovídá stanovené týdenní pracovní době nebo sjednané kratší pracovní době.

Zaměstnanec, který rozvrženou pracovní dobu neodpracoval, bude mít v daném měsíci právo jen na poměrnou část stálé mzdy odvozenou od rozsahu pracovní doby, který odpracoval. Posouzení dob, kdy zaměstnanec měl rozvrženou směnu, ale neodpracoval ji, záleží na konkrétním důvodu, pro který nepracoval. Pokud zákoník

práce nebo jiný právní předpis spojuje s určitou překážkou v práci náhradu mzdy, vznikne právo na náhradu mzdy v příslušné výši i zaměstnanci pracujícím v režimu konta pracovní doby (odlišně budou posouzeny pouze případy, ve kterých by se jinak uplatnila jiná překážka na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce, při níž zaměstnanci pracujícím v kontu pracovní doby náhrada mzdy nepřísluší). Stejně tak pokud zaměstnanec neodpracoval rozvrženou pracovní dobu z důvodu čerpání dovolené, bude mít právo na náhradu mzdy podle § 222 odst. 1 zákoníku práce.

Podle § 208 zákoníku práce nemá zaměstnavatel při uplatnění konta pracovní doby povinnost poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, jestliže mu nemohl přidělit práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v § 207 zákoníku práce. Smysl tohoto pravidla je třeba vnímat v kontextu § 34b odst. 1 zákoníku práce, podle něhož zaměstnavatel při aplikaci konta pracovní doby nemusí zaměstnanci přidělit, a tedy ani rozvrhnout práci v rozsahu (celé) stanovené týdenní pracovní doby. Proto platí, že pokud zaměstnavatel práci nerozvrhne, nenastoupí následek v podobě jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele jako v případě jiných typů rozvržení pracovní doby. Zachování zaměstnancova příjmu není v těchto případech řešeno prostřednictvím poskytnutí náhrady mzdy, nýbrž zachováním práva na stálou mzdu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku i v případě, kdy pracovní doba nebyla rozvržena.

Právě v souvislosti se zvláštní povahou stálé mzdy a vyloučením aplikace překážky v práci podle § 208 zákoníku práce nemohou zaměstnavatelé u zaměstnanců pracujících v režimu konta pracovní doby využít tzv. Kurzarbeit, tedy příspěvek v době částečné práce (viz blíže v části 7.2).

### **3.4. Náhradní volno**

V některých případech se může jako užitečný nástroj pro utlumení činnosti zaměstnavatele prostřednictvím nepřidělení práce v původně naplánovaných směnách ukázat i čerpání náhradního volna. Nezbytný předpoklad pro uplatnění náhradního volna ovšem spočívá v tom, že období poznamenané nižší potřebou práce předcházelo výkon přesčasové práce nebo práce ve svátek.

Odpracuje-li zaměstnanec práci přesčas přísluší mu podle § 114 odst. 1 zákoníku práce za tuto práci dosažená mzda a příplatek ve výši nejméně 25 % průměrného výdělku. To znamená, že zaměstnanec musí za tuto práci obdržet svou standardní mzdu, na kterou mu vzniká právo při výkonu práce v rámci stanovené týdenní pracovní doby (dosaženou mzdu), navýšenou o další část. Navýšení mzdy v podobě příplatku představuje určitou kompenzaci za to, že zaměstnanec pracoval nad standardní rozsah pracovní doby, a došlo tím tedy k mimořádnému zásahu do jeho doby odpočinku. Výše příplatku za práci přesčas může být nad rámec zákonem stanoveného minima navýšena.

Jako variantu ke standardní kompenzaci přesčasové zákon připouští, aby zaměstnanec v rozsahu přesčasové práce namísto příplatku vyčerpal náhradní volno. Znamená to, že zaměstnanec za vykonanou práci přesčas dostane dosaženou mzdu, ovšem nikoli příplatek, neboť ten bude nahrazen alternativní kompenzací v podobě náhradního volno. Náhradní volno pak bude zaměstnanci poskytnuto jako neplacené.

Často se lze setkat s tím, že zaměstnavatelé zaměstnancům v případě dohody o čerpání náhradního volna za odpracovanou práci přesčas neplatí ani příplatek, ani dosaženou mzdu, a náhradní volno pak zaměstnancům poskytují jako placené (buď je za něj poskytována mzda, jako kdyby zaměstnanec pracoval, nebo náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku). Podle našich poznatků právě tato varianta čerpání náhradního volna povětšinou více vyhovuje i samotným zaměstnancům.

Považujeme naznačený postup za přípustné odchýlení se od zákona. V jeho důsledku totiž nedochází k žádnému zkrácení práv zaměstnanců, ale pouze k odlišnému poskytnutí dosažené mzdy za přesčas, v jehož důsledku sice v měsíci, v němž byla přesčasová práce odpracována, nedohází k navýšení příjmu, ovšem zase nedochází ke snížení příjmu v měsíci, ve kterém je čerpáno placené náhradní volno.

Varianta kompenzace přesčasové práce založená na tom, že zaměstnanci nebude zaplácena ani dosažená mzda a náhradní volno se poskytne jako placené, představuje postup odlišný od pravidla v § 114 odst. 1 zákoníku práce. Pro dosažení právní jistoty doporučujeme nespolehat se jen na zaužívanou zvyklost a výslovně tento postup upravit v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu.



K čerpání náhradního volna za práci přesčas může dojít jen tehdy, pokud se na tom zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodli. Tato dohoda nemusí být uzavřena písemně. O tom, že bude zaměstnanec za odpracovanou přesčasovou práci čerpat náhradní volno, nemůže zaměstnavatel v žádném případě rozhodnout jednostranně. Může tento způsob kompenzace přesčasové práce zaměstnanci pouze navrhnout. Pokud s ním ale zaměstnanec nebude souhlasit, bude mu zaměstnavatel muset poskytnout primární formu kompenzace přesčasové práce, tedy dosaženou mzdu a příplatek.

Náhradní volno musí být zaměstnanci poskytnuto nejpozději do 3 kalendářních měsíců ode dne, kdy byla přesčasová práce vykonána, případně v jinak dohodnuté době. Časový rámec pro čerpání náhradního volna může být prodloužen i zkrácen. Není proto vyloučeno, aby mezi odpracováním přesčasové práce a vyčerpáním náhradního volna uplynula i delší prodleva. Právě takováto varianta využití náhradního volna by mohla zaměstnavatelům pomoci s řešením přechodné potřeby utlumení pracovní činnosti. Pokud by měl zaměstnavatel u zaměstnanců nashromážděné určité množství hodin náhradního volna, mohl by tyto hodiny využít právě k tomu, aby ve směnách naplánovaných na období charakterizované nedostatkem práce nepřidělil zaměstnanci práci. Náhradní volno pak může zaměstnavateli fakticky pomoci předejít nutnosti stanovení překážky v práci na straně zaměstnavatele.

Pro případ, kdy by zaměstnavatel hodlal pro řešení nedostatku práce využít nashromážděné hodiny náhradního volna, a současně chtěl toto náhradní volno nařídít později než do 3 měsíců od odpracování práce přesčas, je nezbytné věnovat pozornost prokazatelnosti toho, že byl tento postup se zaměstnanci dohodnut. Jednak tedy že byla uzavřena dohoda o čerpání náhradního volna a jednak dohoda o prodloužení doby, do níž bude náhradní volno poskytnuto. Na prokazatelnost uvedených skutečností je třeba dbát proto, aby například v případě kontroly ze strany orgánů inspekce práce nevzniklo podezření, že zaměstnavatel porušuje zákon a odpracovanou přesčasovou práci zaměstnancům nijak nekompenzuje. Ačkoli bylo výše konstatováno, že pro dohodu se zaměstnancem o nahrazení příplatku za práci přesčas náhradním volnem zákon nevyžaduje písemnou formu, v případě většího rozsahu hodin náhradního a uschování těchto hodin k vyčerpání za dobu delší než 3 měsíce lze doporučit sjednat dohodu písemně.

Dále lze doporučit, aby dohodnutá doba pro vyčerpání náhradního volna nepřekračovala 12 měsíců. Při sjednání delší doby už by se totiž vytrácela návaznost mezi odpracovanou přesčasovou prací a její kompenzací. Hrozilo by také nepřiměřené nashromáždění nevykompenzované přesčasové práce, což není vhodné z pohledu zaměstnance ani zaměstnavatele.

K možnostem využití náhradního volna pro řešení přechodného nedostatku práce je třeba doplnit, že vznik práva na náhradní volno spojuje zákoník práce ještě s odpracováním práce ve svátek. Podle § 115 odst. 1 zákoníku práce přísluší zaměstnanci za dobu práce ve svátek dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, tj. ze zákona se jedná o volno placené. Na rozdíl od právní úpravy kompenzace přesčasové práce pro práci ve svátek platí, že čerpání náhradního volna má přednost před příplatkem. Pokud by měly strany zájem na tom, aby zaměstnanec místo náhradního volna za práci ve svátek dostal příplatek, musely by se na této variantě dohodnout. Příplatek by pak příslušel ve výši nejméně průměrného výdělku (100 %). Stejně jako u přesčasové práce platí, že náhradní volno za výkon práce ve svátek je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době.

V rámci zákonem stanovené, či jiné dohodnuté doby rozhoduje o konkrétním termínu čerpání náhradního volna zaměstnavatel. Zaměstnanec tedy nemůže o termínu čerpání náhradního volna rozhodnout sám. Může pouze požádat zaměstnavatele, aby mu na požadovanou dobu náhradní volno určil, ledaže by si určitou dobu čerpání náhradního volna vymínil už v souvislosti s uzavřením dohody o kompenzaci odpracované práce přesčas formou náhradního volna.

Pokud by do zákonem stanovené tříměsíční, nebo jinak dohodnuté doby zaměstnanec náhradní volno nevyčerpal, obnovilo by se navzdory původní dohodě o náhradním volnu jeho právo na poskytnutí příplatku, případně i dosažené mzdy (v závislosti na tom, která varianta čerpání náhradního volna se uplatní – viz výše). Příplatek, případně i dosažená mzda, bude zúčtována ve mzdě za poslední měsíc, kdy mohlo být poskytnuto náhradní volno.

#### **4. Útlumová opatření vázaná na dohodu se zaměstnancem**

Mezi nástroje, s jejichž využitím by mohli zaměstnavatelé reagovat na přechodný nedostatek zakázek či jiné hospodářské potíže, mohou být v širším smyslu zařazena i řešení, jejich aplikace je vázána na nutnost dohody uzavřené mezi smluvními stranami. Jde o záležitosti, které musí být dohodnuty mezi zaměstnavatelem a samotným zaměstnancem, tj. nejde o oblast, kde by se mohlo uplatnit kolektivní vyjednávání.

Smluvní strany pracovněprávního vztahu se mohou dohodnout například na:

- změně druhu práce,
- dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli,
- kratší pracovní době,
- čerpání neplaceného volna.

Zařazení těchto možností mezi útlumová opatření může být zpochybněno z toho pohledu, že o nich vzhledem ke dvoustranné povaze nemůže zaměstnavatel rozhodnout sám. Zaměstnavatel nicméně může zaměstnancům dohodu o změně obsahu pracovního poměru alespoň navrhnout, přičemž ze zkušeností vyplývá, že alespoň části zaměstnanců může úprava pracovního poměru, spočívající například v uplatnění kratší pracovní doby (tzv. snížení úvazku), vyhovovat a vysloví s ní souhlas.

Diskutabilní může být i to, zda lze za útlumové opatření považovat výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, označovanou v našich podmínkách jako práci z domova. Nejde o typický nástroj provázející snížení nebo přerušování přidělování práce, neboť zaměstnancům pracujícím mimo pracoviště je práce nadále přidělována a za vykonanou práci jim také vzniká právo na mzdu. Uplatnění práce mimo pracoviště zaměstnavatele bylo vnímáno spíše jako protiepidemické opatření, které mělo přinést

snížení mobility osob a vzájemných kontaktů mezi zaměstnanci na pracovišti. Z jiného úhlu pohledu lze konstatovat, že práce mimo pracoviště zaměstnavatele je z pohledu zaměstnavatelů spojeno s částečnou úsporou provozních nákladů. Zejména náklady na energie mohou na druhou stranu růst u zaměstnanců, kteří ovšem nemusí vynakládat prostředky na dopravu z místa bydliště do zaměstnání a zpět.

Široké uplatnění výkonu práce mimo pracoviště s sebou přineslo některé právně sporné momenty, a tak bude této problematice v této kapitole věnována jedna dílčí podkapitola.

#### **4.1. Změna druhu práce**

Druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, patří podle § 34 odst. 1 písm. a) zákoníku práce mezi podstatné náležitosti pracovní smlouvy. Ke změně druhu práce, stejně jako k jiné změně obsahu pracovního poměru, může dojít jen se souhlasem zaměstnavatele a zaměstnance. Prolomení tohoto pravidla, kdy může o změně druhu práce jednostranně rozhodnout zaměstnavatel, se pojí jen se zvláštními případy přímo stanovenými zákonem. Jde o úpravu převedení na jinou práci podle § 41 zákoníku práce. Tato úprava navazuje na § 40 odst. 2 zákoníku práce, podle něhož je zaměstnanec povinen konat práce jiného druhu, než byly sjednány v pracovní smlouvě, jen v případech uvedených v zákoně.

Základní způsob změny druhu práce představuje dohoda o změně pracovní smlouvy, která bývá označována také jako dodatek k pracovní smlouvě. Strany se prostřednictvím této změny dohodou na tom, že se původně ujednaný druh práce mění na jiný druh práce, na kterém se dohodnou. Součástí dohody o změně pracovní smlouvy by mělo být také datum, od kterého změna nabývá účinnosti. Nebude-li v dohodě takové datum uvedeno, bude za něj považován den, kdy byla dohoda uzavřena.

Změna pracovní smlouvy může být sjednána jako dočasná nebo trvalá. Nebude-li dohodnuto nic dalšího, platí, že se strany dohodly na trvalé změně druhu práce. Jestliže vůle stran směřuje k tomu, aby se druh práce či tzv. pracovní zařazení zaměstnance

změnilo jen dočasně, je třeba tento záměr v dohodě o změně pracovní smlouvy výslovně vyjádřit.

V kontextu krátkodobého snížení objemu zakázek nebo nutnosti útlumu části provozní kapacity zaměstnavatele může dojít právě k tomu, že zaměstnavatel potřebuje, aby u zaměstnance došlo ke změně druhu práce jen na určitou dobu s tím, že po jejím uplynutí se opět obnoví dřívější druh práce. Dobu účinnosti změny pracovní smlouvy lze vyjádřit prostřednictvím pevného časového údaje, nebo i s odkazem na událost, která v budoucnu nastat, aniž by smluvní strany věděly, kdy přesně nastane. V takovém případě jde o využití podmínky podle § 548 občanského zákoníku. Varianty možných formulací dohody o změně druhu práce viz v příloze č. 1.

V § 41 upravuje zákoník práce převedení na jiný druh práce. Jsou zde uvedeny výjimečné případy, kdy zaměstnavatel může, resp. musí přistoupit ke změně pracovního zařazení. Podstata institutu převedení na jinou práci má spočívat v jednostranné změně druhu práce, ke které zaměstnavatel v případech uvedených v písm. § 41 odst. 1 a) až g) zákoníku práce musí přistoupit, i kdyby dotčený zaměstnanec se změnou svého druhu práce nesouhlasil. Jedná se o vážné okolnosti, které zaměstnanci neumožňují pokračovat ve výkonu dosavadní práce (především z důvodu těhotenství, mateřství nebo pozbytí zdravotní způsobilosti k výkonu práce).

Judikatura přistupuje k jednostrannému převedení zaměstnance na jinou práci v případech podle odst. 1 tak, že k němu zaměstnavatel může přistoupit, ale pouze jako k dočasnému řešení, které se uplatní jen do doby, než se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou na práci, kterou bude zaměstnanec v pracovním poměru vykonávat, případně než dojde ke skončení pracovního poměru. Odkázat lze zejména na Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2016, sp. zn. 1276/2016: *Převedení zaměstnance na jinou práci podle ustanovení § 41 odst.1 písm. b) zák. práce provedené bez jeho souhlasu nepředstavuje a ani nemůže představovat definitivní (konečné) řešení otázky, jakou práci zaměstnanec bude nadále konat, ale úpravu jen provizorní (a dočasnou) platící do doby, než dojde k dohodě smluvních stran pracovního poměru o jeho dalším pracovním uplatnění u zaměstnavatele, popřípadě než dojde k rozvázání pracovního poměru.*

Ve výjimečných případech, kdy je zaměstnanec rozhodnutím zaměstnavatele převáděn na jinou práci převeden na jinou práci a zaměstnanec s výkonem této jiné práce nesouhlasí, se podle § 46 zákoníku práce uplatní povinnost zaměstnavatele předem toto rozhodnutí projednat s odborovou organizací. Zaměstnavatel tuto povinnost nemusí plnit v případě, kdy celková doba převedení nepřesáhne v kalendářním roce 21 dnů.

Uvedené pravidlo rozhodně nemůže být chápáno tak, že představuje zvláštní možnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci navzdory jeho nesouhlasu jen na základě toho, že tuto skutečnost projedná s odborovou organizací. Tato úprava navazuje na důvody převedení na jinou práci podle § 41 zákoníku práce (uplatní se tehdy, pokud je dán některý ze zde upravených důvodů pro převedení a zaměstnanec s tímto rozhodnutím zaměstnavatele nesouhlasí) a nemůže být chápána tak, že zakládá samostatný právní důvod pro jednostrannou změnu druhu práce zaměstnavatelem.

Lze proto uzavřít, že jednostranné převedení zaměstnance na jinou práci nemůže být chápáno jako nástroj pro řešení potřeby omezení provozu zaměstnavatele. Není přípustné, aby zaměstnavatel z provozních či organizačních důvodů, ani v souvislosti s odbytovými problémy či přechodným nedostatkem zakázek, jednostranně převáděl zaměstnance na jiný druh práce. Zákon takové řešení nepřipouští ani dočasně či krátkodobě. Zaměstnavatel za uvedených okolností může zaměstnanci navrhnout dohodu o změně sjednaného druhu práce. Jestliže zaměstnanec návrh přijme, přejde na jinou pracovní pozici, a to v závislosti na dohodnutých podmínkách trvale nebo dočasně.

#### **4.2. Dočasné přidělení k jinému zaměstnavateli**

Zákoník práce připouští, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli na tom, že bude zaměstnanec dočasně vykonávat práci pro jiného zaměstnavatele. Jde o jeden z přípustných způsobů změny pracovního poměru, označovaný jako dočasné přidělení. Prostřednictvím tohoto nástroje, upraveného v § 43a zákoníku práce, může dojít k tomu, že zaměstnavatel přidělí (zapůjčí) svého zaměstnance jinému zaměstnavateli. Dočasné přidělení lze uplatnit i za okolností, kdy zaměstnavatel čelí odbytovým potížím, nemůže zaměstnancům přidělit práci, ale ví o jiném zaměstnavateli, který naopak potřebuje

zaměstnanec. Jestliže se zaměstnavatel dohodne se zaměstnancem či více zaměstnanci na dočasném přidělení k jinému zaměstnavateli, dosáhne tím toho, že sám nebude muset zaměstnancům za trvání pracovního poměru přidělovat práci, aniž by nastoupila překážka v práci na straně zaměstnavatele.

Tím, že dočasně přidělený zaměstnanec vykonává práci pro jiného zaměstnavatele, se dočasné přidělení podle § 43a zákoníku práce podobá agenturnímu zaměstnávání. Hlavní rozdíl ovšem spočívá v tom, že v souvislosti s dočasným přidělením podle § 43a zákoníku práce nemůže být poskytována žádná úplata. K dočasnému přidělování nedochází za účelem dosahování zisku spojeného se zapůjčováním zaměstnanců jiným osobám, jak tomu může být v případě agenturního zaměstnávání, nýbrž za účelem jiným. Takovým účelem může být právě i řešení odbytových problémů zaměstnavatele prostřednictvím zapůjčení zaměstnanců, pro něž zaměstnavatel dočasně nemá práci, k jinému zaměstnavateli.

Po dobu, kdy dočasně přidělený zaměstnanec vykonává práci pro jiného zaměstnavatele, mu mzdu, případně také cestovní náhrady poskytuje jeho skutečný zaměstnavatel. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec fakticky odvádí práci pro zaměstnavatele, k němuž byl dočasně přidělen, a právě tento zaměstnavatel má tedy z výsledků jeho práce prospěch, zákon umožňuje, aby tento zaměstnavatel uhradil vysílajícímu zaměstnavateli náklady spojené se mzdou a cestovními náhradami. Může se jednat o veškeré náklady, které jsou pro zaměstnavatele spojené s poskytováním mzdy a cestovních náhrad, tedy včetně odvodů pojistného na zdravotní, důchodové a nemocenské pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Úhrada nákladů spojených se mzdou a cestovními náhradami je zákonem postavena jako možnost, nikoli povinnost. V konkrétním případě tedy bude záležet na dohodě zúčastněných zaměstnavatelů.

Zaměstnanec, který je dočasně přidělen k jinému zaměstnavateli, má podle § 43a odst. 6 zákoníku práce právo na minimálně stejné mzdové a pracovní podmínky, jakým se těší srovnatelný zaměstnanec zaměstnavatele, k němuž byl přidělen. Pojem srovnatelný zaměstnanec lze pro účely dočasného přidělení vykládat stejně jako pro účely agenturního zaměstnávání [§ 308 odst. 1 písm. f) zákoníku práce].

O dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli nemůže zaměstnavatel rozhodnout jednostranně. Dočasné přidělení může být uskutečněno jen na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a jednotlivým zaměstnancem. Dohoda musí být uzavřena písemně. Dohoda o dočasném přidělení musí obsahovat:

- název nebo jméno zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělován,
- den, kdy dočasné přidělení vznikne,
- druh a místo výkonu práce,
- doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává.

Vzor dohody o dočasném přidělení uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je obsažen v příloze k této studii.

Dohodu u dočasném přidělení nelze uzavřít dříve než po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. Vzhledem k tomu, že může zaměstnanec po dobu dočasného přidělení vykonávat práci na jiném místě než na jakém standardně pracuje, může být v dohodě o dočasném přidělení odlišně sjednáno místo pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad.

Doba, po kterou bude trvat dočasné přidělení, záleží na dohodě smluvních stran. Před uplynutím sjednané doby může nicméně zaměstnanec i zaměstnavatel (ten, který zaměstnance dočasně přidělil) dohodu o dočasném přidělení jednostranně vypovědět. K výpovědi může jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel přistoupit z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Dočasné přidělení skončí v případě výpovědi po uplynutí patnáctidenní výpovědní doby, která začne běžet dnem, v němž byla výpověď doručena. Dočasné přidělení lze předčasně ukončit také dohodou uzavřenou mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem. Pro dohodu o ukončení dočasného přidělení i výpověď dočasného přidělení předepisuje zákon povinnost dodržet písemnou formu.

### **4.3. Kratší pracovní doba**



Kratší pracovní dobu, označovanou obvykle jako kratší či částečný úvazek, upravuje § 80 zákoníku práce. Podle něj platí, že je-li sjednána kratší pracovní doba, přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, které odpovídají této kratší pracovní době. Tímto základním znakem se kratší pracovní doba odlišuje od zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy podle § 79 odst. 3 zákoníku práce.

Při uplatnění kratší pracovní doby odpovídá menšímu rozsahu odpracované práce nižší mzda. Kratší pracovní doba by proto mohla být vnímána jako nástroj využitelný při potřebě utlumit činnost zaměstnavatele, přičemž jejím uplatněním by mohla být předejita nutnost rozhodnout o překážce v práci na straně zaměstnavatele. Na kratší pracovní době se ovšem zaměstnavatel musí se zaměstnancem dohodnout. Zaměstnavatel nemůže sám rozhodnout o tom, že bude zaměstnanec pracovat po kratší pracovní dobu, a nemůže ani svým rozhodnutím měnit rozsah pracovní doby, po který zaměstnanec pracuje (tzv. změnit výši úvazku).

Dohoda o kratší pracovní době musí být uzavřena s jednotlivým zaměstnancem. Kratší pracovní doba tedy nemůže být sjednána v kolektivní smlouvě, a to ani za okolností, kdy by zaměstnavatele k redukci pracovních hodin nutily vážné provozní okolnosti.

V této souvislosti je třeba upozornit na to, že kratší pracovní doba bývá někdy významově spojována s úpravou příspěvku v době částečné práce podle § 120a a následujících zákona o zaměstnanosti (tzv. Kurzarbeit). Poskytnutí příspěvku v době částečné práce ovšem není vázáno na aplikaci kratší pracovní doby podle § 80 zákoníku práce. K omezení rozsahu vykonané práce, tj. stavu označovanému za „částečnou práci“, který je předpokladem vzniku práva na příspěvek v době částečné práce, dochází v důsledku uplatnění některé z překážek v práci na straně zaměstnavatele (§ 120c odst. 1 zákona o zaměstnanosti). Právně vzato tedy nemá kratší pracovní doba s příspěvkem v době částečné práce nic společného.

Jestliže zaměstnanec pracuje v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (tzv. na plný úvazek) a zaměstnavatel, jenž se například potýká s nedostatkem zakázek nebo jinými odbytovými problémy, má zájem na uplatnění útlumového opatření v podobě přechodu na kratší pracovní dobu, může zaměstnanci nabídnout uzavření dohody o

změně pracovní smlouvy. Záleží na rozhodnutí zaměstnance, zda nabídku přijme a dohodne se na kratší pracovní době, již bude také odpovídat úměrně nižší mzda.

Obdobně jako v případě dohody o změně druhu práce (viz v části 4.1) může být dohoda o kratší pracovní době sjednána jako trvalá nebo dočasná.

Zaměstnanci se sjednanou kratší pracovní dobou nemůže zaměstnavatel nařídít práci přesčas. Za přesčasovou práci se ovšem považuje až práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Jestliže zaměstnanec se sjednanou kratší pracovní dobou v rozsahu 20 hodin týdně na základě dohody se zaměstnavatelem odpracuje 10 hodin navíc, bude mu za tuto odpracovanou práci příslušet dosažená mzda. Nevznikne mu ale právo na příplatek ani na náhradní volno, neboť se nebude jednat o práci přesčas.

#### **4.4. Neplacené volno**

Institut neplaceného volna není zákoníkem práce výslovně upraven. Zůstává ponecháno na smluvních stranách, aby se případně dohodly na tom, že zaměstnanec po určité době nebude vykonávat práci a zaměstnavatel mu nebude poskytovat mzdu ani její náhradu. Vzhledem k absenci podrobnější právní úpravy není ani předepsáno, že by dohoda o neplaceném volnu musela být sjednána písemně. Se zřetelem k zachování právní jistoty smluvních stran, jakož i k důsledkům neplaceného volna pro odměňování či dovolené lze doporučit, aby se strany na neplaceném volno dohodly prokazatelným způsobem.

Z pohledu zaměstnavatele, jenž stojí před nutností omezit svou činnost a snížit rozsah odpracované práce, přičemž se snaží vyhnout nutnosti uplatnění překážky v práci na straně zaměstnavatele, by mohlo být neplacené volno vnímáno jako ideální řešení. Na straně zaměstnance se ovšem neplacené volno pojí s výpadkem mzdy, který není zaměstnavatelem nijak kompenzován. Proto, obdobně jako u kratší pracovní doby, není přípustné, aby bylo čerpání neplaceného volna sjednáno v kolektivní smlouvě nebo aby o něm jednostranně rozhodl zaměstnavatel.

Vedle bezprostředních důsledků neplaceného volna pro zaměstnancův příjem je nutno vzít do úvahy také jeho vliv na dovolenou. Doba čerpání neplaceného volna se pro účely vzniku práva na dovolenou nepovažuje za odpracovanou dobu, stejně jako například doba neomluveného zameškání práce. Z hlediska vzniku práva na dovolenou se na neplacené volno hledí tak, že pracovní poměr sice trval, ale není splněna podmínka podle § 213 odst. 1 zákoníku práce spočívající v konání prací.

Kdyby například zaměstnanec odpracoval v kalendářním v roce svou týdenní pracovní dobu 40krát a po zbytek roku na základě dohody se zaměstnavatelem čerpal neplacené volno, vzniklo by mu podle § 213 odst. 3 zákoníku práce právo jen na poměrnou část dovolené v rozsahu 40 dvaapadesátin výměry dovolené. Je třeba upozornit na to, že nejde-li k odchýlení od uvedeného pravidla, způsobí obdobný následek v podobě vzniku práva na pouze poměrnou část dovolené i čerpání neplaceného volna v délce třeba jen 3 pracovních dnů (celá týdenní pracovní doba pak bude vyčerpána jen 51krát a zaměstnanci v daném roce vznikne právo na poměrnou část dovolené v rozsahu 51 dvaapadesátin výměry dovolené).

Není vyloučeno, aby se zaměstnavatel od popsané úpravy způsobem upraveným v § 4a odst. 2 zákoníku práce odchýlil. Pokud by tak bylo sjednáno ve smlouvě (individuální nebo kolektivní), případně stanoveno ve vnitřním předpisu, může zaměstnavatel například dobu zameškanou v důsledku čerpání neplaceného volna považovat (pravděpodobně jen do určitého, stanoveného či sjednaného rozsahu) pro účely vzniku práva na dovolenou za odpracovanou dobu. Takovéto odchýlení se od zákona jdoucí ve prospěch zaměstnance je přípustné jak u zaměstnavatelů odměňující své zaměstnance mzdou (tzv. soukromá sféra), tak i zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 zákoníku práce, kteří zaměstnance odměňují platem (tzv. nepodnikatelská sféra).

#### **4.5. Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele**

V období poznamenaném protiepidemickými opatřeními, mezi něž patřilo i doporučení uplatňovat v nejširším možném režimu výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, byla tato forma výkonu práce uplatňována v dosud nevídaném rozsahu. Ačkoli se nejedná o typické útlumové opatření, protože zaměstnancům pracujícím mimo

pracoviště je standardně přidělována práce a za její výkon je jim vyplácena mzda, nikoli náhrada mzdy jako při překážce, zaměří se tato část alespoň na některé základní právní aspekty.

Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele je založen na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zákoník práce nepočítá s možností jednostranného nařízení distanční práce ze strany zaměstnavatele. Dohoda o tom, že bude zaměstnanec pro zaměstnavatele pracovat z jiného místa než pracoviště zaměstnavatele, měla být nejlépe písemná, zvláště pak v případě, kdy nejde pouze o nahodilou záležitost a tato forma výkonu práce bude uplatňována po delší dobu nebo ve větším rozsahu.

V dohodě mohou být sjednány i další důležité záležitosti. Může jednat především o rozsah práce mimo pracoviště, případně i o rozvrh pracovní doby, specifikaci pracovních postupů, poskytnutého pracovního vybavení a nástrojů, způsob přidělování úkolů a odevzdávání výsledků práce nebo způsob vedení evidence pracovní doby. Hromadně je možné bližší podmínky výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele upravit rovněž ve vnitřním předpisu či prostřednictvím kolektivní smlouvy.

Podle konkrétně sjednaných či stanovených podmínek práce mimo pracoviště zaměstnavatele lze rozlišit tři její základní varianty, které mají svá specifika, pokud jde o aplikaci dalších ustanovení zákoníku práce:

1. Práce mimo pracoviště zaměstnavatele ve smyslu § 317 zákoníku práce, tj. případ, kdy si zaměstnanec sjednanou práci sám rozvrhuje,
2. Práce mimo pracoviště zaměstnavatele, na kterou nedopadá úprava obsažená v § 317 zákoníku práce, tj. případ, kdy zaměstnavatel se zaměstnancem sjedná či stanoví, že pracovní dobu zaměstnanci rozvrhuje zaměstnavatel (zaměstnanec nemá možnost si sám určit, kdy bude pracovat),
3. Kombinace předchozích dvou variant, tj. případ, kdy si zaměstnanec rozvrhuje jen část pracovní doby a o rozvržení jejího zbytku rozhoduje zaměstnavatel.

Vůbec nejčastěji se lze setkat s výše uvedenou variantou 3., kterou lze přirovnat pružné pracovní době. Zaměstnanec je tedy po určité části pracovního dne, určenou zaměstnavatelem, případně sjednanou v dohodě, k dispozici zaměstnavateli

(dosažitelný prostřednictvím telefonu či jiných telekomunikačních nástrojů), a zbývající část pracovní doby se podle stanovených či sjednaných podmínek rozvrhuje sám.

Zůstává na samotných smluvních stranách, aby si pro řízení pracovní doby nastavily jim vyhovující pravidla. Lze postupovat i tak, že zaměstnavatel stanoví tato pravidla jednostranně v hromadném řídicím dokumentu a zaměstnanec se je prostřednictvím dohody zaváže dodržovat.

V souvislosti s prací mimo pracoviště zaměstnavatele bývá často skloňována otázka souvisejících nákladů. Platí obecná zásada, podle níž je závislá práce vykonávána na náklady zaměstnavatele (§ 2 odst. 2 zákoníku práce). Zaměstnavatel by měl zaměstnance pro výkon práce mimo své pracoviště náležitě vybavit na své náklady, případně s ním za úplatu sjednat použití jeho vlastního vybavení (výpočetní technika, telefony, kancelářské vybavení apod.). Vzhledem k obtížné vyčíslitelnosti některých nákladů (např. za energie, opotřebení vlastního vybavení, internetové připojení) je vhodné sjednat v individuální či kolektivní smlouvě nebo stanovit vnitřním předpisem paušální částku, která případné náklady zaměstnance pokryje.

V oblasti BOZP nepředepisuje zákoník práce ve vztahu k zaměstnancům pracujícím mimo pracoviště zaměstnavatele žádná specifická pravidla. Zaměstnavatel tedy i vůči těmto zaměstnancům musí plnit povinnosti v oblasti BOZP, avšak přiměřeně tomu, že výkon práce probíhá mimo jeho pracoviště. Výše uvedené neznamená, že by zaměstnavatel vůči zaměstnanci pracujícímu distančně nebyl vázán povinnostmi na poli zajištění bezpečné a zdraví neohrožující práce. Způsob plnění těchto povinností ovšem nutně modifikuje skutečnost, že zaměstnanec vykonává práci jinde než na pracovišti zaměstnavatele, a to zpravidla v místě, které je jeho bydlištěm, a představuje tak jeho vlastní, soukromý prostor.

Zaměstnanci pracující mimo pracoviště zaměstnavatele by měli být zaměstnavatelem řádně proškoleni o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP včetně zásad požární bezpečnosti ve vazbě na specifika výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele na základě určitého zobecnění pojmu domácí pracoviště. V rámci tohoto školení pak musí být upozorněni na všechna rizika spojená s výkonem jejich práce ve vztahu k podmínkám, za kterých je vykonávána (například při práci s počítačem o

zdravotních rizicích práce na zařízeních se zobrazovacími jednotkami apod.), a na opatření na ochranu před jejich působením. Jako příklad dobré praxe lze z tohoto pohledu uvést postup, kdy zaměstnavatel při uzavírání dohody o podmínkách distančního výkonu práce učiní přílohou této dohody pokyny směřující k bezpečné, hygienické a zdraví neohrožující práci vykonávané mimo pracoviště zaměstnavatele („desatero BOZP při práci z domova“) a zaměstnanec podpisem této dohody stvrdí, že s těmito pokyny byl seznámen, a zaváže se k jejich dodržování.

## **5. Sjednávání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou**

Využívání možnosti sjednat, případně i opakovaně se zaměstnancem uzavřít pracovní poměr na dobu určitou, může být vnímáno jako útlumové opatření svého druhu. Zaměstnavatel může založit pracovní poměr na dobu určitou v případě, kdy potřebuje zajistit výkon časově ohraničených činností, přičemž nemá jistotu ohledně toho, zda a v jakém rozsahu bude potřebovat zaměstnance například po dokončení aktuální zakázky. Díky využití pracovního poměru na dobu určitou zaměstnavatel ušetří náklady, které by jinak byly spojeny s rozvázáním pracovního poměru pro nadbytečnost v důsledku organizační změny.

Zaměstnavatelé využívají pracovní poměry na dobu určitou i v souvislosti s plánováním potřeby výkonu práce v návaznosti na sezónní vlivy nebo jiné faktory, které způsobují proměnlivou úroveň potřeby práce. Sjednávání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou umožňuje zaměstnavatelům přidělovat zaměstnancům práci pouze v době, kdy je to potřeba, a v době, kdy práci vykonávat nelze, využít plánovaného a předem sjednaného skončení pracovního poměru v důsledku uplynutí sjednané doby.

Z pohledu zaměstnanců představuje pracovní poměr na dobu určitou překerní formu výkonu práce spojenou se značnou mírou nejistoty ohledně dalšího pracovního zapojení po skončení sjednané doby trvání pracovního poměru. Z tohoto důvodu předepisuje zákoník práce určité limity týkající se přípustné doby trvání pracovního poměru na dobu určitou a nejvyššího přípustného počtu opakování dob určitých. Ve zvláštních případech lze tyto limity překonat prostřednictvím výjimky, jejíž uplatnění je ovšem vázáno na dohodu uzavřenou mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.

### **5.1. Obecná pravidla pro pracovní poměr na dobu určitou**

Zákon přímo nepředepisuje způsob, jakým mají zaměstnavatel a zaměstnanec ve smlouvě vyjádřit, že zakládají pracovní poměr na dobu určitou, který skončí uplynutím sjednané doby. Nabízí se proto několik přípustných možností tohoto ujednání.

Nejčastěji bývá skutečnost, že má pracovní poměr skončit uplynutím určité doby, vyjádřena prostřednictvím uvedení přesného data, kdy pracovní poměr skončí.

Pracovní poměr může být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřen nejvýše na dobu tří let, která počíná běžet ode dne vzniku pracovního poměru. V rámci této nejdelší přípustné doby trvání pracovního poměru může být doba určitá dohodnuta prostřednictvím kteréhokoli z výše popsaných způsobů sjednávání doby určité.

Sjednání doby určité může být mezi tímtož zaměstnavatelem a zaměstnancem nejvýše dvakrát opakováno. Znamená to, že po sjednání prvního pracovního poměru na dobu určitou se pak smluvní strany mohou dohodnout na další určité době trvání pracovního poměru (první opakování), a poté případně ještě na další (druhé opakování). Pro účely posouzení nejvyššího přípustného počtu opakování pracovních poměrů na dobu určitou je třeba za opakování považovat nejen sjednání nového pracovního poměru na dobu určitou, nýbrž i prodloužení doby trvání dosavadního pracovního poměru.

Na základě popsaných pravidel platí, že při využití nejvyššího přípustného počtu opakování pracovních poměrů uzavřených na nejdelší přípustnou dobu může pracovní poměr na dobu určitou trvat mezi týmiž smluvními stranami až devět let. Pokud by ale zaměstnavatel a zaměstnanec uzavírali pracovní poměr na dobu určitou na kratší dobu než na tři roky (například na dobu 6 měsíců), museli by pamatovat na to, že po druhém opakování doby určité již nemohou platně (v souladu se zákonem) sjednat další pracovní poměr na dobu určitou, ačkoli mezi nimi doba určitá mohla trvat mnohem méně než devět let.

Pokud by od skončení pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou uplynula doba delší než tři roky, pak by zaměstnanec a zaměstnavatel při sjednávání dalšího případného pracovního poměru na dobu určitou nemuseli k tomuto předchozímu pracovnímu poměru přihlížet. Na pracovní poměr na dobu určitou, který by byl mezi nimi za těchto okolností sjednán, by se tedy pohlíželo jako na první dobu určitou, která může být podle výše popsaných pravidel prodloužena nejvýše dvakrát.



## **5.2. Vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce**

Úprava v § 39 odst. 2 zákoníku práce, která omezuje nejdelší přípustnou dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou a nejvyšší přípustný počet opakovaného sjednání doby určité mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, se neuplatní vždy. Je dáno několik výjimek, na jejichž základě lze při sjednávání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou postupovat jinak.

Jednu z těchto výjimek upravuje § 39 odst. 4 zákoníku práce. Při jejím uplatnění nemusí zaměstnavatel při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou dodržovat výše popsaná obecná omezující pravidla. Tato výjimka se může uplatnit jen v případě, kdy jsou u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kvůli nimž nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má práci za těchto okolností vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou.

Formulace počítající s nemožností od zaměstnavatele spravedlivě považovat sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou směřuje k tomu, aby bylo vždy v individuálním případě předmětem posouzení, zdali je uplatnění výjimky opravdu opodstatněné. Úspěšně mají tímto posouzením projít jen takové případy, kdy zaměstnavatel objektivně vzato nemá možnost zaměstnat zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou a není dána jiná, rozumně myslitelná možnost než založit pracovní poměr na dobu určitou. Výjimku mohou využít jen zaměstnavatelé, kteří se nacházejí v uvedené situaci a současně platí, že pro ně není dostatečné založit pracovní poměr jen na dobu tří let nebo jej opakovat nejvýše třikrát po sobě.

Pokud by jiná rozumně myslitelná možnost řešení provozních důvodů u zaměstnavatele existovala, byť pro něj představovala třeba řešení o něco složitější nebo dražší a tedy (pro něj) méně výhodné, znamená to, že na něm lze spravedlivě považovat, aby nesl riziko spojené s výkonem své činnosti, nevystavoval zaměstnance zbytečné nejistotě v podobě doby určité a uzavřel s nimi pracovní poměr na dobu neurčitou, nebo se při sjednávání doby určité přidržel obecné úpravy v odstavci 2. Na tomto závěru nemůže nic změnit ani subjektivní zaměstnavatelovo přesvědčení o tom, že zrovna jeho

důvody jsou „vážné“.

Půjde-li například o zaměstnavatele ve výrobní sféře, který produkuje určitý druh zboží a dodává je zákazníkům na základě průběžných a vždy množstevně omezených zakázek, bylo by pro něj sjednávání pracovních poměrů vždy jen po dobu trvání určité zakázky výhodnější než uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou. Na takovém zaměstnavateli ale ve většině případů bude možné rozumně požadovat, aby stejně jako řada dalších zaměstnavatelů v podobném postavení snášel riziko, které s jeho činností souvisí a zahrnuje i možný pokles poptávky, a byl připraven se s takovou situací vypořádat i tehdy, pokud se zaměstnanci založil pracovní poměr na dobu neurčitou (v krajním případě rozvázáním pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost v důsledku organizační změny, s níž je spojena povinnost zaplatit zaměstnanci odstupné). Důvody k uplatnění výjimky u něj tedy dány nejsou.

Aby se skutečně jednalo o vážné důvody pro jiný postup, musí se jednat o okolnosti související s vnitřní a nějakým způsobem zvláštní podstatou zaměstnavatelovy činnosti. Půjde zpravidla o objektivní okolnosti, které často nejsou přímo ovlivnitelné. Nemůže se jednat jen o vnější jevové okolnosti, které pouze vzbuzují zdání potřeby uplatnění výjimky z obecné úpravy uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou.

V návaznosti na výše uvedené lze definovat tyto podmínky, které musí být splněny, aby platilo, že jsou u zaměstnavatele jsou dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě po něm nelze spravedlivě požadovat, aby se zaměstnanci založil pracovní poměr na dobu neurčitou:

- zaměstnavatelovy důvody jsou natolik vážné, že nedostatečná nebo žádná reakce na ně by mohla způsobit hospodářskou újmu nebo jiné podstatné problémy či těžkosti,
- lze předpokládat, že uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou se zaměstnanci dotčenými vážnými důvody, by bylo významnou příčinou újmy, problému nebo těžkosti,
- zaměstnavatel nemůže sám svým přičiněním působení vážných důvodů vyloučit nebo minimalizovat,
- neexistuje jiný rozumně myslitelný způsob (například vhodnější

rozvržení pracovní doby, přijetí zaměstnanců s kratší pracovní dobou, sjednání druhu práce tak, aby zahrnoval více než jednu pracovní pozici, využití dočasného přidělení podle § 43a zákoníku práce apod.), jak na vážné důvody reagovat než opakované uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou,

- sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou podle obecné úpravy v § 39 odst. 2 zákoníku práce se ukázalo jako nedostatečné a nevyhovující.

Nejčastějším příkladem vážného důvodu, na jehož základě nelze na zaměstnavateli požadovat sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou, bývá sezónní charakter prací. Je-li provoz zaměstnavatele vázán výlučně na období zimních nebo letních měsíců (rekreační zařízení, lyžařské areály, koupaliště apod.), nebo musí být provoz vždy na několik měsíců v roce přerušen (typicky v oblasti stavebnictví), případně opakovaně dochází k nárazové potřebě časově omezeného výkonu prací (například v zemědělství), může se i s přihlédnutím k dalším okolnostem ukázat, že takového zaměstnavatele objektivní faktory nutí k zaměstnávání některých zaměstnanců vždy jen na dobu určitou a není dobře možné sjednat s nimi pracovní poměr na dobu neurčitou.

Vážné důvody mohou spočívat také ve zvláštním způsobu financování, který umožňuje činnost zaměstnavatele jen po určitou dobu a nedovoluje sdružovat zdroje na výplatu odstupného při rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů (typicky projekty, granty apod.).

### **5.3. Dohoda s odborovou organizací nebo vnitřní předpis**

Zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace, může jiný postup při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou uplatnit jen na základě dohody s touto odborovou organizací. Může se jednat o jak samostatně stojící dohodu, tak i o ujednání obsažené v kolektivní smlouvě. Jestliže u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, může výjimku uplatnit prostřednictvím vydání vnitřního předpisu.

Když zaměstnavatel, u kterého nepůsobí žádná odborová organizace, upraví

souvislosti jiného postupu při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou ve vnitřním předpise a následně u něj začne působit odborová organizace, nezpůsobí tato skutečnost neplatnost vnitřního předpisu. Podle dříve vydaného vnitřního předpisu bude zaměstnavatel dále postupovat po celou dobu, na kterou byl vydán. Odborová organizace může nicméně otázku uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou později učinit předmětem kolektivního vyjednávání.

Písmena a) až d) v § 39 odst. 4 zákoníku práce předepisují podstatné obsahové náležitosti dohody s odborovou organizací, která musí obsahovat:

- bližší vymezení vážných důvodů,
- pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,
- okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,
- dobu, na kterou se dohoda uzavírá.

Pod bližším vymezením vážných důvodů je třeba si představit konkretizaci a přesný popis okolností, které představují vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci navrhl založení pracovního poměru na dobu určitou.

Důvody pro uplatnění jiných pravidel pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou se mohou týkat všech zaměstnanců zaměstnavatele nebo jen některých z nich. Proto musí být přímo dohodnuto, u jakých zaměstnanců (pracovních pozic) se výjimka uplatní. Doba, na kterou se dohoda uzavírá, by se měla odvíjet především od očekávané doby trvání důvodů zvláštního postupu. Může se jednat jak o dobu určitou, tak i dobu neurčitou.

Vzor dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací podle § 39 odst. 4 zákoníku práce je uveden v příloze k této studii.

Uvedené obsahové náležitosti platí i pro vnitřní předpis, kterým může použití výjimky upravit zaměstnavatel, u něhož nepůsobí odborová organizace. I vnitřní předpis může být vydán na dobu určitou nebo neurčitou. Zaměstnavatel má právo vnitřní předpis

také jednostranně zrušit, změnit nebo nahradit vnitřním předpisem novým.

Vzor vnitřního předpisu vydaného zaměstnavatelem podle § 39 odst. 4 zákoníku práce je uveden v příloze k této studii.

#### **5.4. Pravidla jiného postupu**

Hlavní pozornost bude třeba při tvorbě dohody nebo vnitřního předpisu věnovat pravidlům jiného postupu při sjednávání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou. Musí v nich být vymezeno, jak konkrétně budou s dotčenými zaměstnanci pracovní poměry na dobu určitou sjednávány.

Jádro celé popisované úpravy spočívá v tom, že umožňuje nepostupovat při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou podle obecné úpravy, která umožňuje sjednat pracovní poměr na dobu určitou na dobu nejdéle tří let a poté sjednání doby určité nejvýše dvakrát opakovat. To ale neznamená, že při uplatnění výjimky automaticky vznikne možnost uzavírat a opakovat pracovní poměry na dobu určitou zcela bez omezení. Uplatnění výjimky způsobí možnost postupovat při sjednávání dob určitých jinak, neboli nahradit obecnou úpravu pravidlem jiným, jehož konkrétní podoba musí být sjednána v dohodě nebo stanovena ve vnitřním předpisu.

Z povahy věci vyplývá, že jiný postup musí být sjednán nebo stanoven tak, aby zaměstnavateli umožnil vypořádat se s vážnými důvody. Současně ovšem musí být tento postup vážným důvodům či jiným důvodům spočívajícím ve zvláštní povaze práce přiměřený. Znamená to, že nesmí dojít ke zneužití jiného postupu k tomu, aby byl zaměstnanec nedůvodně a nepřiměřeně vystaven větší nejistotě, než je nezbytné.

Provozuje-li tedy například zaměstnavatel činnost, která má sezónní charakter a je vykonávána v době od jara do podzimu, lze považovat za splněnou podmínku spočívající v existenci zvláštní povahy práce a bude na místě uvažovat o uplatnění výjimky podle § 39 odst. 4 zákoníku práce. Konkrétní podoba jiného postupu může být sjednána nebo stanovena, aby umožnila uzavírat pracovní poměry na dobu určitou na dobu trvající od jara do podzimu. Nepřiměřené, a tudíž odporující zákonu by bylo

takové počínání zaměstnavatele, pokud by v rámci daného období se zaměstnanci opakovaně uzavíral pracovní poměry na dobu určitou jen po jednotlivých měsících, a zbytečně je tím vystavoval vyšší míře nejistoty, než je nutné vzhledem k povaze zvláštní povahy práce.

## 6. Překážky v práci na straně zaměstnavatele

Trvá-li nutnost utlumit činnost práce po delší dobu, nebo pokud je dokonce zaměstnavatel nucen na déle trvající období zcela přerušit svou činnost, nutně začne uvažovat o rušení pracovních míst, případně částí zaměstnavatele nebo i definitivním ukončení svého podnikání. Jinou možnost nabízí už jen uplatnění překážky v práci na straně zaměstnavatele spojené s povinností poskytnout zaměstnancům náhradu mzdy. Vzhledem k ekonomické zátěži spojené s vyplácením náhrady mzdy za dobu, kdy zaměstnanci nepracují, vstupuje do hry vláda, jež zvažuje a porovnává negativní efekty růstu nezaměstnanosti s náklady spojenými s finanční pomocí poskytnutou zaměstnavatelům, kteří dotčená, potencionálně ohrožená pracovní místa nezruší a zachovají je i za cenu překážky na straně zaměstnavatele.

Podle konkrétní situace, jakož i nastavení parametrů pravidel případných vládních pomocných programů, se pak zaměstnavatelé rozhodují, zda přistoupí k provádění organizačních změn spojených s propouštěním, nebo po určitou dobu uplatní překážku na své straně a pracovní místa zachovají.

K nabízející se alternativě k překážkám v práci na straně zaměstnavatele v podobě provádění organizačních změn, rušení pracovních míst a propouštění zaměstnanců lze podotknout, že jde o nejhorší možné východisko pro všechny zúčastněné. Zaměstnavatel přichází o zapracované a vyzkoušené zaměstnance, které by v případě odeznění hospodářských problémů měl zájem opět zaměstnávat. Často to ovšem již není možné, protože zaměstnanci v mezidobí naváží pracovní vztahy s jinými zaměstnavateli. Zaměstnanci přicházejí při propouštění o zaměstnání, a pokud se jim nepodaří najít jiné zaměstnání, registrují se jako uchazeči o zaměstnání u příslušné krajské pobočky Úřadu práce. Zprostředkování nového vhodného zaměstnání, stejně jako vyplácení podpory v nezaměstnanosti, s sebou nese značné náklady pro stát.

Bezprostřední náklady vznikají při rozvázání pracovního poměru i zaměstnavateli, jenž musí zaměstnanci při rozvázání pracovního poměru na základě některého z tzv. organizačních důvodů [výpovědní důvody podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce] poskytnout odstupné.

Právo na odstupné je zachováno jak v případě, kdy byl některý z uvedených důvodů uplatněn v rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, tak i v případě, kdy se strany na základě některého z těchto důvodů na rozvázání pracovního poměru dohodly.

V případě rozvázání pracovního poměru na základě některého z organizačních důvodů vzniká zaměstnancům právo na odstupné ve výši nejméně:

- jednoho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele před rozvázáním trval méně než 1 rok,
- dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku, jestliže pracovní poměr trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- trojnásobku průměrného měsíčního výdělku, jestliže pracovní poměr trval alespoň 2 roky.

Zákon upravuje jen nejméně přípustnou (minimální) výši odstupného. Nad toto minimum může být právo na odstupné navyšováno, a to jak na základě ujednání v kolektivní nebo individuální smlouvě, tak i vnitřním předpisem zaměstnavatele.

## **6.1. Právní podstata překážek v práci**

Překážky v práci jsou právními skutečnostmi, v jejichž důsledku dochází k pozastavení faktického naplňování pracovního poměru. Podle toho, zda překážka v práci nastala ve sféře zaměstnance nebo zaměstnavatele rozlišuje právní úprava překážky v práci na straně zaměstnance (důležité osobní překážky a překážky v práci z důvodu obecného zájmu) a na straně zaměstnavatele.

Pracovní poměr jako závazek mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v době překážky nadále trvá, ale povinnost zaměstnance vykonávat práci a povinnost zaměstnavatele práci přidělovat je dočasně pozastavena. V této souvislosti se také nenaplnuje povinnost poskytovat zaměstnanci mzdu, neboť právo na mzdu zaměstnanci vzhledem k právním základům oblasti odměňování vzniká jako protiplnění za vykonanou práci (§ 109 odst. 1 zákoníku práce).



Uvedenou koncepci nedodrhuje právní úprava zcela důsledně. Konkrétně u specifické překážky v práci upravené v § 210 zákoníku práce (doba strávená na pracovní cestě jinak než plněním pracovních úkolů, která ovšem spadá do rozvržené směny) se zaměstnanci mzda nekrátí, tj. je mu poskytována i za dobu, kdy nepracoval. U ostatních překážek na straně zaměstnavatele nicméně platí, že zaměstnancům v této době právo na mzdu nevzniká a výpadek v příjmu je mu ze strany zaměstnavatele kompenzován formou náhrady mzdy. V případě překážek v práci na straně zaměstnance je právní úprava více variabilní. U některých překážek přísluší náhrada mzdy jen po určitou dobu (dočasná pracovní neschopnost), u jiných překážek zaměstnavatel neposkytuje náhrady mzdy vůbec a výpadek v příjmu je zaměstnancům při splnění stanovených podmínek kompenzován prostřednictvím dávek sociálního zabezpečení (například mateřská a rodičovská dovolená). V případě některých, zejména krátkodobých překážek v práci (zejména některé jiné důležité osobní překážky v práci, upravené v nařízení vlády č. 590/2006 Sb.), stejně jako u většiny překážek z důvodu obecného zájmu, zaměstnanci náhrada mzdy od zaměstnavatele nepřísluší.

Po odpadnutí překážky se veškerá práva a povinnosti zaměstnance i zaměstnavatele v plném rozsahu obnoví. Právní souvislosti návratu zaměstnance po skončení některých, zpravidla delších dobu trvajících překážek v práci, upravuje zákoník práce v § 47.

Zákoník práce rozeznává několik typů překážek na straně zaměstnavatele. Obecně jde o situaci, kdy zaměstnanec je schopen a připraven pracovat, ovšem nemůže vykonávat práci proto, že mu ji zaměstnavatel nepřidělil nebo mu její výkon neumožnil. Jedna ze základních povinností zaměstnavatele vůči zaměstnanci spočívá v tom, že musí zaměstnanci přidělit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nebo sjednané kratší pracovní doby [§ 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce]. Jestliže zaměstnavatel tuto svou povinnost nesplní za okolností, kdy sám zaměstnanec je připraven k výkonu práce, uplatní se některá ze zákonem upravených překážek v práci na straně zaměstnavatele. Překážku v práci lze chápat jako formu nepříznivého následku nedodržení povinnosti zaměstnavatele přidělit zaměstnanci práci. Výjimka z tohoto pravidla se uplatní v případě, kdy zaměstnanci pracují v režimu konta pracovní doby (viz blíže v části 3.3).

V době, kdy zaměstnanec nevykonává práci, mu nevzniká právo na mzdu. V souvislosti s překážkou v práci na straně zaměstnavatele mu ovšem vždy vzniká právo na náhradu mzdy, a to ve výši lišící se podle jednotlivých typů překážky. Náhrada mzdy je nicméně vždy odvozena z průměrného, resp. pravděpodobného výdělku (k tomu viz blíže v části 6.6). Překážky v práci na straně zaměstnavatele upravené v zákoníku práce se od sebe liší v závislosti na důvodu, pro který zaměstnavatel zaměstnanci práci nepřidělil.

Okolnosti nastalé v nedávném období poznamenaném pandemií infekčního onemocnění COVID-19 způsobily, že k uplatnění překážek v práci na straně zaměstnavatele docházelo v širokém rozsahu a po poměrně dlouhou dobu. Vzhledem k tomu, že by nebylo v ekonomických silách zaměstnavatelů vyplácet zaměstnancům na vrub vlastních nákladů náhradu mzdy za delší dobu, ve které nevykonávají práci, reálně hrozilo propouštění spojené s širokými negativními důsledky, jež by zahrnovaly především růst nezaměstnanosti. Z tohoto důvodu byl za účelem kompenzace náhrad mezd, které zaměstnavatelé svým zaměstnancům vyplatili, přijat cílený program ochrany zaměstnanosti označený jako Antivirus. Tento program byl po více než roce svého fungování ukončen a fakticky nahrazen úpravou příspěvku v době částečné práce, který je označován jako Kurzarbeit.

Bylo-li vydáno nařízení vlády podle § 120b odst. 1 zákona o zaměstnanosti a k uplatnění překážky v práci na straně zaměstnavatele došlo v přímé souvislosti s některým z důvodů, pro které bylo toto nařízení vlády vydáno, vznikne zaměstnavateli při splnění dalších podmínek právo na poskytnutí příspěvku v době částečné práce (blíže viz níže v části 7.2).

## **6.2. Prostoj**

Jestliže zaměstnanec nemůže konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybějícími pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoj. Tuto překážku v práci na straně zaměstnavatele upravuje zákoník práce v § 207 písm. a).

Za prostoj nelze v žádném případě považovat plánované odstávky strojního zařízení např. za účelem pravidelné údržby, stavební úpravy na pracovišti, které sám zaměstnavatel předem připravil apod. Typickým příkladem prostoje může být neočekávané přerušení dodávky vody nebo elektrické energie, náhlá porucha přístroje, který je pro výkon práce nezbytný, nebo výpadek v dodávce surovin, bez nichž nemůže výrobní proces zaměstnavatele standardně fungovat.

**Příklad:**

*Při epidemické nebo jiné mimořádné situaci, kterou provází opatření přijatá k jejímu zmírnění, si lze představit, že v této souvislosti zaměstnavatel bude nucen výrazně omezit nebo přerušit činnost (například v důsledku toho, že se větší počet jeho zaměstnanců ocitl v karanténě). U samotného tohoto zaměstnavatele se o prostoj nejedná. Pokud by ovšem byl například dodavatelem surovin nebo součástí pro dalšího zpracovatele a v důsledku přerušení své činnosti mu tyto suroviny nebyl schopen dodat, pak právě u tohoto dalšího zaměstnavatele by se mohlo jednat o prostoj ve smyslu § 207 písm. a) zákoníku práce.*

Po dobu trvání závad způsobujících prostoj se může zaměstnavatel dohodnout se zaměstnancem na výkonu jiné práce. Rozhodně jej ovšem k výkonu jiné práce nemůže jednostranně převést. Pokud výkon jiné práce po dobu prostoje dohodnut nebyl, vzniká zaměstnanci po dobu, kdy z důvodu prostoje nepracuje, právo na náhradu mzdy ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku.

Jestliže zaměstnanec souhlasil s výkonem jiné práce, vznikne mu za to práci právo na mzdu. Bude-li ovšem tato mzda vzhledem k vykonávané práci nižší než mzda, kterou dostává za standardně vykonávanou práci, přísluší mu po dobu výkonu této jiné práce právo na doplatek ke mzdě do výše jeho průměrného výdělku před zahájením výkonu jiné práce podle § 139 odst. 1 písm. d) zákoníku práce.

### 6.3. Nepříznivé povětrnostní vlivy

Přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí je další tradiční překážkou v práci na straně zaměstnavatele. V případě přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy musí být vždy přítomny přírodní síly působící v ovzduší (srážky dešťové či sněhové, námraza, náledí, vysoké teploty, silný vítr apod.), k živelným událostem může dojít jak působením přírodních sil (např. povodně v důsledku vytrvalých dešťových srážek), tak i z jiných příčin (povodeň způsobená protržením vadné hráze, průmyslové havárie – výbuchy, požáry, zřícení budov apod.).

V souvislosti s epidemií infekčního onemocnění COVID-19 byl publikován i názor, podle něhož by přerušeni práce v důsledku této skutečnosti mohlo být považováno za důsledek živelní události. Tento pohled se ovšem v aplikační praxi neprosadil už proto, že na tuto překážku nebyla vázána žádná z forem programu Antivirus. Navíc, čistě právně vzato je třeba upozornit na to, že k přerušeni práce docházelo v době poznamenaná protiepidemickými opatřeními spíše právě v důsledku těchto opatření vyhlášených vládou, případně ministerstvem zdravotnictví. I z tohoto hlediska se názor, podle něhož by mělo být nepřidělení práce ze strany zaměstnavatele, jenž byl nucen utlumit svou činnost v důsledku vládního opatření považováno za důsledek živelní události, nejeví jako přiléhavý.

Jestliže dojde k přerušeni práce v důsledku nepříznivých povětrnostních vlivů nebo živelní události a zaměstnanec po tuto dobu na základě dohody se zaměstnavatelem nebo na základě převedení na jinou práci podle ustanovení § 41 odst. 4 zákoníku práce nevykonává jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku. K jednostranné změně druhu práce na základě rozhodnutí zaměstnavatele (převedení na jinou práci) může dojít pouze tehdy, pokud je toto převedení nezbytné k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody anebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu. Nelze tedy dospět k závěru, že může být zaměstnanec na jinou práci jednostranně převeden bez dalšího vždy, když nastane živelní nebo jiná mimořádná událost.

Pokud by zaměstnanec souhlasil, že bude po dobu přerušení práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů vykonávat jinou práci, případně pokud by byl převeden na jinou práci, vznikne mu za to práci právo na mzdu. Bude-li tato mzda vzhledem k vykonávané práci nižší než mzda, kterou dostává za standardně vykonávanou práci, přísluší mu po dobu výkonu této jiné práce podle § 139 odst. 1 písm. e) a d) zákoníku práce právo na doplatek ke mzdě do výše jeho průměrného výdělku před zahájením výkonu jiné práce.

#### **6.4. Dočasné omezení odbytu nebo poptávky**

Zvláštním druhem překážky v práci na straně zaměstnavatele, upraveným v § 209 zákoníku práce, je situace, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách. Donedávna (do 1. 7. 2021, kdy vstoupila v účinnost novela zákoníku práce přijatá v souvislosti s úpravou příspěvku v době částečné práce) byla tato překážka v práci označována jako částečná nezaměstnanost.

Prostřednictvím uplatnění tohoto typu překážky může dojít ke snížení náhrady mzdy, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnancům poskytovat, ze standardních 100 % průměrného výdělku až na 60 %. Smysl této úpravy spočívá především v tom, aby mohl zaměstnavatel relativně ekonomicky únosným způsobem překlenout hospodářsky obtížné období, kdy nemůže zaměstnancům přidělovat práci, aniž by musel přistoupit k propouštění.

Aplikace překážky v práci podle § 209 zákoníku práce je výslovně vyloučena pro zaměstnavatele odměňující své zaměstnance platem (zaměstnavatelé uvedení v § 109 odst. 3 zákoníku práce). Pojem dočasné omezení odbytu výrobků zaměstnavatele či omezení poptávky po jeho službách zákon blíže nespecifikuje. Trvání předmětné překážky v práci je vždy omezeno na dobu, po kterou zaměstnavatel čelí odbytovým obtížím. Pokud tyto důvody překážky v práci na straně zaměstnavatele odpadnou, nemůže být popsán režim dále uplatňován. Právní úprava předpokládá, že

zaměstnavatel přijme opatření, popřípadě soubor opatření, a rozhodnutí s cílem nastalou nepříznivou ekonomickou situací řešit v určitém časovém horizontu.

I v případě této překážky v práci platí, že zaměstnanec musí být připraven k výkonu práce po stanovenou nebo sjednanou kratší pracovní dobu, jakmile zaměstnavatel zahájí její přidělování. To neznamena, že by měl být zaměstnanec v době uplatnění tohoto typu překážky v práci přítomnem na pracovišti, ale spíše že musí být připraven pracovat pro případ, že mu zaměstnavatel rozvrhne směnu a přidělí práci.

**Příklad:**

*Překážka v práci podle tohoto ustanovení se může uplatnit v různých formách. Může dojít k tomu, že zaměstnavatel na určité časově omezené období přidělování práce zaměstnancům zcela zastaví a zaměstnanci tak nebudou pracovat vůbec (úplné zastavení výroby, resp. činnosti zaměstnavatele). Obvykle se tento typ překážky v práci uplatňuje jen ve vztahu k určité části týdenní pracovní doby (utlumení výroby, resp. činnosti zaměstnavatele). Lze si tak např. představit, že při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin budou zaměstnanci při uplatnění překážky pracovat jen 24 hodin (3 dny v týdnu) a po zbylých 16 hodin (2 dny v týdnu) se uplatní překážka.*

U zaměstnavatele, u kterého působí odborová organizace, může být popsany režim zaveden pouze tehdy, jestliže se na tom zaměstnavatel s odborovou organizací dohodne. V této dohodě pak také musí být upravena výše náhrady mzdy, na kterou zaměstnancům vznikne právo. Nejnižší přípustnou výší náhrady mzdy je 60 % průměrného výdělku.

V případě, že k omezení odbytu nebo snížení poptávky došlo v přímé souvislosti s některým z důvodů, pro které bylo vydáno nařízení vlády podle § 120b odst. 1 zákona o zaměstnanosti, vznikne zaměstnavateli při splnění dalších podmínek právo na poskytnutí příspěvku v době částečné práce (blíže viz níže v části 7.2). je třeba upozornit, že mezi těmito podmínkami figuruje i to, že zaměstnavatel poskytl

zaměstnancům v době překážky náhradu mzdy ve výši alespoň 80 % průměrného výdělku

Uvedená dohoda ve své podstatě představuje pozastavení zavedeného systému odměňování (sjednaného v kolektivní smlouvě, popřípadě po projednání s odborovou organizací stanoveného ve vnitřním předpisu). Z toho důvodu by neměla být dohodnuta již předem, tedy v době, kdy důvody pro uplatnění této překážky v práci nenastaly, nýbrž právě až v souvislosti se vznikem okolností, v jejichž důsledku se má překážka v práci nastala v důsledku omezení odbytu výrobků nebo poptávky po poskytovaných službách uplatnit. Dohoda uzavřená v okamžiku odbytových potíží může lépe odrážet reálnou situaci, která může ovlivnit též výši náhrady mzdy, a to s přihlédnutím k předpokládané době trvání tohoto opatření.

Dohoda o aplikaci překážky v práci podle § 209 zákoníku práce by kromě výše náhrady mzdy měla obsahovat:

- specifikaci stavu omezení odbytu výrobků nebo snížení poptávky po poskytovaných službách,
- určení doby trvání překážky,
- určení okruhu zaměstnanců, kteří budou překážkou v práci dotčeni,
- vymezení rozsahu překážky vůči rozsahu nadále vykonávané práce.

Vzor dohody podle § 209 zákoníku práce je uveden v příloze této studie.

Upraví-li dohoda dobu, po níž lze uplatnit částečnou nezaměstnanost může být tato doba v návaznosti na aktuální vývoj okolností prodloužena. Dotčení zaměstnanci nemusí být vyjmenováni jmenovitě ani prostřednictvím jednotlivých konkrétních druhů práce. Ovšem je na místě alespoň obecně vymežit, koho se bude dočasná nezaměstnanost týkat (zaměstnanci pracující ve výrobě, zaměstnanci v administrativně a management apod.). V návaznosti na úpravu toho, zda a v jakém rozsahu budou zaměstnanci vykonávat práci, může být v dohodě sjednáno, jak a v jakém předstihu budou informováni o tom, že budou v určitých dnech pracovat či že jim v důsledku částečné nezaměstnanosti práce přidělena nebude. Zaměstnavatel následně v evidenci odpracované doby vyznačí, které směny nebo části směn nebyly odpracovány a uplatnila se překážka podle § 209 zákoníku práce.

Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem, tedy jednostranným rozhodnutím zaměstnavatele. Obsah tohoto vnitřního předpisu se bude obdobně řídit výše popsány pravidly, která se týkají obsahu dohody s odborovou organizací. Vnitřní předpis o překážce podle § 209 zákoníku práce musí vycházet z výše uvedených podmínek. Vnitřní předpis, na jehož základě by chtěl zaměstnavatel nepřidělovat práci a poskytovat zaměstnancům náhradu mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku z jiného důvodu než pro dočasné omezení odbytu výrobků nebo omezení poptávky po poskytovaných, by byl buď neplatný nebo by se k němu podle věty třetí v § 305 odst. 1 zákoníku práce nepřihlíželo.

### **6.5. Jiná překážka v práci na straně zaměstnavatele**

Pokud zaměstnanec nemůže konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než je prostoj nebo přerušení práce v důsledku nepříznivých povětrnostních vlivů či živelních událostí, přísluší mu podle § 208 zákoníku práce náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Jde o řadu situací, kdy zaměstnavatel nepřiděluje zaměstnanci práci např. v důsledku pozdě objednaných surovin či komponentů potřebných k vlastní výrobě, neprovázanosti jednotlivých výrobních operací apod. O jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele půjde i v případech, kdy zaměstnanci není přidělována práce po nabytí právní moci rozsudku, kterým bylo rozhodnuto o neplatnosti rozvázání pracovního poměru a pracovní poměr trvá. Často jde o situace, které může zaměstnavatel s pomocí kvalitnější organizace práce ovlivnit a minimalizovat. I z toho důvodu zákon přiznává zaměstnanci právo na plnou kompenzaci mzdy, tj. náhradu mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku.

O uplatnění jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele může zaměstnavatel rozhodnout kdykoli. Podle právního stanoviska přijatého Ministerstvem práce a sociálních věcí měla být právě překážka v práci upravená v § 208 zákoníku práce použita v případech, kdy zaměstnavatelé nemohli svým zaměstnancům přidělit práci proto, že museli v důsledku protiepidemického opatření například uzavřít své provozovny či zastavit svou činnost. Právě na tyto zaměstnavatele pak byla nicméně



zaměřena poměrně štedrá kompenzace vyplacených náhrad mezd prostřednictvím programů Antivirus A a později Antivirus A Plus.

V současné době platí, že pokud bylo vydáno nařízení vlády podle § 120b odst. 1 zákona o zaměstnanosti a k uplatnění překážky v práci na straně zaměstnavatele došlo v přímé souvislosti s některým z důvodů, pro které bylo toto nařízení vlády vydáno, vznikne zaměstnavateli při splnění dalších podmínek právo na poskytnutí příspěvku v době částečné práce (blíže viz níže v části 7.2).

## **6.6. Průměrný a pravděpodobný výdělek**

Není-li stanoveno jinak, zjišťuje se průměrný výdělek jako průměrný hrubý výdělek, tj. průměrný výdělek zjištěný z hrubé mzdy. Primárně se průměrný hrubý výdělek zjišťuje jako hodinový.

Průměrný výdělek zjišťuje zaměstnavatel z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v tomto období. Průměrný výdělek tak odpovídá podílu zúčtované mzdy (jako čísel) a odpracované doby (jako jmenovatel).

Za hrubou mzdu se pro účely zjištění průměrného výdělku považuje mzda, která byla zúčtována k výplatě v rozhodném období, tedy mzda, na kterou zaměstnanci v rámci rozhodného období vzniklo právo. Mzda zahrnuje veškeré součásti mzdy (mzdové složky), které jsou zaměstnanci poskytovány za vykonanou práci. Do mzdy je pro tyto případy nutné zahrnout například i příplatky (za práci přesčas, v sobotu a v neděli apod.), jakož i veškeré nenárokové mzdové složky, jako jsou odměny, bonusy, osobní příplatek atd. Za součást mzdy nelze považovat peněžité plnění poskytovaná zaměstnanci bez souvislosti s výkonem práce (například náhrady cestovních výdajů, odměny při životních jubileích nebo odměnu za pracovní pohotovost).

Za odpracovanou dobu se považuje doba, za kterou zaměstnanci přísluší mzda. Jde o dobu, po kterou zaměstnanec v rozhodném období reálně pracoval. Rozsah této doby může zaměstnavatel zjistit prostřednictvím evidence odpracované pracovní doby.

Odpracovaná doba se vyjadřuje v hodinách. To ovšem neznamená, že by odpracovaná doba pro účely zjišťování průměrného výdělku měla nebo mohla být zaokrouhlována na celé hodiny. Při vyjádření odpracované doby musí být zohledněny i zlomky hodin.

Standardně uplatňovaným rozhodným obdobím pro zjištění průměrného je předchozí kalendářní čtvrtletí. Nejde o předchozí tři měsíce, nýbrž čtvrtletí, tj. období leden až březen, duben až červen, červenec až září a říjen až prosinec. Toto rozhodné období se při výpočtu průměrného výdělku uplatní vždy, pokud zákon výslovně nestanoví jinak. Uplatňuje-li se u zaměstnavatele konto pracovní doby, je rozhodným obdobím předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období. Průměrný výdělek zjištěný za toto zvláštní rozhodné období se uplatní zejména při výpočtu stálé mzdy, na kterou mají zaměstnanci pracující v režimu konta pracovní doby právo.

Průměrný výdělek se zjišťuje k prvnímu dni kalendářního měsíce, který následuje po ukončeném rozhodném období. Takto zjištěný průměrný výdělek se potom používá v průběhu celého rozhodného období.

Jestliže zaměstnanec v rozhodném období odpracoval méně než 21 dnů (tj. pracovních dnů), nebude zjišťován průměrný výdělek podle pravidel v § 353, nýbrž pravděpodobný výdělek. Jde o odlišný institut, se nímž se ovšem ve stejných případech zachází stejným způsobem jako s průměrným výdělkem.

Předepsaný postup pro výpočet pravděpodobného výdělku není tak striktní jako v případě průměrného výdělku, protože zaměstnanec v rozhodném období odpracoval jen velmi krátkou dobu, nebo dokonce nepracoval vůbec. Dosažený výdělek, byl-li vůbec nějaký dosažen, nemá proto dostatečnou vypovídací hodnotu. V těchto případech je nutno zvážit i konkrétní okolnosti, které není možné v právní úpravě jednoznačně a vyčerpávajícím způsobem vystihnout. Pravidla pro výpočet pravděpodobného výdělku mají proto volnější charakter a otevírají prostor pro individuální přístup tak, aby bylo možné co nejpřesněji odhadnout, jakého výdělku by zaměstnanec dosáhl a aby jeho použitím nedošlo k poškození ani zvýhodnění žádné ze stran pracovněprávního vztahu.

Zákon nabízí dva základní způsoby zjištění pravděpodobného výdělku. První varianta, založená na zjištění pravděpodobného výdělku ze skutečně dosaženého hrubého výdělku, se použije v případě, kdy zaměstnanec v rozhodném období nějakou dobu odpracoval a délka odpracované doby se blíží 21 dnům, tj. zaměstnanec odpracoval alespoň takovou dobu, aby byl výdělek za tuto dobu dosažený za daných okolností (záleží například na složitosti systému odměňování, počtu mzdových složek, četnosti výskytu práce přesčas nebo práce v dobách zakládajících právo na příplatek) relevantní pro určení výdělku, kterého by zaměstnanec pravděpodobně dosáhl za celé rozhodné období.

Druhý způsob zjištění pravděpodobného výdělku se používá v případě, kdy je odpracovaná doba natolik krátká, že nevyjadřuje dostatečně zaměstnancovu výdělkovou úroveň, nebo když zaměstnanec v rozhodném období nepracoval vůbec. V takovém případě má být pravděpodobný výdělek zjištěn ze mzdy, které by zaměstnanec zřejmě dosáhl.

Pro zjištění výše mzdy, které by zaměstnanec zřejmě dosáhl, nabízí zákon dvě vodítka, kterých se lze při zjištění pravděpodobného výdělku přidržet. Jde o hlediska, jež se navzájem nevylučují, tj. nejde o varianty, z nichž by bylo nutné volit, a naopak mohou být přiměřeným způsobem uplatněna obě společně. Přihlédnuto může být i k dalším okolnostem. Pravděpodobný výdělek lze dovodit na základě jednotlivých mzdových složek (nárokových i nenárokových, poskytovaných měsíčně i za delší období), které zahrnuje zaměstnavatelův systém odměňování. Druhé z nabízených vodítek spočívá ve zohlednění mzdy zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Zaměstnavatelé často vyplácejí zaměstnancům mzdová či platová plnění, která jsou sice poskytnuta jednorázově, nicméně představují ohodnocení výkonu práce za delší dobu. Může se jednat například o tzv. 13. mzdu, půlroční či roční prémie. Pro případ, že mzdová či platová složka byla vyplacena za období přesahující kalendářní čtvrtletí, pamatuje zákon na zvláštní pravidlo pro promítnutí těchto mzdových či platových složek do průměrného výdělku. Tato zvláštní úprava je nutná proto, aby průměrný výdělek skutečně věrně zobrazoval, jakého výdělku zaměstnanec dosáhl

v rozhodném období, a aby nedošlo k výkyvům výše průměrného výdělku, které by ve prospěch či neprospěch zaměstnance průměrný výdělek zkreslovaly.

Zjednodušeně lze říci, že mzdovou složku poskytnutou za delší období, než kalendářní čtvrtletí je třeba do jednotlivých rozhodných období rozpočítat. V první řadě se musí zjistit, za jaké období byla zaměstnanci mzdová či platová složka poskytnuta. V některých případech to lze dovodit již ze samotného označení mzdové složky (např. půlroční odměna). Za účelem vyloučení pochybností může zaměstnavatel prostřednictvím hromadného nebo i individuálního nástroje tuto dobu specifikovat. Následně musí zaměstnavatel určit poměrnou část mzdové či platové složky připadající na kalendářní čtvrtletí, které je rozhodným obdobím pro výpočet průměrného výdělku. Zbylá část mzdové či platové složky se zahrne do dalšího či dalších kalendářních čtvrtletí podle celkové doby, za kterou byla mzdová nebo platová složka poskytnuta.

## **6.7. Překážky v práci na straně zaměstnavatele u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr patří mezi základní pracovněprávní vztahy (§ 3 zákoníku práce), v nichž smí být vykonávána závislá práce.

Oproti pracovnímu poměru mají pracovněprávní vztahy založené některou z dohod doplňkový charakter, což vyplývá i z pravidla obsaženého v § 74 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého má zaměstnavatel zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.

Pracovněprávní vztah založený dohodou je oproti pracovnímu poměru charakterizován mnohem větší mírou uplatnění smluvní svobody a celkově volnější vazbou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Vyplývá to i ze skutečnosti, že pracovněprávní vztahy založené některou z dohod mají v porovnání s pracovním poměrem zpravidla krátkodobý charakter a často směřují k provedení nárazových nebo doplňkových úkolů.

Vyšší volnost těchto vztahů se projevuje například v tom, že se v pracovněprávních vztazích založených dohodou neuplatní jedna ze základních povinností zaměstnavatele v pracovním poměru, a to rozvrhnout zaměstnancům pracovní dobu. Ve vztazích založených dohodami zaměstnavatel tuto povinnost podle § 74 odst. 2 zákoníku práce nemá.

Podle § 77 odst. 2 zákoníku práce platí, že není-li stanoveno jinak, řídí se práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance v pracovněprávním vztahu založeném některou z dohod pravidly pro výkon v práci v pracovním poměru. I v těchto vztazích tedy musí být aplikována pravidla zákoníku práce upravující výkon práce v pracovním poměru, ovšem kromě zákonem zvlášť vyjmenovaných oblastí, kterými jsou:

- převedení na jinou práci a přeložení,
- dočasné přidělení,
- odstupné,
- pracovní doba a doba odpočinku, přičemž ovšem výkon práce nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,
- překážky v práci na straně zaměstnance,
- dovolená,
- skončení pracovního poměru,
- odměňování a
- cestovní náhrady.

Mezi uvedenými součástmi právní úpravy pracovního poměr, které nemají, resp. spíše nemusí být aplikovány ve vztazích založených dohodami, nefigurují překážky v práci na straně zaměstnavatele. Proto je nutno dospět k závěru, že i zaměstnavatel zaměstnávající zaměstnance na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti za určitých okolností, kdy zaměstnanci nepřidělil práci, musí připustit, že nastala překážka v práci na jeho straně. Uvedený závěr potvrdil i Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 27. 8. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1840/2020. V něm bylo konstatováno: *Názor dovolatelky, že na pracovněprávní vztah založený dohodou o pracovní činnosti nelze použít ustanovení § 208 zák. práce, nepřihlíží náležitě k tomu, že ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnavatele nejsou uvedeny v taxativním výčtu ustanovení, která se na dohodu o pracovní činnosti nevztahují. Kdyby tak chtěl zákonodárce učinit a zahrnout ustanovení zákoníku práce o překážkách v práci na straně zaměstnavatele mezi v § 77 odst.*

*2 zák. práce taxativně vyloučená ustanovení, jistě by tento svůj úmysl v platné právní úpravě vyjádřil. Neučinil-li tak, pak nelze připustit jakýkoliv extenzivní výklad jdoucí nad daný zákonný rámec.*

Závěr ohledně aplikace úpravy překážek v práci na straně zaměstnavatele na pracovněprávní vztahy založené dohodami je ovšem složitější v souvislosti se způsobem, jakým je obvykle v dohodách sjednáván rozsah práce, který má zaměstnavatel zaměstnanci přidělit.

Strohá úprava obsahu dohody o provedení práce v § 75 zákoníku práce uvádí pouze tolik, že v dohodě musí být uvedena doba, na kterou se tento pracovněprávní vztah zakládá. Uvedené ustanovení dále předepisuje, že rozsah práce nesmí v pracovněprávním vztahu založeném dohodou o provedení práce v kalendářním roce přesáhnout 300 hodin. Není ovšem výslovně stanoveno, že by v dohodě o provedení práce musel být sjednán rozsah práce, který zaměstnavatel zaměstnanci přidělí. V těchto dohodách proto bývá často sjednáváno pouze tolik, že rozsah práce v kalendářním roce nepřesáhne 300 hodin.

V případě pracovněprávního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti je přípustný rozsah pracovní doby omezován prostřednictvím § 76 odst. 2 a 3 zákoníku práce, podle nichž na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. Oproti dohodě o provedení práce upravuje zákon podrobnějším způsobem nezbytný obsah dohody o pracovní činnosti. Podle § 76 odst. 4 musí být v dohodě o pracovní činnosti uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.

Z předepsané povinnosti sjednat v dohodě o pracovní činnosti rozsah pracovní doby by bylo možné i v kontextu požadavku určitosti obsahu právního jednání (§ 553 odst. 1 občanského zákoníku) dovodit, že zaměstnavatel a zaměstnanec musí vždy jasným způsobem sjednat, v jakém rozsahu bude zaměstnavatel zaměstnanci přidělovat práci. Měli být právní jednání určité, musí být možné zjistit, v čem spočíval projev vůle a na čem se strany v kontextu určitého zákonného požadavku dohodly.

Dohody o pracovní činnosti jsou nicméně obvykle sjednávány tak, že přesný rozsah sjednané práce neobsahují. Používají se formulace jako *rozsah pracovní doby bude činit nejvýše 20 hodin týdně* nebo *pracovní doba v průměru nepřesáhne polovinu stanovené týdenní pracovní doby*. Strany tímto obvykle využívají nejvyšší přípustný rozsah pracovní doby, který zákon připouští, ovšem zaměstnavatel zaměstnanci fakticky přidělení práce negarantuje. Ujednání tohoto typu vyjadřují pouze tolik, že se rozsah pracovní doby bude pohybovat v rozmezí 0 až 20 hodin týdně. Ujednání tohoto typu lze hodnotit jako krajně problematické, neboť nepředstavuje určitý projev vůle smluvních stran a je pouhým zopakováním přípustného rámce pro rozsah pracovní doby, který vyplývá ze zákoníku práce.

Ve výše již citovaném rozsudku ovšem Nejvyšší soud potvrdil, že strany mohou rozsah pracovní doby v dohodě o pracovní činnosti uvedeným způsobem sjednat. Uzavřel potom, že pokud byl rozsah pracovní doby v dohodě uveden s využitím podobného rozpětí, překážka v práci na straně zaměstnavatele se v případě nepřidělení práce neuplatní, protože zaměstnavatel není povinen zaměstnanci práci přidělit. Konkrétně Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 27. 8. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1840/2020, uvedl: *v dohodě o pracovní činnosti je možné sjednat rozsah práce pouze jako maximální a nikoli jako pevně stanovený. Zaměstnavatel tedy nemusí v rámci dohody o pracovní činnosti přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu maximálně sjednané pracovní doby, jak je tomu povinen u zaměstnanců v pracovním poměru, nýbrž je oprávněn přidělovat zaměstnanci práci v rámci maximálního rozsahu pracovní doby dle svých potřeb.*

V návaznosti na výše uvedené je třeba upozornit na skutečnost, že nejpozději k 1. srpnu 2022 má Česká republika provést transpozici požadavků vyplývajících ze směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách (v této části dále jen „směrnice“). Uvedený termín s největší pravděpodobností nebude dodržen, k implementaci směrnice ovšem dříve či později bude muset dojít.

Podle čl. 1 spočívá základní účel směrnice ve zlepšení pracovních podmínek tím, že podpoří transparentnější a předvídatelnější zaměstnání a zajistí přizpůsobivost trhu práce. Jednotlivé požadavky obsažené ve směrnici směřují k zajištění toho, aby měli zaměstnanci, pokud možno, k dispozici pevný rozvrh pracovní doby. Není-li to možné,

musí být zaměstnanci informováni o tom, jak bude jejich pracovní doby rozvrhována, včetně časových období, v nichž mohou být povoláni do práce, a minimálních lhůt pro oznámení, které mají obdržet před zahájením pracovního úkolu. Tímto se směrnice snaží přispět k minimalizaci tzv. práce na zavalanou.

Recitál 35) směrnice pokládá východisko, podle něž pracovní smlouvy na zavalanou nebo podobné pracovní smlouvy, včetně smluv na nulový počet hodin (tzv. zero hours contract), na jejichž základě může zaměstnavatel flexibilně povolat zaměstnance do práce podle potřeby, jsou pro zaměstnance obzvláště nepředvídatelné. Členské státy, v nichž jsou takové smlouvy přípustné, by měly zajistit zavedení účinných opatření, jež zabrání jejich zneužívání. Konkrétně mají ke splnění tohoto cíle sloužit opatření přijatá na základě čl. 11 směrnice, zejména pak vyvratitelná domněnka uzavření smlouvy se sjednaným minimálním počtem placených hodin. Dalším důležitým nástrojem má být povinnost členských států zajistit, aby měli zaměstnanci právo na náhradu v případě, že jim zaměstnavatel po uplynutí přiměřené lhůty zrušil pracovní úkol, na jehož výkonu byly strany dohodnuté (čl. 10 odst. 3 směrnice).

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou v našich podmínkách sjednávány způsobem, který de facto odpovídá smlouvám s nulovým rozsahem pracovní doby. Způsob sjednání rozsahu pracovní doby s využitím rozpětí, resp. s ujednáním toliko maximálního rozsahu pracovní doby, který je běžně využíván jak u dohody o provedení práce, tak i u dohody o pracovní činnosti, fakticky vylučuje uplatnění překážek v práci na straně zaměstnavatele. Podle všeho ovšem takováto koncepce právní úpravy nebude nadále udržitelná a v souvislosti s implementací směrnice bude muset být zrušena.

Tentýž závěr se nabízí i ve vztahu k pravidlu, podle něhož zaměstnavatel není povinen zaměstnancům pracujícím na základě některé z dohod vytvářet rozvrh pracovní doby. Fakticky to znamená, že jsou dohody v našich podmínkách využívány jako smlouvy na zavalanou. Směrnice sice takovouto formu výkonu práce zcela nezakazuje, ale označuje ji za příklad nepředvídatelné práce. Členské státy mají zajistit, aby směl zaměstnavatel po zaměstnanci pracujícím ve zcela nebo částečně nepředvídatelném pracovním režimu vyžadovat výkon práce při současném splnění následujících podmínek:



- práce je vykonávána v předem určených referenčních hodinách a dnech,
- zaměstnanec je svým zaměstnavatelem o pracovním úkolu předem informován v přiměřené lhůtě pro oznámení stanovené v souladu s vnitrostátními právními předpisy.

Ze směrnice nevyplývá, jak přesně mají či mohou být určeny referenční hodiny a dny (časová období ve stanovených dnech, kdy lze na žádost zaměstnavatele vykonávat práci), ani jak dlouhá má (může) být přiměřená lhůta pro seznámení zaměstnanců s rozvrhem pracovní doby. Současná právní úprava výkonu práce v pracovněprávních vztazích založených dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti ovšem těmto požadavkům nevyhovuje. Lze proto očekávat, že i tato úprava bude muset v souvislosti s implementací směrnice doznat významných změn.

## **7. Kompenzace náhrad mezd při překážce v práci: Kurzarbeit**

Za účelem předejití negativních dopadů protiepidemických opatření, jejichž vyhlášení vyústilo u mnoha zaměstnavatelů k uplatnění překážky v práci na jejich straně, byl na základě § 120 zákona o zaměstnanosti přijat Cílený program k řešení zaměstnanosti, označovaný jako Antivirus. Účinnost tohoto programu byla několikrát prodloužena. V polovině roku 2021 byla hlavní část tohoto programu ukončena a došlo k jeho faktickému nahrazení nově přijatou úpravou příspěvku v době částečné práce.

### **7.1. Program Antivirus**

Podstata programu Antivirus spočívala v tom, že byly zaměstnavatelům částečně kompenzovány náklady, které vynaložili na náhrady mezd poskytnuté zaměstnancům v době překážek v práci, a to za podmínky, že těmto zaměstnancům nebyla dána výpověď.

Základní nedostatek programu Antivirus spočíval v tom, že jeho parametry nebyly stanoveny zákonem, nýbrž pouze usnesením vlády ČR. Jednalo se tedy vlastně o provizorní řešení, které se nakonec ukázalo být funkčním a užitečným nástrojem, ale s poměrně nízkou úrovní předvídatelnosti. Vláda ČR musela svým rozhodnutím program Antivirus několikrát prodlužovat a opakovaně byly také měněny, resp. doplňovány jeho základní parametry (výše kompenzace i podmínky pro vznik nároku na ni).

Fakt, že se jednalo o program založený pouze na usnesení Vlády ČR, komplikoval také akceptovatelnost této formy podpory zaměstnavatelů z hlediska orgánů EU. Z uvedených důvodů brzy převládl názor, že provizorní opatření tohoto charakteru musí být nahrazeno konzistentní právní úpravou obsaženou přímo v zákoně. Ostatně zaměstnavatelé spolu se zástupci zaměstnanců dlouhodobě, již v době před propuknutím epidemické krize, volali po úpravě nástroje, který by při mimořádné situaci způsobující nutnost zaměstnavatelů částečně utlumit či zcela přerušit přidělování práce upravil postup pro zmírnění negativních ekonomických dopadů překážek v práci.

## **7.2. Příspěvek v době částečné práce**

Dne 1. července 2021 vstoupil v účinnost zákon č. 248/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Tímto zákonem byla do zákona o zaměstnanosti vložena nová ustanovení § 120a až § 120f, obsahující úpravu příspěvku v době částečné práce. Tento nový institut bývá označován jako Kurzarbeit. Určitou předlohou mu byla úprava obdobného institutu v obsažená v německém právním řádu. Jde o nástroj, jehož prostřednictvím stát poskytuje zaměstnavatelům příspěvek na mzdu, resp. náhradu mzdy, která je vyplácena zaměstnancům v době, kdy ze stanovených důvodů vykonávají práci jen v částečném rozsahu a ohledně zbývajících částí jejich úvazku se uplatňuje překážka.

### **7.2.1. Účel poskytování příspěvku**

Cílem poskytování příspěvku v době částečné práce je minimalizace nepříznivých dopadů nejrůznějších mimořádných událostí, v jejichž důsledku zaměstnavatelé nemohou zaměstnancům přidělovat práci, na úroveň zaměstnanosti. Příspěvek má zaměstnavatelům, a tím v důsledku i zaměstnancům, pomoci překlenout negativní ekonomické důsledky rozsáhlejšího uplatňování překážek v práci na straně zaměstnavatele (odtud pojem „částečná práce“), kterými jsou:

- prostoj podle § 207 písm. a) zákoníku práce,
- přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy podle § 207 písm. b) zákoníku práce,
- jiná překážka v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce,
- překážka v práci způsobená dočasným omezením odbytu výrobků nebo omezením poptávky po poskytovaných službách podle § 209 zákoníku práce.

Uplatnění překážky v práci na straně zaměstnavatele v každém případě představuje pro zaměstnavatele ekonomickou ztrátu, protože musí zaměstnancům v době, kdy nepracují, poskytovat na vrub svých nákladů náhradu mzdy. Smysl právní

úpravy poskytování příspěvku v době částečné práce spočívá v poskytnutí kompenzace vyplacených náhrad mezd tak, aby zaměstnavatelé kritické období překlenuli, aniž by museli přistoupit k rušení pracovních míst a propouštění. Základním cílem poskytování příspěvku v době částečné práce je tedy minimalizace negativních dopadů překážek v práci na zaměstnanost.

Příspěvek v době částečné práce nefunguje tak, že by zaměstnavatelé dopředu obdrželi prostředky, z nichž by následně mohli zaměstnancům na překážce v práci vyplácet náhradu mzdy. Na tomto principu byl vybudován původní vládní návrh úpravy Kurzarbeitu, který byl nicméně v rámci projednávání v Poslanecké sněmovně přepracován do stávající podoby. Podstata příspěvku spočívá ve zpětně refundaci již vyplacených prostředků z veřejných zdrojů, tj. v podstatě zachovává režim poskytování Cíleného programu podpory zaměstnanosti Antivirus.

### **7.2.2. Aktivace poskytování příspěvku**

K aktivaci poskytování příspěvku v době částečné práce dojde na základě rozhodnutí vlády v případě, kdy je závažným způsobem ohrožena ekonomika ČR anebo její odvětví z důvodu živelní události, epidemie, kybernetického útoku nebo jiné mimořádné situace, která je zásahem vyšší moci. Vláda o spuštění Kurzarbeitu rozhodne nařízením. Uvedené znamená, že poskytování příspěvku v době částečné práce nespustí sama mimořádná událost. Vždy, když taková událost nastane, bude muset vláda ČR posoudit její možné důsledky a rozhodnout, zda v jejím důsledku došlo, případně může dojít k závažnému ohrožení ekonomiky ČR nebo jejího odvětví.

Nařízení vlády může omezit poskytování příspěvku v době částečné práce jen na část území ČR nebo na určité odvětví ekonomiky. Vláda také může omezit poskytování příspěvku na určitý okruh zaměstnavatelů, a to stanovením závazných ukazatelů zaměstnavatele.

Nařízení vlády může omezit poskytování příspěvku jen na určitý okruh zaměstnavatelů, a to stanovením závazných ukazatelů. V takovém případě nařízení určí:

- způsob posouzení naplnění ukazatelů,
- státní orgán, který provede posouzení (vydání stanoviska),
- lhůtu pro vydání stanoviska.

Nařízení vlády dále stanoví v rámci určeného rozpětí (viz níže) rozsah týdenní pracovní doby, ve kterém zaměstnavatel není schopen v důsledku určité mimořádné situace přidělovat zaměstnancům práci. V nařízení má být také specifikována doba, po kterou bude příspěvek v době částečné práce poskytován, s určením dne jejího počátku. Tato doba bude poprvé stanovena maximálně na 6 měsíců a může být opakovaně prodloužena, vždy však maximálně o 3 měsíce. Celková doba poskytování příspěvku činí nejvýše 12 měsíců.

### **7.2.3. Základní podmínky vzniku nároku na příspěvek v době částečné práce**

Podmínky a pravidla pro poskytování příspěvku v době částečné práce upravují nová ustanovení § 120a až § 120f zákona o zaměstnanosti. Tento příspěvek může být poskytnut pouze zaměstnavateli tzv. soukromé (podnikatelské sféry), tj. zaměstnavateli odměňujícími své zaměstnance mzdou a nikoli platem. Příspěvek může být poskytnut pouze na zaměstnance, jejichž pracovní poměr ke dni podání oznámení zaměstnavatele podle § 120e odst. 1 zákona o zaměstnanosti trvá alespoň 3 měsíce.

V původním návrhu úpravy Kurzarbeitu figurovala podmínka, podle níž měl být nárok na příspěvek podmíněn tím, že má zaměstnanec sjednaný pracovní poměr na dobu neurčitou. Do finální podoby přijatého zákona se ovšem tato podmínka nedostala. Příspěvek tedy může zaměstnavatel získat na náhradu mzdy vyplacenou zaměstnanci pracujícím v pracovním poměru na dobu určitou.

Příspěvek lze poskytnout pouze na náhradu mzdy vyplacenou zaměstnanci v pracovním poměru, na zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr příspěvek v době částečné práce nepamatuje.

Ještě před podáním oznámení podle § 120e odst. 1 zákona o zaměstnanosti (viz níže) musí zaměstnavatel písemně informovat zaměstnance o tom, že nastala překážka v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnavateli bude poskytován příspěvek v době částečné práce. Způsob splnění této informační povinnosti zaměstnavatele ponechává zákon na něm samotném. Zaměstnavatel tedy bude moci zaměstnance informovat například prostřednictvím hromadné emailové zprávy. Smyslem této povinnosti je zřejmě to, aby si zaměstnanci byli vědomi té skutečnosti, že náhrada mzdy, kterou jim zaměstnavatel vyplatí, mu následně bude částečně kompenzována z veřejných prostředků. Vzor písemné informace podle § 120e odst. 1 zákona o zaměstnanosti je obsažen v příloze této studie.

Důležitá podmínka vzniku nároku na příspěvek, související se základním účelem této právní úpravy, spočívá v tom, že s dotčenými zaměstnanci nebyl v důsledku nemožnosti přidělování práce rozvázán pracovní poměr, a to nejen přímo v době uplatnění překážky, nýbrž ani po určitou dobu poté. V této podmínce se projevuje to, že příspěvek v době částečné práce představuje nástroj směřující k udržení úrovně zaměstnanosti, tj. předcházení nezaměstnanosti. Uvedené pravidlo vyplývá z § 120e odst. 2 písm. g) zákona o zaměstnanosti. Součástí oznámení zaměstnavatele, na jehož základě bude čerpat příspěvek, je i prohlášení o tom, že se zaměstnancem, na něhož bude příspěvek v době částečné práce poskytován, nerozváže pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, a to po dobu:

- za kterou je tento příspěvek poskytován, a dále
- po dobu počínající dnem následujícím po dni, k němuž bylo poskytování příspěvku v době částečné práce ukončeno, jejíž délka odpovídá polovině počtu kalendářních měsíců, za které byl příspěvek na tohoto zaměstnance poskytnut, zaokrouhlenou na celé měsíce nahoru.

Smysl příspěvku v době částečné práce spočívá v tom, aby byla zachována perspektivní pracovní místa. Právní úprava se snaží předejít tomu, aby byla s využitím příspěvku uměle zachovávána pracovní místa, která by zanikla i bez ohledu na nastalou mimořádnou událost. Z uvedeného ovšem vyplývá, že si zaměstnavatelé budou muset dobře rozmyslet, zda o příspěvek skutečně požádají (vznik nároku na příspěvek s sebou nese i určitou odpovědnost). Pokud jej obdrží, budou povinni pracovní místa

zaměstnanců zachovat nejen po celou dobu poskytování příspěvku, nýbrž i po určitou dobu poté, kdy jim již příspěvek poskytován nebude a zůstane opět na nich, aby zaměstnancům přidělili práci a za její výkon zaplatili mzdu. Bude-li jim příspěvek poskytován například po dobu 6 měsíců, budou muset pracovní místa zachovat alespoň po dobu 3 měsíců od skončení vyplácení příspěvku.

Kdyby zaměstnavatel uvedenou povinnost nedodržel, nemělo by to za následek neplatnost výpovědi. Úpravu příspěvku v době částečné práce tedy nelze chápat tak, že by doplňovala úpravu ochranných dob v § 53 zákoníku práce a konstruovala další případ, kdy je zaměstnavateli zakázáno rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí. Následkem porušení tohoto závazku zaměstnavatele bude podle § 120f odst. 3 písm. b) zákona o zaměstnanosti povinnost zaměstnavatele poskytnutý příspěvek v době částečné práce na jednotlivé zaměstnance nebo jeho poměrnou část vrátit.

***Příklad:***

*Zaměstnavatel vůči zaměstnanci uplatnil překážku v práci na straně zaměstnavatele, která nastala v důsledku mimořádné události, v jejímž důsledku bylo aktivováno poskytování příspěvku v době částečné práce. Zaměstnavatel pobíral příspěvek po dobu 8 měsíců. Po uplynutí 4 měsíců od ukončení poskytování příspěvku:*

- *Zaměstnancův pracovní poměr sjednaný na dobu určitou skončil uplynutím sjednané doby. Zaměstnavatel není povinen příspěvek poskytnutý na toho zaměstnance vracet, neboť pracovní poměr nebyl rozvázán výpovědí ze strany zaměstnavatele.*
- *Zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázal pracovní poměr výpovědí pro závažné porušení povinnosti podle § 52 písm. g) zákoníku práce. Zaměstnavatel není povinen příspěvek poskytnutý na toho zaměstnance vracet, protože zaměstnanci nebyla dána výpověď z tzv. organizačních důvodů podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.*
- *Zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázal pracovní poměr výpovědí pro závažné porušení povinnosti podle nadbytečnosti nastalou v důsledku organizační změny podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Zaměstnavatel je povinen vrátit část*

*příspěvku, kterou na tohoto zaměstnance obdržel. Pokud výpovědní doba uplynula na konci 4. měsíce následujícího po ukončení poskytování příspěvku a tento byl poskytován 8 měsíců, vrátí zaměstnavatel poměrnou část, tj. polovinu příspěvku, který mu byl na tohoto zaměstnance poskytnut.*

#### **7.2.4. Poskytnutí a výše příspěvku**

Příspěvek bude poskytnut zaměstnavateli za kalendářní měsíc, ve kterém jeho zaměstnanci nemohli konat práci z důvodu některé z překážek podle § 207 až § 209 zákoníku práce, jestliže tato překážka nastala v důsledku mimořádné situace, na jejímž základě bylo vydáno nařízení vlády, kterým došlo k aktivaci poskytování příspěvku.

Ačkoli při uplatnění překážek v práci na straně zaměstnavatele podle § 207 písm. b) a § 209 zákoníku práce může náhrada mzdy činit nejméně 60 % průměrného výdělku, právo na příspěvek v době částečné práce má zaměstnavatel pouze za té podmínky, že zaměstnancům vyplatil náhradu mzdy ve výši alespoň 80 % jejich průměrného výdělku.

#### ***Příklad:***

*Jestliže zaměstnavatel plánuje požádat o příspěvek v době částečné práce a uplatňuje například překážku v práci z důvodu dočasného omezení odbytu podle § 209 zákoníku práce, pak v dohodě s odborovou organizací, případně ve vnitřním předpisu, upraví výši náhrady mzdy tak, aby činila alespoň 80 % průměrného výdělku zaměstnanců. Tím nedojde k porušení zákona, protože podle § 209 odst. 2 zákoníku práce přísluší zaměstnancům při této překážce náhrada mzdy ve výši „nejméně“ 60 % průměrného výdělku.*

Poskytnutí příspěvku je podmíněno také určitým rozsahem nepřidělení práce (uplatnění překážky). Uvedený rozsah se musí pohybovat v rozpětí 20 % až 80 % týdenní pracovní doby rozvržené zaměstnancům na příslušný kalendářní měsíc. Vláda



může svým nařízením toto rozpětí specifikovat, tj. v rámci zákonem předepsaných limitů stanovené rozpětí ještě zúžit. Z uvedeného vyplývá, že aby zaměstnavateli vzniklo právo na vyplacení příspěvku, bude muset navzdory nastalé mimořádné události vždy zachovat přidělování práce v rozsahu odpovídajícím nejméně 20 % týdenní pracovní doby, tj. například jednomu z pěti obvyklých pracovních dnů.

Tato podmínka se posuzuje souhrnně za všechny zaměstnance zaměstnavatele. Jestliže se ovšem zaměstnavatel člení na části, posuzuje se rozsah nepřidělení práce jen ve vztahu k příslušné části zaměstnavatele. Zákon o zaměstnanosti sám pojem část zaměstnavatele nedefinuje s tím, že pro tyto účely má být využit standardní výklad tohoto pojmu používaný mimo jiné pro účely § 52 písm. a) zákoníku práce.

Částí zaměstnavatele se rozumí jeho samostatný organizační útvar, jednotka nebo složka, v níž je provozována určitá samostatná činnost nebo činnost odlišitelná od činností provozovaných v jiných částech zaměstnavatele.

Za část zaměstnavatele z hlediska naplnění výše uvedeného výpovědního důvodu nelze považovat jakoukoli skupinu zaměstnanců. Část zaměstnavatele v sobě musí spojovat a zahrnovat hmotný a personální prvek. Hmotný prvek je představován zpravidla nemovitostí, ve které je činnost této části zaměstnavatele vykonávána, případně strojním vybavením pracoviště, nástroji a dalšími pracovními pomůckami, a personálním prvkem jsou zaměstnanci, kteří jsou v této části zaměstnavatele organizačně zaříděni.

Výpovědní důvod podle § 52 písm. a) zákoníku práce tedy není naplněn v případě, kdy zaměstnavatel ruší například oddělení nebo jinak označený organizační útvar, který nenaplnuje výše popsané znaky části zaměstnavatele. Proto takovéto oddělení či organizační útvar nelze považovat za část zaměstnavatele ani pro účely příspěvku v době částečné práce.

***Příklad:***

*Zaměstnavatel provozuje několik samostatných výrobních podniků ve 3 různých krajích ČR. Jde tedy o zaměstnavatele, který se člení na části. Jeden z krajů byl zasažen*

*povodněmi, vláda nařízením vlády aktivovala poskytování příspěvku v době částečné práce, ovšem jen ve vztahu ke kraji, ve kterém povodně nastaly. Zaměstnavatel bude moci získat příspěvek v době částečné práce jen na zaměstnance pracující v podniku, který se nachází v kraji, kde bylo poskytování příspěvku spuštěno. Podmínka nepřidělení práce v rozsahu 20 až 80 % se bude zjišťovat souhrnně za všechny zaměstnance příslušného výrobního podniku, nikoli souhrnně za všechny zaměstnance zaměstnavatele.*

Příspěvek v době částečné práce se neposkytne na zaměstnance za dobu, po kterou bylo u tohoto zaměstnance uplatněno konto pracovní doby. Tento zvláštní způsob rozvržení pracovní doby upravený v § 86 a 87 zákoníku práce je specifický tím, že zaměstnanci po dobu vyrovnávacího období přísluší stálá mzda ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku. Toto plnění fakticky odpovídá záloze na vzniklé právo na mzdu, poskytované bez ohledu na to, zda či v jakém rozsahu byla zaměstnanci přidělena (blíže viz v části 3.3). Kdyby zaměstnanci v průběhu vyrovnávacího období odpracovali méně než 80 % týdenní pracovní doby, neuplatnila by se v tomto případě překážka v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnancům by zůstala pouze vyplacená stálá mzda. Zřejmě z tohoto důvodu zákonodárce rozhodl, že příspěvek v době částečné práce není s kontem pracovní doby slučitelný.

Příspěvek v době částečné práce se zaměstnavateli poskytne pouze za tu část týdenní pracovní doby zaměstnance, po kterou mu zaměstnavatel nepřidělil práci, a to ve výši 80 % vyplacené náhrady mzdy, navýšené o zaměstnavatelem odváděnou výši pojistného na veřejné zdravotní pojištění, pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Maximální výše příspěvku v době částečné práce činí měsíčně 1,5násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém bylo podáno oznámení podle § 120e odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

### 7.2.5. Písemné oznámení a měsíční přehled nákladů

Příspěvek v době částečné práce zaměstnavateli poskytuje Úřad práce na základě písemného oznámení zaměstnavatele, upraveného v § 120e odst. 2 zákona o zaměstnanosti. Toto oznámení musí obsahovat:

- a) identifikační údaje zaměstnavatele,
- b) místo a předmět podnikání nebo místo a předmět činnosti zaměstnavatele, a bližší označení částí zaměstnavatele, člení-li se zaměstnavatel na části,
- c) počet zaměstnanců částí zaměstnavatele, člení-li se zaměstnavatel na části, a celkový počet zaměstnanců zaměstnavatele, nečlení-li se zaměstnavatel na části,
- d) důvod poskytnutí příspěvku v době částečné práce, včetně závazných ukazatelů, jsou-li stanoveny,
- e) předpokládané období čerpání příspěvku v době částečné práce,
- f) předpokládaný počet zaměstnanců, na které má být příspěvek v době částečné práce poskytnut.

Oznámení musí dále zahrnovat prohlášení zaměstnavatele, že:

1. se zaměstnancem, na něhož bude příspěvek v době částečné práce poskytován, nerozváže pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, a to po dobu, za kterou je tento příspěvek poskytován, a dále po dobu počínající dnem následujícím po dni, k němuž bylo poskytování příspěvku v době částečné práce ukončeno, jejíž délka odpovídá polovině počtu kalendářních měsíců, za které byl příspěvek na tohoto zaměstnance poskytnut, zaokrouhlenou na celé měsíce nahoru (k tomu viz v části 7.2.3),
2. na základě dohody uzavřené s Úřadem práce umožní zaměstnancům, na které bude příspěvek v době částečné práce poskytnut, účastnit se aktivit zabezpečovaných, zprostředkovaných nebo doporučených Úřadem práce jako zájemcům o zaměstnání vedeným v evidenci zájemců o zaměstnání Úřadu práce nebo účastnit se rekvalifikace zaměstnanců (§ 110 zákona o zaměstnanosti),
3. v období poskytování příspěvku v době částečné práce nebude čerpat na stejný účel jiné prostředky poskytované ze státního rozpočtu, rozpočtu územních samosprávných celků, vyšších územních samosprávných celků, evropských

strukturálních a investičních fondů nebo z jiných programů a projektů Evropské unie, ani z jiných veřejných zdrojů,

4. v kalendářním měsíci předcházejícím nabytí účinnosti nařízení vlády vydaného podle § 120b odst. 1 zákona o zaměstnanosti nevyplatil členům, společníkům nebo akcionářům nebo osobám jimi ovládaným nebo je ovládajícím nebo členům orgánu mimořádné podíly na zisku, ani mezi ně jinak nerozdělil vlastní zdroje a ani jim neposkytl jiné mimořádné plnění včetně předčasného splácení úvěrů nebo zápůjček, a že tak neučiní ani v období poskytování příspěvku v době částečné práce a ani v době 12 kalendářních měsíců následujících po měsíci, ve kterém dojde k ukončení poskytování tohoto příspěvku.

Podmínka uvedená v bodu 2. neznámá, že by rekvalifikační či jiné aktivity byly nezbytnou podmínkou pro vznik práva na příspěvek. Bude záležet primárně na Úřadu práce, zda pro zaměstnance, kterým zaměstnavatel v důsledku mimořádné události nepřiděluje práci, takovouto aktivitu zajistí.

Dále je třeba upozornit na podmínku v bodu 4. Jeho konstrukce se snaží zabránit tomu, aby zaměstnavatel na jedné straně pobíral příspěvek v době částečné práce, a v téže době vyplácel například mimořádné podíly na zisku.

Nesplnění některé z podmínek podle výše uvedených bodů představuje podle § 120f odst. 3 písm. b) zákona o zaměstnanosti důvod pro vrácení vyplaceného příspěvku nebo jeho poměrné části.

K oznámení musí zaměstnavatel připojit doklad o svém účtu v peněžním ústavu vedeném na území ČR. Úřad práce může vyžadovat další doklady osvědčující skutečnosti uvedené v oznámení. Oznámení se podává v rámci místní působnosti krajské pobočky Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

Zaměstnavatel, který podal oznámení, je pro uplatnění nároku na výplatu příspěvku v době částečné práce povinen za příslušný kalendářní měsíc předložit elektronicky Úřadu práce měsíční přehled nákladů na náhrady mezd zaměstnanců. Tento přehled musí podle § 120e odst. 5 zákona o zaměstnanosti obsahovat:

- a) identifikačních údajů všech zaměstnanců, na které má být příspěvek v době částečné práce poskytnut, s uvedením výše náhrady mzdy za příslušný kalendářní měsíc,
- b) dne vzniku pracovního poměru a délky týdenní pracovní doby jednotlivých zaměstnanců, včetně informace, že se jedná o pracovní poměr trvající po dobu neurčitou nebo po dobu určitou a dobu jeho trvání,
- c) výše příspěvku v době částečné práce u jednotlivých zaměstnanců,
- d) počtu rozvržených hodin jednotlivým zaměstnancům podle § 84 zákoníku práce,
- e) počtu hodin trvání překážky v práci u jednotlivých zaměstnanců podle § 120c odst. 1 zákona o zaměstnanosti,
- f) evidence odpracované doby jednotlivých zaměstnanců podle § 96 zákoníku práce,
- g) výše průměrného výdělku u jednotlivých zaměstnanců.

Zaměstnavatel připojí další doklady osvědčující skutečnosti uvedené v měsíčním přehledu nákladů na náhrady mezd zaměstnanců, pokud je Úřad práce bude vyžadovat. Měsíční přehled nákladů na náhrady mezd zaměstnanců musí být zaměstnavatelem předložen Úřadu práce nejpozději do dvacátého dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, za který se příspěvek v době částečné práce poskytuje. Pokud by zaměstnavatel měsíční přehled v této lhůtě nedodal, příspěvek se mu podle § 120c odst. 3 písm. a) zákona o zaměstnanosti neposkytne. Právo na poskytnutí příspěvku nemá také zaměstnavatel po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty zaměstnavateli za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 zákona o zaměstnanosti.

Příspěvek se poskytuje měsíčně a je splatný do 8 kalendářních dnů ode dne doručení úplného a řádně vyplněného přehledu. O poskytnutí příspěvku vydá Úřad práce oznámení. Poskytnutý příspěvek v době částečné práce nelze postihnout výkonem rozhodnutí nebo exekucí vedenou proti zaměstnavateli jako povinnému.

## 8. Závěr

Studie zaměřená na Kurzarbeit a další možná řešení v souvislosti s omezováním provozu pro překážky v práci byla v souladu se svým zadáním pojata tak, aby zprostředkovala základní informace o jednotlivých nástrojích, které mají zaměstnavatelé k dispozici pro případ nutnosti vypořádání se s krizovými situacemi

Období poznamenané zvládnutím epidemie infekčního onemocnění COVID-19 nutně přineslo určité změny a důsledky trvalého charakteru. Za jeden z nich lze pokládat i právní úpravu tzv. Kurzarbeitu, tedy příspěvku v době částečné práce. Jde o nástroj, po kterém čeští sociální partneři volali už dlouhou před tím, než nastala nutnost vypořádat se s protiepidemickými opatřeními, jež znamenala zastavení nebo výrazné omezení výkonu činnosti mnoha zaměstnavatelů.

Základní podmínka vzniku nároku na příspěvek v době částečné práce spočívá v tom, že zaměstnavatel nepřidělil zaměstnancům práci v důsledku některé z překážek podle § 207 až 209 zákoníku práce. Studie obsahuje přehled právní úpravy těchto překážek, zaměřený jednak na jejich vzájemné odlišení, což zaměstnavatelům v některých případech činilo potíže, a jednak i na roli zástupců zaměstnanců při jejich uplatnění.

Zaměstnavatelé přirozené vnímají vyhlášení překážky v práci na jejich straně až jako sekundární řešení, které aplikují v případě, kdy nastalou situaci není možné řešit jinak. Obvykle, pokud nastanou nepříznivé okolnosti, doprovázené úbytkem zakázek nebo poklesem poptávky po jimi poskytovaných službách, se snaží hledat jiné nástroje, s jejichž využitím by mohli na útlum své činnosti reagovat, aniž by museli přistoupit k některé z překážek v práci na své straně.

Studie proto přinesla v úvodní části základní přehled řídicích nástrojů, které mají zaměstnavatelé k dispozici. Dále byla pozornost věnována útlumovým opatřením, o nichž mohou zaměstnavatelé rozhodnout jednostranně, jakož i nástrojům, pro něž je nutná dohoda se zaměstnancem, případně součinnost se zástupci zaměstnanců.

V kontextu zvládnutí krizových situací je třeba upozornit na nezastupitelnou roli sociálního dialogu jako prostředku komunikace a vzájemné spolupráce mezi

zaměstnavatelem a zástupcem zaměstnanců. Epidemie pozoruhodným způsobem otestovala kvalitu a fungování sociálního dialogu. V podnicích, kde jsou vztahy mezi zaměstnavatelem, zaměstnanci a jejich zástupci na dlouhodobě dobré úrovni, došlo prostřednictvím sociálního dialogu k nastavení pravidel, s jejichž pomocí se toto krizové období podařilo zaměstnavatelům i jejich zaměstnancům překonat.

Zcela na závěr se nabízí konstatování, že lze jen doufat v to, že zaměstnavatelé nebudou nuceni ve větším měřítku uplatňovat ani útlumová opatření, ani nejzazší řešení v podobě překážek v práci na jejich straně a pobírání příspěvku v době částečné práce. Aktuální situace bohužel dává tušit, že i v následujícím období bude vývoj tržního prostředí krajně nepředvídatelný a poznamenaný na vůli nezávislými okolnostmi, které mohou způsobit výpadek či snížení zakázek nebo poptávky po poskytovaných službách. Obsah této studie by měl zástupcům zaměstnanců i zaměstnavatelům pomoci společně hledat a nacházet cesty směřující k řešení případné nutnosti omezování provozu zaměstnavatelů.

## Přílohy

### 1. Dohoda o změně druhu práce

#### Dohoda o změně pracovní smlouvy

(podle ustanovení § 40 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů)

Zaměstnavatel: .....

Sídlo/adresa: .....

IČ: .....

Zastoupený: .....

(dále jen „zaměstnavatel“)

a

Zaměstnanec: .....

Narozen dne: .....

(dále jen „zaměstnanec“)

uzavírají tuto:

#### Dohodu o změně pracovní smlouvy

1. Pracovní smlouva uzavřená mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dne ..... se mění tak, že se ujednání druhu práce v bodu č. X mění na .....

*(Pozn.: V případě ponechání ujednání pouze tohoto bodu dojde k trvalé změně druhu práce. Má-li dojít k dočasnému druhu práce, je třeba do dohody vložit následující bod).*

2. Změna druhu práce se sjednává

2.a. na dobu do 31. března 2023. Poté bude zaměstnanec dále pracovat s dřívějším druhem práce .....

*(Pozn.: Strany se dohodly na dočasné změně druhu práce, dobu účinnosti změny vyjádřily přesným datem).*

2.b. po dobu trvání sníženého objemu zakázek ve výrobním úseku ..... Při obnovení stavu zakázek na úroveň odpovídající stavu v prvním čtvrtletí roku 2022 dojde s účinností od prvního dne následujícího kalendářního měsíce



k obnovení dosavadního druhu práce ..... O této skutečnosti se zaměstnavatel zavazuje zaměstnanec informovat bez zbytečného odkladu.

*(Pozn.: Strany se dohodly na dočasné změně druhu práce, dobu účinnosti změny vyjádřily prostřednictvím podmínky. Podmínku lze určit i jiným způsobem, ale nelze ji vázat jen na rozhodnutí zaměstnavatele.)*

3. Další obsah pracovní smlouvy, který není dotčen touto dohodou o změně, zůstává zachován v původním znění.
4. Tato dohoda byla sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno převzal zaměstnavatel a druhé zaměstnanec.
5. Tato změna pracovní smlouvy nabývá účinnosti dne .....

V .....

Dne .....

Zaměstnavatel

Zaměstnanec

.....

.....

## 2. Vzor dohody o dočasném přidělení

### Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance

(podle ustanovení § 43a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů)

Zaměstnavatel: .....

Sídlo/adresa: .....

IČ: .....

Zastoupený: .....

(dále jen „zaměstnavatel“)

a

Zaměstnanec: .....

Narozen dne: .....

(dále jen „zaměstnanec“)

uzavírají tuto:

### Dohodu o dočasném přidělení zaměstnance

1. Pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vznikl dne .....
2. Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodli, že bude zaměstnanec dočasně přidělen k výkonu práce pro zaměstnavatele .....
3. Dočasné přidělení vznikne dnem .....
4. Po dobu dočasného přidělení bude zaměstnanec vykonávat práci .....
5. Po dobu dočasného přidělení zaměstnance bude místem výkonu práce .....
6. Dočasné přidělení bude trvat do .....
7. Zaměstnanec i zaměstnavatel mají právo dočasné přidělení jednostranně ukončit výpovědí za podmínek uvedených v § 43a odst. 7 zákoníku práce.
8. Po dobu dočasného přidělení bude zaměstnanec při výkonu práce řídit zaměstnavatel, ke kterému bude zaměstnanec dočasně přidělen.
9. Po dobu dočasného přidělení bude zaměstnanci mzdu/plat a náhrady cestovních

výdajů poskytovat jeho zaměstnavatel.

10. Tato dohoda byla uzavřena ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno převzal zaměstnavatel a druhé zaměstnanec.

V .....

Dne .....

Zaměstnavatel

Zaměstnanec

.....

.....

### 3. Vzor dohody o jiném postupu při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou

#### **Dohoda o vážných důvodech pro jiný postup při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou**

(podle ustanovení § 39 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů)

Zaměstnavatel: .....

Sídlo/adresa: .....

IČ: .....

Zastoupený .....

(dále jen „zaměstnavatel“)

a

Odborová organizace: .....

Sídlo: .....

(dále jen „odborová organizace“)

uzavírají tuto:

#### **Dohodu o vážných důvodech pro jiný postup při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou**

1. Tato dohoda upravuje jiný postup při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci. Na základě této dohody nebude zaměstnavatel při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou postupovat podle § 39 odst. 2 zákoníku práce.
2. Důvody, pro které na zaměstnavateli není možné rozumně a spravedlivě požadovat, aby se zaměstnanci uvedenými v bodu 3 uzavřel pracovní poměr na dobu neurčitou, spočívají v tom, že provoz zaměstnavatele je výrazně ovlivněno sezónností, která způsobuje nemožnost zaměstnání na dobu neurčitou u zaměstnanců, kteří zajišťují provoz zejména v úsecích .....
3. Důvody uvedené v bodu 2 se týkají zaměstnanců pracujících na pracovních pozicích .....

4. Zaměstnavatel bude při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou se zaměstnanci uvedenými v bodu 3 postupovat tak, že bude uzavírat pracovní poměr na dobu sezóny (část roku, ve kterém je potřeba výkon sezónní práce) bez omezení počtu opakování. Zaměstnavatel přitom bude postupovat se zvýšeným ohledem na zájem zaměstnance a bude se snažit použití této dohody omezit jen na nezbytně nutné případy.
  5. Tato dohoda se uzavírá na dobu .....
- (Pozn.: Dohoda může být uzavřena na dobu určitou nebo i na dobu neurčitou).*
6. Tato dohoda nabývá účinnosti dne .....
  7. Odborová organizace se zavazuje seznámit bez zbytečného odkladu s obsahem uzavřené dohody všechny dotčené zaměstnance.
  8. Tato dohoda byla uzavřena ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno převzal zaměstnavatel a druhé zástupci odborové organizace.

V .....

Dne .....

Zaměstnavatel

Osoba zastupující odborovou organizaci

.....

.....

#### **4. Vzor vnitřního předpisu o jiném postupu při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou**

##### **Vnitřní předpis zaměstnavatele o vážných důvodech pro jiný postup při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou**

(podle ustanovení § 39 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů)

##### **Vnitřní předpis zaměstnavatele č. ....**

##### **O vážných důvodech pro jiný postup při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou**

Zaměstnavatel: .....

Sídlo/adresa: .....

IČ: .....

1. Tento vnitřní předpis upravuje jiný postup při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci. Na základě tohoto vnitřního předpisu nebude zaměstnavatel při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou postupovat podle § 39 odst. 2 zákoníku práce.
2. Důvody, pro které na zaměstnavateli není možné rozumně a spravedlivě požadovat, aby se zaměstnanci uvedenými v bodu 3 uzavřel pracovní poměr na dobu neurčitou, spočívají v tom, že zaměstnavatel je v rámci své projektové činnosti příjemcem dotačních, nedotačních a účelově určených finančních prostředků, které jsou poskytovány na předem specifikovaný účel projektu, jsou časově limitovány a neumožňují vytvořit finanční prostředky na odstupné, které by jinak zaměstnancům muselo být při ukončení projektu vyplaceno v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru na základě § 52 písm. c) zákoníku práce.
3. Důvody uvedené v bodu 2 se týkají zaměstnanců pracujících na pracovních pozicích .....
4. Zaměstnavatel bude při uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou se zaměstnanci uvedenými v bodu 3 postupovat podle následujících pravidel:
  - a) Zaměstnavatel bude uzavírat pracovní poměry na dobu odpovídající potřebám projektu, tj. v souladu s pravidly financování a plánem personálního obsazení projektu, bez omezení počtu opakování pracovního poměru na dobu určitou.

- b) Zaměstnavatel bude uzavírat pracovní poměry se zaměstnanci realizující projektové závazky zpravidla na dobu minimálně jednoho roku, výjimečně lze uzavřít pracovní poměr i na dobu kratší.
- c) Zaměstnavatel bude zaměstnance před uplynutím doby, na kterou byl sjednán pracovní poměr, informovat o tom, zda mu nabídne další prodloužení pracovního poměru.

5. Tento vnitřní předpis se vydává na dobu .....

*(Pozn.: Vnitřní předpis může být vydán na dobu určitou nebo i na dobu neurčitou).*

6. Tento vnitřní předpis nabývá účinnosti dne .....

V .....

Dne .....

Zaměstnavatel

.....

## 5. Vzor dohody o uplatnění překážky v práci podle § 209 zákoníku práce

### Dohoda o uplatnění překážky v práci z důvodu omezení odbytu výrobků nebo poptávky po zaměstnavatelem poskytovaných službách

(podle ustanovení § 209 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů)

Zaměstnavatel: .....

Sídlo: .....

IČ: .....

Zastoupený: .....

(dále jen „zaměstnavatel“)

a

Odborová organizace: .....

Sídlo: .....

IČ: .....

Zastoupená: .....

(dále jen „odborová organizace“)

uzavírají tuto

### Dohodu o uplatnění překážky v práci z důvodu omezení odbytu výrobků nebo poptávky po zaměstnavatelem poskytovaných službách

1. Tato dohoda upravuje pravidla a podrobnosti uplatnění překážky v práci na straně zaměstnavatele spočívající v tom, že zaměstnavatel nemůže zaměstnancům přidělovat práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků ve smyslu § 209 zákoníku práce.
2. Dočasné omezení odbytu výrobků v podobě snížení postihlo zaměstnavatele v souvislosti s snížením objemu zakázek za období ..... o XX % v porovnání s obdobími ..... . K uvedenému snížení objemu zakázek došlo v důsledku mimořádné situace .....



3. Překážka v práci bude u zaměstnavatele dána u:
- XX zaměstnanců s druhem práce sjednaným jako dělník v zemědělství – živočišná výroba,
  - XX zaměstnanců s druhem práce sjednaným jako dělník v zemědělství – rostlinná výroba,
  - XX zaměstnanců s druhem práce sjednaným jako řidič,
  - XX zaměstnanců s druhem práce sjednaným jako .....
4. Po dobu trvání překážky v práci bude zaměstnancům uvedeným v bodu 3. příslušet náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.
5. Zaměstnavatel bude zaměstnancům nadále standardním způsobem rozvrhovat pracovní dobu do směn. V případě, že v rámci rozvržené směny, případně v rámci části této směny nebude možné na základě aktuálních informací o stavu zakázek a potřebě výkonu práce přidělit zaměstnanci práci, oznámí tuto skutečnost zaměstnavatel dotčeným zaměstnancům bez zbytečného odkladu, zpravidla alespoň 1 týden předem. Nebude-li zaměstnanci v rámci celé směny nebo části směny na základě oznámení zaměstnavatele přidělena práce, uplatní se překážka v práci za podmínek stanovených tímto vnitřním předpisem. Bude-li možné vzhledem ke stavu zakázek zaměstnancům v rozvržených směnách práci přidělit, překážka se neuplatí a zaměstnanci směny odpracují.
6. Překážka v práci a postup zaměstnavatele podle bodů 4. a 5. se na základě této dohody uplatní v období od ..... do .....
7. Tato dohoda byla sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží každá ze smluvních stran.

V .....

Dne .....

Za zaměstnavatele,

.....

Za odborovou organizaci

.....

## 6. Vzor informace pro zaměstnance podle § 120a odst. 4 zákona o zaměstnanosti

### Informace o poskytování příspěvku v době částečné práce

(podle ustanovení § 120a odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů)

Zaměstnavatel: .....

Sídlo: .....

IČ: .....

Zastoupený: .....

(dále jen „zaměstnavatel“)

Zaměstnavatel tímto za účelem splnění své povinnosti stanovené v § 120a odst. 4 zákona o zaměstnanosti informuje zaměstnance o tom, že nastala překážka v práci na straně zaměstnavatele, na základě které bude zaměstnancům poskytován příspěvek v době částečné práce podle § 120c zákona o zaměstnanosti.

Překážka v práci na straně zaměstnavatele ..... (je třeba uvést, o kterou překážku v práci na straně zaměstnavatele se bude jednat) se uplatní v době od ..... pravděpodobně do .....

Překážka bude uplatněna .....(doporučujeme uvést, kterých zaměstnanců či pracovišť se bude překážka v práci na straně zaměstnavatele týkat).

Zaměstnancům bude po dobu překážky v práci na straně zaměstnavatele příslušet náhrada mzdy ve výši ..... % průměrného výdělku.

Zaměstnavateli v této souvislosti vznikne nárok na příspěvek v době částečné práce podle pravidel a za podmínek stanovených v § 120a a následujících zákona o zaměstnanosti.

V .....

Dne .....

Za zaměstnavatele,

.....

## Seznam zdrojů

### Odborná literatura:

- BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.
- GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Zdeňka, HORECKÝ, Jan, KOMENDOVÁ, Jana a STRÁNSKÝ, Jaroslav. Pracovní právo. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Učebnice Právnické fakulty MU. ISBN 978-80-210-8021-8.
- GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1.
- PICHRT, Jan. Koronavirus – překážka v práci na straně státu? In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub (eds.) Pracovní právo a sociální zabezpečení v době koronaviru. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 220, 153 s. ISBN 978-80-7630-008-8
- PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub (eds.) Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti? Praha: Wolters Kluwer, 2015, 336 s. ISBN 978-80-7478-975-5.
- STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost. Praha: Soudy, 2021. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-74-3.

### Právní předpisy:

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 248/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
- Směrnice Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii

#### Judikatura:

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 5. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3241/2006
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11., 2010, sp. zn. 21 Cdo 1633/2009
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1320/2010
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2141/2011
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 3. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1271/2013
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3167/2013
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 8. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1840/2020

#### Další zdroje:

- MÁLEK, Jakub, CHVÁTALOVÁ, Daniela. Kurzarbeit po česku. Publ. 25.8.2021. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/kurzarbeit-po-cesku-113441.html>
- Usnesení vlády ze dne 31. 3. 2020, č. 353: Cílený program podpory zaměstnanosti (297/20). Dostupné na: <https://apps.odok.cz/djv-agenda?date=2020-03-31>
- Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, včetně důvodové zprávy. Dostupné na: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=1025&CT1=0>