

Projekt: Zlepšování pracovních podmínek, adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků v zemědělství prostřednictvím sociálního dialogu - "AGRODIALOG III.", financovaný z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Registrační číslo: CZ.03.1.52/0.0/0.0/18_094/0010575

A n a l ý z a

Kurzarbeit a další útlumová opatření – jak může zaměstnavatel v zemědělství čelit hospodářským problémům

JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.

Zemědělský svaz ČR
www.zscr.cz

a

Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů
ČR
www.ospzv-aso.cz

www.agrodialog.cz

Praha 2021



Obsah

1. Úvod: Struktura a zaměření analýzy	3
2. Přípustná útlumová opatření, možnosti využití v oblasti zemědělství.....	5
3. Překážky v práci na straně zaměstnavatele	9
3.1. Prostoje.....	10
3.2. Nepříznivé povětrnostní vlivy	11
3.3. Dočasné omezení odbytu nebo poptávky	12
3.4. Jiná překážka v práci na straně zaměstnavatele	15
4. Nástroje pro kompenzaci vyplacených náhrad mezd.....	16
4.1. Program Antivirus	16
4.2. Příspěvek v době částečné práce (Kurzarbeit)	17
4.2.1. Účel poskytování příspěvku	17
4.2.2. Aktivace poskytování příspěvku	18
4.2.3. Základní podmínky vzniku nároku na příspěvek v době částečné práce	19
4.2.4. Poskytnutí a výše příspěvku	22
4.2.5. Písemné oznámení a měsíční přehled nákladů	24
5. Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele	27
5.1. Smluvní podstata práce mimo pracoviště zaměstnavatele	27
5.2. Formy výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele	28
5.3. Další práva a povinnosti při distančním výkonu práce	30
6. Úsporná opatření ve mzdové oblasti	32
6.1. Sjednání nebo stanovení mzdy	32
6.2. Změna výše mzdy.....	34
6.3. Nárokové a nenárokové mzdové složky.....	34
7. Organizační změny a propouštění.....	38
7.1. Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části	38
7.2. Nadbytečnost v důsledku organizační změny	39
7.3. Rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou	43
7.4. Odstupné.....	45
8. Závěr	47
Příloha: Vzor dohody o uplatnění překážky v práci podle § 209 zákoníku práce	48
Seznam zdrojů	50



1. Úvod: Struktura a zaměření analýzy

Období poznamenané pandemií infekčního onemocnění označovaného jako COVID-19 výrazným způsobem ovlivnilo hospodářství ČR. I zaměstnavatelé, na které přímo nedopadla krizová opatření a nebyli tedy nuceni zcela nebo zčásti přerušit svou činnost, v mnoha případech zaznamenali nepříznivé ekonomické dopady této situace. Další nepříznivé efekty přicházejí s delším časovým odstupem, v souvislosti s narušením odběratelsko-dodavatelských vztahů, chybějících vstupů či důsledků nepředvídatelných výkyvů na trhu práce.

Všichni zaměstnavatelé museli na důsledky pandemické krize určitým způsobem reagovat. Někteří v podobě uplatňování nástrojů minimalizace fyzické přítomnosti zaměstnanců na pracovišti, jiní byli nuceni k přijímání opatření útlumového či úsporného charakteru.

Mezi základní povinnosti zaměstnavatele v pracovním poměru patří povinnost přidělit zaměstnancům práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, případně sjednané kratší pracovní doby. 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. 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.

Nastalé okolnosti 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 poskytovat zaměstnancům v delším časovém horizontu náhradu mzdy v době, kdy nevykonávají práci, reálně hrozilo propouštění a růst nezaměstnanosti. Z tohoto důvodu byl za účelem kompenzace náhrad mezd, které zaměstnavatelé svým zaměstnancům vyplatili, přijat nejdříve cílený program ochrany zaměstnanosti označený jako Antivirus, který byl po více než roce svého fungování ukončen a fakticky nahrazen úpravou příspěvku v době částečné práce.

Cílem předkládané analýzy je poskytnout zaměstnavatelům podnikajícím v zemědělství přehled možností, které jim právní úprava nabízí pro případ nutnosti utlumit svou činnost nebo snižovat náklady. V první řadě z hlediska vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci bude



popsáno, jaká opatření mají zaměstnavatelé k dispozici a jaké jsou důsledky a možnosti při jejich uplatnění. V návaznosti na to budou popsány i nástroje, které mohou zaměstnavatelé využít za účelem kompenzace nákladů spojených s uplatněním překážky v práci na jejich straně. Dále by analýza měla zaměstnavatelům zejména poskytnout návod, jak se připravit na případnou nutnost využití úpravy příspěvku v době částečné práce, který má v budoucnu plnit úlohu základního kompenzačního nástroje.

Analýza bude strukturována do následujících, celkem šesti částí zaměřených na:

- Přehled útlumových a úsporných opatření.
- Překážky v práci na straně zaměstnavatele.
- Nástroje pro kompenzaci vyplacených náhrad mezd.
- Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele.
- Organizační změny a propouštění.
- Úsporná opatření v oblasti odměňování.



2. Přípustná útlumová opatření, možnosti využití v oblasti zemědělství

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**.

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.

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 přiděleny, může zaměstnavatel v rámci vyrovnávacího období přesunout do jiné jeho části, tj. rozvrhnout až za několik týdnů či měsíců, když již bude zaměstnavatel vykonávat činnost obdobným způsobem, nebo kdy se vyšší potřeba práce spojí se sezónním výkyvem, který je konkrétně v zemědělství obvyklý. Možnosti zhuštění směn v určitém období v zemědělství napomáhá ještě zvláštní úprava nepřetržitého odpočinku v týdnu obsažená v § 92 odst. 4 zákoníku práce.

Další možnosti přináší zaměstnavatelům ještě úprava **konta pracovní doby** obsažená v § 86 a 87 zákoníku práce, na niž v § 120 a 121 navazuje úprava stálé mzdy, kterou zaměstnavatelé zaměstnancům při tomto zvláštním způsobu rozvrhování pracovní doby poskytují. Při uplatnění konta pracovní doby mohou zaměstnavatelé rozvrhovat zaměstnancům směny ještě o něco flexibilnějším způsobem. Po celou dobu uplatnění konta navíc zaměstnancům bez ohledu na to, v jakém rozsahu pracují, přísluší pouze stálá mzda ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku. Právě v souvislosti s touto skutečností ovšem



zaměstnavatelé nemohou u zaměstnanců pracujících ve režimu konta pracovní doby využít příspěvek v době částečné práce (tzv. Kurzarbeit – viz níže).

V oblasti řízení a rozvrhování pracovní doby mohou zaměstnavatelé na přechodný nedostatek práce reagovat například i prostým **přesunutím směny**, tj. změnou původně zpracovaného harmonogramu změn. Z ustanovení § 84 zákoníku práce vyplývá, že zaměstnavatel může k změně rozvrhu směn přistoupit, splní-li podmínku spočívající v tom, že musí být zaměstnanec se změnou rozvrhu seznámen alespoň 2 týdny předem.

V některých případech se může jako užitečný nástroj ukázat i čerpání náhradního volna, a to pokud období poznamenané nižší potřebou práce předcházelo výkon přesčasové práce nebo práce ve svátek. 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 zaměstnavatelé jen s uplatněním nerovnoměrného rozvržení, změnami harmonogramu či náhradním volnem rozhodně nevystačí.

Do stejné kategorie může být zařazeno i řešení přechodného nedostatku práce prostřednictvím **čerpání dovolené**. Navíc platí, 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.



Samostatnou skupinu opatření, jimiž může zaměstnavatel reagovat na přechodné hospodářské těžkosti, představují úpravy obsahu pracovního poměru založené na **dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem**. Strany se mohou dohodnout například na:

- změně druhu práce (zaměstnanec bude trvale či dočasně vykonávat jinou práci, například v rámci jiného výrobního střediska zaměstnavatele, které nebylo mimořádnou situací v takové míře dotčeno),
- snížení rozsahu týdenní pracovní doby (kratší pracovní doba ve smyslu § 80 zákoníku práce),
- 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 z praktických poznatků vyplývá, že alespoň části zaměstnanců může úprava pracovního poměru, spočívající například v tzv. snížení úvazku, vyhovovat a vysloví s ní souhlas.

Dalším útlumovým opatřením již bude více pozornosti věnováno v následujících samostatných kapitolách. V oblasti zemědělství z povahy věci není dán tak široký prostor pro uplatnění **distanční práce** (práce mimo pracoviště zaměstnavatele nebo také práce z domova) jako v jiných oblastech, a nejde ostatně ani o typický nástroj provázející snížení nebo přerušování přidělování práce, neboť zaměstnancům je práce nadále přidělována, pouze jinde než na pracovišti zaměstnavatele. Například u zaměstnanců vykonávajících práce administrativní povahy nepochybně i v zemědělství k výkonu práce mimo pracoviště docházelo.

Pozornost bude věnována i úsporným opatřením v oblasti **odměňování**, neboť zůstává faktem, že řada zaměstnavatelů musela na nepříznivé hospodářské okolnosti reagovat snížením mezd, a to typicky tzv. nenárokových mzdových složek.

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 zachová 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 uplatní překážku na své straně a pracovní místa zachovají.



3. Překážky v práci na straně zaměstnavatele

Překážky v práci jsou právními skutečnostmi, v jejichž důsledku dochází k pozastavení faktického naplňování pracovního poměru. Pracovní poměr jako závazek mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nadále trvá, ale povinnost zaměstnance vykonávat práci a povinnost zaměstnavatele práci přidělovat je dočasně pozastavena. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec v době překážky nepracuje, mu nevzniká právo na mzdu. Ve stanovených případech poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci kompenzaci v podobě náhrady mzdy.

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.

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.

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. Překážku v práci lze chápat jako formu nepříznivého následku nedodržení této povinnosti zaměstnavatele. Jednotlivé překážky v práci se liší v závislosti na důvodu, pro který zaměstnavatel zaměstnanci práci nepřidělil. U jednotlivých překážek je stanovena různá výše náhrady mzdy, na kterou mají zaměstnanci právo.

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 4.2).



3.1. 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 součástek 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.

3.2. 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.).

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 přerušeni 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 výdělků před zahájením výkonu jiné práce.

3.3. 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 výdělků 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). Dočasné omezení odbytu výrobků zaměstnavatele či omezení poptávky po jeho službách zákon blíže nespécifikuje. 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 neznámá, 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 popsán 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 4.2). 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 analýzy.

Upraví-li dohoda dobu, po níž lze uplatnit částečnou nezaměstnanosti 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.



3.4. Jiná překážka v práci na straně zaměstnavatele

Pokud zaměstnanec nemůže konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než je prostoj nebo přerušeni 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 případě, 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 4.2).



4. Nástroje pro kompenzaci vyplacených náhrad mezd

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. K 1. červenci 2021 byl tento program definitivně ukončen a nahrazen nově přijatou úpravou příspěvku v době částečné práce.

4.1. 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 založení 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.



4.2. Příspěvek v době částečné práce (Kurzarbeit)

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 byly 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 přispívá z veřejného rozpočtu na mzdu zaměstnancům, kteří ze stanovených důvodů vykonávají práci jen v částečném rozsahu a ohledně zbývajících částí jejich úvazku se uplatňuje překážka. Je třeba doplnit, že podobnou úpravu přijalo nejen Německo, nýbrž téměř všechny státy EU.

4.2.1. 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,
- přerušení 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.

4.2.2. 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. Nařízení dále upraví dobu, 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**.

4.2.3. 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, jehož 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.

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.*



4.2.4. 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. Pojem část zaměstnavatele lze pro tyto účely chápat stejně, jako v kontextu výpovědních důvodů podle § 52 písm. a) a b) zákoníku práce, tj. jako ucelená část zaměstnavatele, která zpravidla zahrnuje hmotný i personální prvek (například samostatný obchodní závod). Bližší pozornost bude pojmu část zaměstnavatele věnována v části 7.1.

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. 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.

4.2.5. 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 4.2.3),
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. neznamená, 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.



5. Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele

V oboru zemědělství z povahy věci není možné u mnoha pracovních pozic uvažovat o možnosti výkonu distanční práce, tj. práce mimo pracoviště zaměstnavatele. U zaměstnanců vykonávajících práce administrativního charakteru ovšem k tomuto způsobu výkonu práce dojít může. V měsících poznamenaných protiepidemickými opatřeními, mezi něž patřilo i doporučení uplatňovat v nejširším možné režimu výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, nepochybně i někteří zaměstnanci zemědělských podniků v tomto režimu pracovali. 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 analýzy alespoň na některé základní právní aspekty výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

5.1. Smluvní podstata práce mimo pracoviště zaměstnavatele

Pojem práce z domova, který se v běžné řeči i v právních dokumentech často používá, zákoník práce nezná. Ve svém § 2 odst. 2 hovoří o tom, že závislá práce je vykonávána na pracovišti, případně na jiném dohodnutém místě. Výkon práce na jiném místě, odlišném od pracoviště zaměstnavatele, zmiňuje i § 317 zákoníku práce, který bývá často prezentován jako ustanovení obsahující právní úpravu této formy výkonu práce. Přesnější je tedy uvažovat spíše o vzdálené (distanční) práci, resp. práci mimo pracoviště zaměstnavatele, než o práci z „domova“, neboť zaměstnanec může na základě dohody se zaměstnavatelem vykonávat práci i z jiného místa.

Z výše uvedeného vyplývá, že 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. Stejně tak zaměstnanec nemůže sám rozhodnout o tom, že bude pracovat mimo pracoviště zaměstnavatele.

Dohoda o tom, že bude zaměstnanec pro zaměstnavatele pracovat z jiného místa než pracoviště zaměstnavatele, měla být nejlépe písemná, zvláště pak v případech, 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, vymezení doby, kdy musí být zaměstnanec dostupný pro komunikaci se zaměstnavatelem či naopak doby, kdy zaměstnanec nesmí pracovat (např. noční doba a soboty a neděle), povinnost zaměstnance, že bude čerpat přestávky v práci, že bude evidovat odpracovanou dobu, způsob úhrady nákladů, které zaměstnanci při výkonu práce pracoviště zaměstnavatele vznikají, sjednání podmínek pro přístup na místo, kde bude práce vykonávána, pro případ prošetření pracovního úrazu ze strany zaměstnavatele, způsob ukončení této dohody, resp. distančního výkonu práce. Hromadně je možné bližší podmínky výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele upravit rovněž ve vnitřním předpisu či prostřednictvím kolektivní smlouvy.

5.2. Formy výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele

Práce mimo pracoviště zaměstnavatele je i s ohledem na moderní technologie poměrně rychle se rozvíjející formou zaměstnání, řada zaměstnavatelů ji například poskytuje i jako určitý druh benefitu. Úprava obsažená v § 317 zákoníku práce je velmi stručná a zdaleka nepokrývá všechny varianty distanční práce, které se běžně vyskytují. S ohledem na základní zásadu, že dovoleno je vše, co není zakázáno, se zaměstnavatel a zaměstnanec mohou při úpravě konkrétních podmínek výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele od právní úpravy odchýlit, resp. upravit i to, co zákon neupravuje.

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.

Upozornění:

Jestliže zaměstnavatel zaměstnanci pracujícím mimo pracoviště rozvrhuje pracovní dobu, nejde o výkon práce podle pravidel upravených v § 317 zákoníku práce. Není proto správné za těchto okolností v případě dohody o podmínkách distanční práce na toto ustanovení odkazovat. Zejména je nutno se vyvarovat nesprávnému chápání právní úpravy spočívající v tom, že se na zaměstnance pracujícího mimo pracoviště automaticky aplikují pravidla zakotvená v § 317 zákoníku práce, podle nichž zaměstnanec například nemá právo na pracovní volno při jiné důležité osobní překážce v práci nebo na kompenzaci za přesčasovou práci. Tato pravidla se uplatní jen v těch případech, kdy si zaměstnanec zcela sám rozvrhuje pracovní dobu (výše uvedená varianta 1.).



5.3. Další práva a povinnosti při distančním výkonu práce

Zákoník práce nijak nespecifikuje povinnosti zaměstnavatele v oblasti evidence pracovní doby, kterou zaměstnanci na základě dohody s ním odpracovali mimo pracoviště zaměstnavatele. Je však zřejmé, že mimo pracoviště má zaměstnavatel jen málo možností evidenci sám zajistit, a lze proto doporučit, aby byla povinnost k vedení evidence odpracované doby (včetně formy a způsobu předání evidence zaměstnavateli) přenesena na zaměstnance (prostřednictvím smlouvy nebo vnitřního předpisu).

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 úplaty 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 (obdobně jako například při pracovní cestě). Vzhledem k tomu, že při popisované formě výkonu práce pracuje zaměstnanec „mimo pracoviště zaměstnavatele“ (§ 2 odst. 2 a § 317 zákoníku práce), nejví jako příléhavý závěr, podle něhož by měl zaměstnavatel i v místě, kde zaměstnanec vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele, ve smyslu § 108 odst. 5 organizovat prověrky BOZP. Tato povinnost se vztahuje na všechna pracoviště a zařízení zaměstnavatele, ovšem distanční práci koná zaměstnanec na jiném místě, odlišném od pracovišť zaměstnavatele.

Výše uvedené neznámá, že by zaměstnavatel vůči zaměstnanci pracujícím distančně nebyl vázán povinnostmi na poli zajištění bezpečné a zdravé 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.

Platí, že i na jiném místě, odlišném od pracoviště zaměstnavatele, kde zaměstnanec vykonává práci, by měl mít vytvořeny podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci (například vhodné technické vybavení, pracovní místo odpovídající ergonomickým požadavkům) a zároveň musí dodržovat základní zásady bezpečného výkonu práce. Toto však zaměstnavatel stěží bude u každého jednotlivého zaměstnance ověřovat prostřednictvím kontroly jeho odlišného pracoviště. Takový postup by byl nejen obtížně proveditelný, ale až absurdní.

Zaměstnanci pracující mimo pracoviště zaměstnavatele proto musí být zaměstnavatelem především 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.



6. Úsporná opatření ve mzdové oblasti

Za nepříznivé ekonomické situace se zaměstnavatelé často snaží uspořít náklady i ve sféře odměňování zaměstnanců. Je-li zaměstnavatel donucen snižovat mzdy nebo některé mzdové složky, jde samozřejmě o nepopulární opatření, a je proto na místě věnovat odpovídající pozornost tomu, aby se úsporná opatření neocitla za hranou zákona.

Zaměstnavatelům v soukromé (podnikatelské) sféře otevírá právní úprava odměňování poměrně široký prostor pro nastavení vlastního systému odměňování. Zaměstnance je možné odměňovat prostřednictvím různých mzdových složek, přičemž mohou být uplatňovány i tzv. nenárokové složky. Zaměstnavatel také může uplatnit různé mzdové formy. Při odměňování musí ovšem zaměstnavatel dodržovat zákonem stanovená kritéria, ze kterých má výše mzdy vycházet. S jejich dodržováním souvisí také dodržování zásady rovného zacházení v oblasti odměňování. Značný význam má z právního hlediska také způsob, jakým byla výše mzdy stanovena.

6.1. Sjednání nebo stanovení mzdy

Zákoník práce upravuje dva základní a navzájem významně odlišné způsoby, kterými může být určena výše mzdy. Jsou jimi sjednání nebo stanovení výše mzdy vnitřním předpisem, případně mzdovým výměrem.

Mzda může být mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednána. Smluvní podstatě pracovněprávního vztahu, jakož i významu mzdy pro zaměstnance nejlépe odpovídá, pokud se na její výši strany skutečně dohodnou. Výše mzdy ovšem nepatří mezi podstatné náležitosti pracovní smlouvy. Sjednána tedy být nemusí a přípustné zůstávají i další způsoby určení její výše.

Byla-li výše mzdy sjednána, znamená to, že byla její výše určena dvoustranným právním jednáním. **Změna sjednané výše mzdy** pak může být provedena opět jen na základě dvoustranného projevu vůle. Není přípustné měnit výsledek dohody mezi dvěma smluvními stranami jednostranně, a to ani v případě, kdy zaměstnavatele k úsporným opatřením nutí ekonomická situace.



Kromě sjednání mzdy zákoník práce v § 113 odst. 1 připouští i to, aby byla výše mzdy zaměstnavatelem určena vnitřním předpisem nebo **mzdovým výměrem**. Vnitřní předpis, stejně jako mzdový výměr, jsou přitom jednostranná opatření činěná zaměstnavatelem. Pokud je mzda zaměstnavatelem zaměstnanci stanovena, znamená to, že zaměstnavatel může rozhodnout i o případné změně výše mzdy.

Upozornění:

Chce-li zaměstnavatel zachovat jednostrannou povahu mzdového výměru, kterým stanovuje zaměstnancům mzdová práva, nesmí na mzdový výměr odkázat v pracovní smlouvě jako na přílohu nebo nedílnou součást této smlouvy. Tím by se totiž mzdový výměr stal obsahem pracovní smlouvy jako dvoustranného právního jednání, jehož změna může být realizována vždy jen na základě dohody obou smluvních stran.

Určení mzdy prostřednictvím vnitřního předpisu a mzdového výměru skýtá výhody především z pohledu zaměstnavatele, který pak může o změně výše jednotlivých mzdových složek zaměstnanců jednostranně rozhodovat, a reagovat tak například na vývoj hospodářské a ekonomické situace nebo i na změny v kvalitě plnění pracovních úkolů a pracovní výkonnosti zaměstnance.

Na druhou stranu ovšem není přípustné, aby zaměstnavatel zaměstnanci prostřednictvím mzdového výměru stanovil mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas. Podle § 114 odst. 3 zákoníku práce se takové řešení může uplatnit jen v případě, kdy byla mzda s přihlédnutím k případné práci přesčas sjednána a současně byl sjednán také rozsah práce přesčas, k němuž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. Mzdový výměr má jednostranný charakter, a tak určení výše mzdy jeho prostřednictvím nelze považovat za sjednání mzdy. Chce-li zaměstnavatel uplatnit ze svého pohledu výhodný a úsporný nástroj v podobě mzdy sjednané již s přihlédnutím k případné práci přesčas, musí se zaměstnancem výši mzdy sjednat.



6.2. Změna výše mzdy

Z výše uvedeného vyplývá, že pokud zaměstnavatel se zaměstnancem výši mzdy sjednal v pracovní nebo jiné smlouvě, musí se na případné změně se zaměstnancem dohodnout. Není vyloučeno, aby se strany dohodly i na tom, že se ujednání o výši mzdy ve smlouvě ruší a napříště bude zaměstnavatel zaměstnanci určovat mzdu výměrem.

Změnu výše mzdy, která byla určena výměrem, může zaměstnavatel učinit i jednostranně. Z § 113 odst. 4 zákoníku práce vyplývá, že musí zaměstnanci musí být tato skutečnost písemně oznámena nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. Nesmí tedy dojít k tomu, že by zaměstnavatel měnil zaměstnanci výši mzdy zpětně, tj. že by se zaměstnanec až s odstupem času dovídal, že pracuje za nižší mzdu. Zpětně provedená změna by vůči zaměstnanci nebyla účinná a až do dne oznámení nové výše mzdy by zaměstnanci příslušela mzda v dosavadní výši.

K písemnému oznámení o změně výše mzdy dochází standardně doručením písemné změny mzdového výměru. Změna mzdového výměru, stejně jako mzdový výměr samotný, patří mezi písemnosti, které musí být zaměstnanci doručeny do vlastních rukou.

6.3. Nárokové a nenárokové mzdové složky

Zaměstnavatelé mohou odměňovat zaměstnance prostřednictvím několika různých součástí mzdy, které se označují jako mzdové složky. Jednotlivé mzdové složky mohou být různě označovány a vznik práva na ně může být vázán na různá kritéria. Podle povahy těchto kritérií a podle míry závislosti na posouzení splnění kritérií či rozhodnutí zaměstnavatele o tom, zda složka bude nebo nebude poskytnuta, se rozlišují mzdové složky nárokové a nenárokové. Rozhodnou okolností pro rozlišení nárokových od nenárokových mzdových složek není jejich označení.

Nárokovými složkami nejsou jen ty, jejichž poskytnutí má jednoduše předvídatelný charakter (například časová mzda, u níž základní kritérium pro vznik práva spočívá v odpracování pracovní doby), nýbrž i pohyblivé mzdové složky, poskytované na základě ukazatelů, které lze jednoznačně a objektivně zjistit (spočítat, změřit, zvážit apod.).



Upozornění:

Zaměstnavatelé někdy do konstrukce pohyblivých mzdových složek zanášejí podmínku, podle níž bude mzdová složka poskytnuta jen na základě jejich rozhodnutí (přiznání). Jsou-li ovšem kritéria pro poskytnutí mzdové složky jednoznačně předepsána a na základě dosažení určitých výsledků práce lze jednoduchým výpočtem zjistit, zda zaměstnanci vzniklo právo na mzdovou složku a v jaké výši, má rozhodnutí zaměstnavatele charakter pouhého potvrzení. I kdyby zaměstnavatel v rozporu s vlastními pravidly poskytování pohyblivé mzdové složky rozhodl, že zaměstnanci, jenž splnil předepsané podmínky, tuto část mzdy nevyplatí, měl by zaměstnanec vymahatelné právo na poskytnutí tohoto plnění.

Z výsledků soudní rozhodovací činnosti vyplývá, že pokud zaměstnavatel stanovil kritéria pro vznik práva na mzdovou složku a zaměstnanec je prokazatelně splnil, pak mu vzniklo právo (nárok) na to, aby mu tato složka byla vyplacena. Případné rozhodnutí zaměstnavatele o vyplacení této mzdové složky pak má jen deklaratorní (potvrzující) povahu, neboť může pouze stvrdit, že zaměstnanec dosáhl určitého stupně naplnění stanovených kritérií, a podle dříve stanoveného vzorce či metodiky mu vzniklo právo na plnění v určité výši.

Zaměstnavatelům proto rozhodně nelze doporučit, aby realizovali úsporná opatření v podobě odepření výplaty mzdového plnění, pro jejichž poskytnutí zaměstnanci splnili zaměstnavatelem dříve stanovená pravidla a kritéria. V případě soudního sporu by totiž hrozilo vážné riziko neúspěchu.

Charakteristický znak nenárokových mzdových složek spočívá v tom, že právo na ně zaměstnanci vznikne jen na základě rozhodnutí zaměstnavatele, resp. příslušného vedoucího zaměstnance. Kritéria pro vznik práva na tyto mzdové složky bývají formulována volnějším způsobem a zaměstnanec sám tak nemůže zjistit, či spočítat, v jaké míře kritéria splnil. Poskytování nenárokových mzdových složek otevírá široký prostor pro uvážení a hodnocení toho, nakolik byla naplněna kritéria, která části mívají „měkký“ charakter.



Na poskytování nenárokových složek není nic závadného, ovšem je třeba upozornit na to, že alespoň nějaká **kritéria pro vznik práva na tyto součásti mzdy** musí být stanovena, aby měl zaměstnanec dopředu představu o tom, na základě čeho mu na danou mzdovou složku vznikne, resp. může vzniknout právo.

Podle § 109 odst. 4 zákoníku práce má být zaměstnanci poskytována mzda podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Při určitém zjednodušení lze tato kritéria shrnout tak, že má zaměstnavatel zaměstnance odměňovat podle toho, co dělají, v jakých podmínkách a jak dobře. Jde o velmi obecná hlediska, a proto je na místě, aby je zaměstnavatel blíže konkretizoval.

Ke kritériím pro odměňování je třeba doplnit, že zaměstnavatel nemůže poskytovat zaměstnancům mzdu nahodile, bez vazby na kritéria, upravená v obecné poloze zákonem a specifikovaná samotným zaměstnavatelem. Takový přístup by představoval nepřijatelnou libovůli a v důsledku by způsobil nedodržení zásady rovného odměňování. To platí jak pro nárokové, tak i nenárokové mzdové složky.

Nelze přisvědčit názoru, podle něhož může zaměstnavatel vyplácení nenárokových mzdových složek vázat na libovolná kritéria, případně může bez vazby na jakákoli kritéria zcela volně rozhodovat o tom, komu a v jaké výši nenárokovou mzdovou složku poskytne, protože jde o „něco navíc“, co zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům pouze na základě vlastní dobré vůle. Pro poskytování veškerých mzdových složek platí pravidla stanovená zákonem, včetně závazného výčtu kritérií, od nichž se má výše mzdy odvíjet.

Zvláštní pozornost je třeba věnovat případům, kdy zaměstnavatel zaměstnanci opakovaně poskytuje mzdovou složku, kterou sice označuje za nenárokovou, ale její výše je například uvedena v mzdovém výměru a fakticky představuje stabilní součást zaměstnancova příjmu. Typicky bývá taková složka označována jako **osobní ohodnocení, výkonnostní příplatek** apod.

Není vyloučeno, aby zaměstnavatel výši této složky změnil, případně aby ji zaměstnanci třeba i v důsledku nutnosti dosáhnout úspory mzdových prostředků odňal. K takovému kroku ovšem musí být vedle kritérií pro určení výše mzdové složky upraven i procesní postup



(například ve vnitřním předpisu), který upraví právo zaměstnavatele tuto mzdovou složku změnit nebo odejmout. Zákon pravidla pro takovouto mzdovou složku nenabízí, a tak zůstává na zaměstnavateli, který chce své zaměstnance prostřednictvím takové složky odměňovat, aby důsledně zpracoval vlastní pravidla a pamatoval při jejich konstrukci i na možnost změny výše takové součásti mzdy (kdo o tom může rozhodnout a na základě čeho). Byla-li taková pravidla stanovena a zaměstnavatel dodržel postup v nich stanovený, pak nebude snížení ani odebrání mzdové složky zpochybnitelné.



7. Organizační změny a propouštění

Pokud zaměstnavatel nemá vzhledem k okolnostem jinou možnost a stav, kdy z různého důvodu nemůže zaměstnancům přidělovat práci, se jeví být dlouhodobým nebo trvalým, nezbude mu než přistoupit k rušení pracovních míst a propouštění dotčených zaměstnanců. Dále bude proto analýza zaměřena na základní aspekty rozvázání pracovního poměru z tzv. organizačních důvodů, konkrétně z důvodu zrušení zaměstnavatele nebo jeho části [výpovědní důvod podle § 52 písm. a) zákoníku práce] a z důvodu nadbytečnosti v důsledku organizační změny [výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce]. Při rozvázání pracovního poměru na základě uvedených výpovědních důvodů vzniká zaměstnanci právo na odstupné, a proto bude poskytnut i přehled pravidel týkajících se poskytování tohoto plnění.

7.1. Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části

Zaměstnavatel může se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí, pokud dochází k jeho zrušení nebo ke zrušení jeho části. O zrušení zaměstnavatele jde v případě, kdy zaměstnavatel přestává vykonávat činnost (například činnost podnikatelskou), kterou dosud provozoval, zaměstnával k jejímu zabezpečení zaměstnance v pracovním poměru, a v důsledku tohoto kroku nadále nemůže zaměstnancům přidělovat práci.

Výpovědní důvod není dán jen v důsledku formálně (tzv. na papíře) učiněného zrušení zaměstnavatele nebo jeho části. Rozhodující význam má faktický stav, tedy skutečné ukončení výkonu dosavadní činnosti nebo části této činnosti. Výpovědní důvod podle § 52 písm. a) zákoníku práce není naplněn v případě, kdy zaměstnavatel výkon určité činnosti jen dočasně pozastavuje a ví, že po uplynutí určité doby bude tuto činnost dále vykonávat, ani v případě, kdy zaměstnavatel snižuje rozsah své činnosti (utlumení výrobní či jiné činnosti zaměstnavatele).

Důsledkem rozhodnutí o zrušení zaměstnavatele nebo jeho části musí být nemožnost zaměstnavatele dále zaměstnancům či určitému zaměstnanci přidělovat práci, kterou dosud vykonávali, protože již zaměstnavatel nebude vykonávat činnost, kterou tyto zaměstnanci výkonem své práce zabezpečovali. Pokud by zaměstnavatel i po zrušení své části nadále zamýšlel dosavadní činnost vykonávat, byť třeba odlišným způsobem či v návaznosti na určitou restrukturalizaci svého vnitřního organizačního uspořádání, nebyl by ve vztahu k



zaměstnancům výpovědní důvod spočívající ve zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, mohlo by se však jednat o výpovědní důvod spočívající v nadbytečnosti zaměstnance v důsledku organizační změny podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Výpověď může být na základě zrušení zaměstnavatele nebo jeho části dána právě a jen těm zaměstnancům, kterým v důsledku tohoto opatření není možné dále přidělovat práci.

Částí zaměstnavatele je třeba rozumět jeho samostatný organizační útvar, jednotku nebo složku, v níž je provozována určitá samostatná činnost nebo činnost odlišitelná od činností provozovaných v jiných částech zaměstnavatele. Tomuto pojmu je třeba věnovat pozornost i proto, že s ním pracuje i úprava příspěvku v době částečné práce (Kurzarbeit). Rozsah útlumu činnosti zaměstnavatele (nepřidělení práce zaměstnancům) se totiž podle § 120c odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti posuzuje souhrnně za všechny zaměstnance zaměstnavatele, ovšem pokud se zaměstnavatel člení na části a pouze na určitou část zaměstnavatele dopadla mimořádná událost, posuzuje se rozsah přidělené, resp. nepřidělené práce pouze ve vztahu k zaměstnancům této 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.

Za část zaměstnavatele z hlediska naplnění popisovaného 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 zatříděni.

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. V takovém případě by při splnění dalších podmínek mohl být naplněn výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce.

7.2. Nadbytečnost v důsledku organizační změny



Nadbytečnost zaměstnance, která nastala v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně, je vůbec nejčastěji uplatňovaným výpovědním důvodem. Pro platnost rozvázání pracovního poměru na základě tohoto důvodu jsou v § 52 písm. c) zákoníku práce stanoveny následující podmínky:

- existence organizační změny přijaté za účelem zvýšení efektivity práce,
- nadbytečnost zaměstnance a
- příčinná souvislost mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance.

Základní předpoklad spočívá v **organizační změně**. Pod tento relativně obecný pojem zákon podřazuje rozhodnutí zaměstnavatele, případně určitého nadřízeného orgánu, které směřuje ke změně úkolů technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce, nebo k jinému obdobnému cíli. Organizační změnou tedy může být jakékoli rozhodnutí či opatření týkající se organizačního uspořádání zaměstnavatele, struktury a počtu pracovních míst, či způsobů, metod a procesů organizace práce.

Mezi základní práva zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích patří právo organizovat a řídit pracovní proces tak, aby mohl efektivně a optimálně vykonávat svou činnost nebo zajišťovat plnění svých úkolů. Z tohoto práva zaměstnavatele přirozeně vyplývá právo rozhodovat o počtu, struktuře a kvalifikačním složení svých zaměstnanců, stejně jako o dalších provozních a organizačních aspektech, které mají bezprostřední vliv na počet a složení zaměstnanců.

V kontextu nezbytných úsporných a útlumových opatření lze jako nejtýpější organizační změnu prezentovat rozhodnutí o zrušení určitého pracovního místa či pracovních míst na základě skutečnosti, že zaměstnavatel nadále nemá a nebude mít práci, kterou by těmto zaměstnancům mohl přidělovat, případně by výkon této práce do budoucna vycházel jako neefektivní (nepřinášející zaměstnavateli zisk ani jinou potřebnou hodnotu).

Organizační změna může směřovat i k tomu, že se zaměstnavatel rozhodne nadále zajišťovat výkon určitých činností, které pro něj dosud vykonávali zaměstnanci v základním pracovněprávním vztahu, jiným způsobem (například prostřednictvím externí dodávky služby nebo určité činnosti).



Základním hlediskem pro přezkoumání organizační změny jako způsobilé příčiny nadbytečnosti zaměstnance je její skutečnost, tedy faktická existence. Výpověď daná na základě popisovaného výpovědního důvodu nemůže být platná v případě, kdy nebyla zaměstnavatelem provedena žádná organizační změna. Pro platnost výpovědi pak nestačí ani případná nadbytečnost zaměstnance, pokud nastala v důsledku něčeho jiného než organizační změny. Jestliže musí být organizační změna skutečná, nesmí být jen předstíraná (fingovaná). Za organizační změnu nelze považovat rozhodnutí, které nesleduje změnu úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jiný obdobný zásah do struktury zaměstnanců zaměstnavatele. Na tomto závěru nemůže nic změnit ani to, když zaměstnavatel určité rozhodnutí sledující jiný, než některý z výše uvedených cílů za organizační změnu označí nebo se jiným způsobem pokusí vzbudit zdání její existence.

V textu § 52 písm. c) zákoníku práce je provedení organizační změny (rozhodnutí o změně úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců nebo o jiných organizačních změnách) spojeno s účelem (cílem) spočívajícím ve zvýšení efektivity práce. Provedení organizační proto vždy musí sledovat smysluplný a oprávněný cíl, související s efektivností práce, tzn. způsobem, rychlostí či kvalitou provádění pracovních činností, optimalizací vnitřních procesů apod. Pod zvýšení efektivity práce lze podřadit i úsporu nákladů (mzdových, platových či jiných) nebo jiný obdobný zjistitelný přínos pro zaměstnavatele.

Z uvedeného vyplývá, že provádění organizačních změn musí mít z hlediska zaměstnavatele vždy určitý ekonomický rozměr. Ten je bezprostředně patrný v případě organizační změny zaměřené na úsporu nákladů, nicméně provází i organizační změnu provedenou s cílem optimalizovat, zrychlit či jinak zlepšit (zefektivnit) výkon práce, neboť efektivnější výkon práce je pro zaměstnavatele bezesporu ekonomicky přínosný (ať už v podobě snížení nákladů, nebo zvýšení zisku).

Znamená to, že zaměstnavatel by při provádění organizačních změn měl mít připravené zdůvodnění, které ho k přijetí rozhodnutí, které má charakter organizační změny, vedlo. Tyto důvody mohou, ovšem nemusí být při rozvázání pracovního poměru sděleny dotčenému zaměstnanci. V případě soudního sporu, jehož předmětem bude určení platnosti či neplatnosti výpovědi podle § 52 písm. c) zákoníku práce, ovšem zaměstnavatel ponese důkazní břemeno i ohledně toho, zda byla organizační změna provedena za účelem zvýšení efektivity práce.



Žádné pravidlo nestanoví, že by mělo být rozhodnutí o organizační změně jakkoli formálně vyhlášeno. Ze zákona nelze dovést ani povinnost učinit rozhodnutí o organizační změně v písemné formě. Zaměstnavatel ovšem musí v případném soudním sporu o platnost výpovědi prokázat, že organizační změna skutečně byla učiněna.

Další z podmínek platnosti výpovědi podle popisovaného výpovědního důvodu je **nadbytečnost zaměstnance**. Nadbytečnost je možné charakterizovat jako stav, kdy zaměstnavatel nemá zájem přidělovat práci zaměstnanci, kterého dosud zaměstnával, neboť se pro něj výkon této práce stal nepotřebným. V některých případech se nadbytečnost projevuje i v nemožnosti zaměstnavatele nadále zaměstnanci přidělovat práci; neplatí ale, že by byl zaměstnanec nadbytečný pouze tehdy, když je dána objektivní nemožnost přidělování další práce. Nadbytečným se zaměstnanec může stát i za takových okolností, když by zaměstnavatel sice mohl zaměstnanci práci přidělovat, ale z nějakého důvodu, který souvisí s provedenou organizační změnou, na tom již nemá zájem.

Podmínkou nadbytečnosti zaměstnance nebo zaměstnanců není to, že dojde v důsledku organizační změny k celkovému snížení počtu zaměstnanců. Může dojít i k tomu, že se na základě provedené organizační změny stanou zaměstnanci s určitou kvalifikací nadbyteční a současně vznikne u zaměstnavatele potřeba přijmout zaměstnance s jinou kvalifikací. Celkový počet zaměstnanců tak může zůstat stejný nebo se po provedené organizační změně může i zvýšit, což ovšem nic nemění na faktu, že se někteří zaměstnanci stali nadbytečnými.

Podmínka nadbytečnosti zaměstnance není splněna tehdy, pokud se v důsledku organizační změny stala práce v určitém rozsahu nepotřebná a počet zaměstnanců se tak musí snížit, nicméně zaměstnavatel ví, že k tomuto potřebnému snížení dojde i jiným způsobem než rozvázáním pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele (například v důsledku toho, že některému zaměstnanci skončí pracovní poměr sjednaný na dobu určitou, nebo v důsledku rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany některého zaměstnance).

Jestliže zaměstnavatel rozhodl o organizační změně, v jejímž důsledku má dojít k poklesu počtu zaměstnanců, staví jej v některých případech takové rozhodnutí před nutnost výběru konkrétního zaměstnance nebo zaměstnanců, jejichž pracovní poměr bude rozvázán (jde například o situaci, kdy má počet zaměstnanců zařazených v určitém útvaru klesnout v důsledku organizační změny z dosavadního počtu na počet nižší). Zaměstnavatel může takovéto



rozhodnutí provést na základě vlastního uvážení a podle kritérií, která si sám zvolí. Rozhodnutí zaměstnavatele o tom, který zaměstnanec se stal nadbytečný, z obecného pohledu nelze nijak přezkoumávat.

Poslední podmínka platnosti výpovědi podle § 52 písm. c) zákoníku práce spočívá ve vztahu **příčinné souvislosti** mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance. Musí tedy platit, že nadbytečnost konkrétního zaměstnance nastala jako bezprostřední důsledek konkrétní přijaté organizační změny. Aby byla příčinná souvislost mezi organizační změnou a nadbytečností dána, muselo se rozhodnutí zaměstnavatele přímo týkat části organizační struktury (útvary, oddělení apod.), ve které je začleněn dotčený zaměstnanec. Příčinná souvislost může být posuzována i z hlediska časové souvztažnosti výpovědi a účinnosti organizační změny. Ne vždy je rozhodnutí o organizační změně přijímáno s pevným datem účinnosti. Pokud tomu tak je a zaměstnavatel například rozhodne, že se má k určitému datu snížit počet zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce, nejde o porušení příčinné souvislosti, je-li zaměstnanci doručena výpověď v době, kdy datum účinnosti organizační změny ještě nenastalo. Výpověď musí být ovšem dána tak, aby pracovní poměr skončil nejdříve v den, který předchází dni účinnosti organizační změny.

7.3. Rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou

Na základě výše popsaných důvodů souvisejících s nutností provádět úsporná či útlumová opatření může zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí. Výpověď je jednostranné právní jednání. Musí být písemná a musí být druhé straně prokazatelně doručena do vlastních rukou. Z jednostranné povahy výpovědi ovšem plyne, že nemusí být druhou stranou nijak přijata či odsouhlasena. Pracovní poměr končí na základě projevu vůle pouze jedné ze stran.

S rozvázáním pracovního poměru se pojí **výpovědní doba**. Pokud nebyla sjednána delší, uplatní se výpovědní doba dvouměsíční. Podle § 51 odst. 2 zákoníku práce začíná výpovědní doba prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného měsíce. Ve výpovědní době pracovní poměr stále trvá, takže zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci a platit mu za její výkon mzdu. Jestliže již zaměstnavatel ve výpovědní době práci zaměstnanci přidělovat nemůže, případně nechce,



uplatní se překážka v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce (typicky poté, co zaměstnavatel určí zaměstnanci dočerpání zbývajících dovolených).

Zaměstnavatelé z mnoha důvodů často upřednostňují **rozvázání pracovního poměru dohodou**. I když vůči zaměstnanci mají výpovědní důvod spočívající například v nadbytečnosti nastalé v důsledku organizační změny, obvykle zaměstnanci nejdříve nabízejí rozvázání pracovního poměru dohodou. Pokud zaměstnanec návrh na uzavření dohody přijme, skončí pracovní poměr sjednaným dnem.

Zaměstnanec ovšem není povinen nabídku zaměstnavatele na rozvázání pracovního poměru přijmout. Jedná se na rozdíl od výpovědi o dvoustranné právní jednání, se kterým musí obě strany souhlasit. Z toho důvodu je také nutné mezi jednotlivými způsoby rozvázání pracovního poměru odlišovat. I když je takové slovní spojení v běžné řeči často používáno, neexistuje nic takového jako „výpověď dohodou“. Pracovní poměr lze rozvázet buď na základě shodné vůle zaměstnance i zaměstnavatele, tedy dohodou, nebo na základě projevu vůle pouze jedné strany, tj. výpovědí.

Dohodu o rozvázání pracovního poměru upravuje zákoník práce v § 49. Dohoda musí být písemná a musí v ní být uvedeno den, kdy pracovní poměr skončí. Jde o velmi jednoduchý způsob rozvázání pracovního poměru. Nic dalšího v dohodě nutně uvedeno být nemusí.

Důležitá okolnost v kontextu úsporných a útlumových opatření spočívá v tom, že pokud byla dohoda o rozvázání pracovního poměru uzavřena z některého z důvodů, na jejichž základě by zaměstnavatel mohl se zaměstnancem rozvázet pracovní poměr výpovědí a v souvislosti s touto výpovědí by vzniklo zaměstnanci právo na odstupné, má zaměstnanec na stejné odstupné právo i v případě, že byl jeho pracovní poměr rozvázen dohodou. S ohledem na právní jistotu obou stran se v těchto případech obvykle do textu dohody přímo uvádí, že byla uzavřena na návrh zaměstnavatele, například z důvodu nadbytečnosti zaměstnance nastalé v důsledku organizační změny, a zaměstnanci proto vzniká právo na odstupné.

Často se lze setkat také s tím, že zaměstnavatelé motivují zaměstnance k přijetí nabídky dohody a rozvázání pracovního poměru dříve, než by došlo k uplynutí výpovědní doby, tím, že nabízejí zaměstnancům navýšení odstupného tak, aby došlo k jakési kompenzaci výpovědní doby. Není ovšem právní povinností zaměstnavatele takto postupovat a záleží tedy na



samotných smluvních stranách, zda si navýšení odstupného v souvislosti s uzavřením dohody sjednají či nikoli.

7.4. Odstupné

Pokud dochází k rozvázání pracovního poměru na základě tzv. organizačních důvodů na straně zaměstnavatele [důvody uvedené v § 52 písm. a), b) nebo c) zákoníku práce], případně z důvodů na straně zaměstnance spočívajících ve ztrátě zdravotní způsobilosti k výkonu dosavadní práce v důsledku pracovního úrazu, nemoci z povolání, ohrožení touto nemocí, anebo dosažení nejvyšší přípustné expozice [důvod uvedený v § 52 písm. d) zákoníku práce], vzniká v souvislosti s tím zaměstnanci právo na odstupné, které představuje určitou formu odškodnění za skončení pracovního poměru, k němuž došlo z důvodů spočívajících na straně zaměstnavatele, případně z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti nastalé v souvislosti s výkonem práce, a současně i částku, která má sloužit ke zmírnění ekonomických následků, které pro zaměstnance a jeho rodinu ztráta zaměstnání může mít.

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.

Pro účely posuzování doby trvání pracovního poměru pro tyto účely musí být zohledněna i doba trvání předchozího pracovního poměru (ať už šlo o pracovní poměr na dobu určitou nebo na dobu neurčitou) u téhož zaměstnavatele, jestliže doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru trvala 6 měsíců nebo méně.



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. Bude-li dodržena zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace, není vyloučeno, aby se ve vztahu k různým zaměstnancům zaměstnavatele uplatnila jiná výše odstupného. Pro vyloučení pochybnosti o tom, zda se nejedná o nerovné zacházení, bude ovšem muset být dosaženo jistoty, že pro rozdílnou výši odstupného existuje rozumný a spravedlivý důvod mající základ v pracovních podmínkách nebo jiných okolnostech výkonu práce.

Tímto posouzením úspěšně projde například úprava, která by u zaměstnavatele navýšila právo na odstupné o další násobky průměrného měsíčního výdělku na základě dalších roků trvání pracovního poměru.

Průměrným výdělkem je třeba pro účely odstupného rozumět průměrný hrubý měsíční výdělek (§ 356 odst. 2 zákoníku práce). Zaměstnavatel je podle § 141 odst. 3 povinen vyplatit zaměstnanci odstupné po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu, tj. ve výplatním termínu v rámci měsíce, ve kterém nastane splatnost poslední mzdy, na kterou mu za vykonanou práci v rámci pracovního poměru vzniklo právo. Toto pravidlo se neuplatní v případě, že se strany dohodly na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo v pozdější den. Uvedená dohoda by musela být uzavřena písemně.

Podle ustanovení § 5 odst. 2 písm. b) zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, se do vyměřovacího základu pro pojistné na nemocenské a důchodové pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti nezahrnuje odstupné, na něž vznikl nárok podle zvláštních právních předpisů. Stejně formulované pravidlo obsahuje také § 3 odst. 2 písm. b) zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Znamená to, že z částky odpovídající odstupnému odvede zaměstnavatel pouze daň z příjmu a zbytek představuje čistý zaměstnancův příjem. To platí nejen pro odstupné v minimální zákonem stanovené výši, nýbrž i pro případ, kdy byla výše odstupného nad rámec zákona navýšena.



8. Závěr

Analýza zaměřená na úsporná a útlumová opatření byla zpracována především v souvislosti s nedávnými událostmi, poznamenanými epidemií nakažlivého respiračního označovaného jako COVID-19. Ještě zkraje roku 2020 si nikdo nepřipouštěl možnost nastolení přísných protiepidemických opatření, která ovlivnila nejen hospodářství ČR, nýbrž i životy všech lidí v ČR žijících.

Dlouhé období poznamenané zvládnutím epidemie nutně přineslo určité změny a důsledky trvalého charakteru. Za jeden z nich lze pokládat i právní úpravu příspěvku v době částečné práce, po které sociální partneři mnoho let volali. Došlo i k hledání a rozvoji moderních forem práce, především pak práce vykonávané zaměstnancem z místa odlišného od pracoviště zaměstnavatele. 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.

Analýza přinesla v souladu se svým zadáním přehled základních pracovněprávních nástrojů, které mohou zaměstnavatelé využít při nutnosti přijímat úsporná či útlumová opatření. Hlavní pozornost byla věnována těm nejčastějším, tj. překážkám v práci na straně zaměstnavatele a formám kompenzace náhrady mzdy, kterou jsou zaměstnavatelé při překážkách povinni zaměstnancům vyplácet. Další části se zaměřily na odměňování, organizační změny a distanční výkon práce.

V ideálním případě, ve který doufáme, nebudou zaměstnavatelé po řadu následujících let nuceni aplikovat útlumová opatření jako překážky v práci spojené s aktivací příspěvku v době částečné práce. Pokud by ovšem taková situace nastala, tato analýza by jim měla pomoci zprostředkovat základní orientaci v jejich pracovněprávních aspektech.



Příloha: 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 obdobím 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 neuplatní 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

.....



Seznam zdrojů

Odborná literatura:

- BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: 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.
- STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost. Praha: Sondy, 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

Judikatura:

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 537/2004
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 5. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3241/2006.
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1320/2010.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3167/2013
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3167/2013

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>