

# Jak dál se zaměstnanci (jak ven z krize)?

Author: Arthur Braun, Štěpánka Wiesnerová | Published: 30.07.2009

Mnozí zaměstnavatelé v době hospodářské krize stojí před těžkým rozhodováním o osudu svých zaměstnanců, a to i těch, kteří jsou s firmou spjati často řadu let. Pracovní právo nabízí několik možností, jak tuto situaci řešit, propouštění zaměstnanců by mělo být až tím nejzazším řešením.

## Částečná nezaměstnanost

Zaměstnavatel je povinen přidělovat svým zaměstnancům práci. Nemá-li pro ně práci, jedná se o tzv. překážku v práci na straně zaměstnavatele. Podle § 208 zákoníku práce platí, že nemohl-li zaměstnanec vykonávat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Takové řešení je ale v době hospodářské krize pro mnohé zaměstnavatele finančně příliš náročné. Zaměstnavatelé však mohou využít ustanovení § 209 zákoníku práce o částečné nezaměstnanosti. Zmíněné ustanovení říká, že o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele jde také tehdy, jestliže zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (tzv. částečná nezaměstnanost). Zaměstnavatel v takovém případě může s odbory uzavřít dohodu o výši poskytované náhrady mzdy, přičemž náhrada mzdy činí nejméně 60 % průměrného výdělku zaměstnance.

Vzhledem k tomu, že u mnoha zaměstnavatelů odbory nepůsobí, umožňuje zákoník práce snížit náhradu mzdy zaměstnancům při této překážce v práci také na základě rozhodnutí úřadu práce. Zaměstnavatel tedy může podat návrh na příslušný úřad práce, který rozhodne o tom, zda jsou dány důvody pro poskytování náhrady mzdy v nižší částce. Jestliže úřad práce existenci důvodů pro částečnou nezaměstnanost uzná, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku po dobu, kterou úřad práce v rozhodnutí určí, nejdéle však 1 rok. Místní příslušnost úřadu práce se řídí místem, kde je zaměstnání vykonáváno. Úřad práce po podání žádosti zaměstnavatelem tohoto informuje, jaké podklady má předložit (např. doklady prokazující omezení odbytu služeb, počet a strukturu zaměstnanců). Úřady práce, které v současné době zpracovávají řadu požadavků ze strany zaměstnavatelů, vyřizují tyto většinou kladně. Mají totiž samozřejmě zájem na tom, aby se nezaměstnanost v jejich regionu dále nezvyšovala.

## Konto pracovní doby

Zákoník práce od 1. ledna 2007 umožňuje zavádění kont pracovní doby, to znamená flexibilní rozvržení pracovní doby. V praxi se však konta pracovní doby začala uplatňovat až nyní, v době hospodářské krize. Konto pracovní doby je jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, které lze sjednat v kolektivní smlouvě nebo stanovit vnitřním předpisem. Od roku 2008 již není potřeba individuálního souhlasu každého zaměstnance, který je takovou změnou dotčen. Stanovená týdenní pracovní doba musí být rozvržena tak, aby se vyrovnala za tzv. vyrovnávací období sjednané v kolektivní smlouvě (maximálně 52 týdnů), či stanovené zaměstnavatelem (nejvýše 26 týdnů). Pracovní doba zaměstnanců však musí být rozvržena na celé vyrovnávací období, přičemž toto rozvržení lze v průběhu vyrovnávacího období měnit podle potřeb zaměstnavatele. Ve vyrovnávacím období zaměstnanci náleží tzv. mzda ve stálé výši, která nesmí být nižší než 80 % jeho průměrného výdělku. Tuto mzdu zaměstnanec obdrží, ať již pracuje či nikoliv (zaměstnavatel pro něj nemá práci). Pracovní doba mu je pak následně rozvržena tak, že např. za měsíc, kdy zaměstnavatel pro zaměstnance práci má, bude pracovat více. Přitom nejde o práci přesčas, protože stanovená týdenní pracovní doba se vyrovnává ve vyrovnávacím období.

## Výpověď z důvodu organizačních změn (nadbytečnost zaměstnance)

Zaměstnavatel může jednostranně rozvázat se zaměstnanci pracovní poměr jen způsoby a z důvodů uvedených v zákoníku práce. Zákoník práce v § 52 písm. c) umožňuje zaměstnavateli rozvázat se zaměstnanci pracovní poměr výpovědí pro tzv. nadbytečnost, tj. stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách. Výpověď musí být dána písemně a doručena zaměstnanci, jinak je neplatná. Výpovědní doba je ze zákona dvouměsíční, může však být sjednána i lhůta delší. Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

Rozhodnutí o tom, který konkrétní zaměstnanec je nadbytečný, je ve výlučné působnosti zaměstnavatele. V případě soudního sporu o neplatnost výpovědi tuto otázku soud nebude posuzovat (např. nebude posuzovat to, že výpověď měla být dána spíše jinému pracovníku, protože neměl tak dobré pracovní výsledky jako propuštěný zaměstnanec).

Zaměstnavatel by si ale měl dobře rozmyslet, zda skutečně musí propouštět, zda např. využití částečné nezaměstnanosti pro něj nebude v konečném důsledku finančně výhodnější. Podle § 67 zákoníku práce totiž přísluší zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou danou zaměstnavatelem pro nadbytečnost odstupné ve výši nejméně trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku. Odstupné vyplácí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy, pokud se se zaměstnancem nedohodne na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo naopak na pozdějším termínu. V současné době se zaměstnavatelé skutečně snaží dohodnout se zaměstnanci pozdější termín výplaty odstupného, protože na odstupné nemají dostatek finančních prostředků.

### **Hromadné propouštění**

Hromadná propouštění definuje § 62 zákoníku práce. Základním pravidlem je, že u firmy s více než 20 zaměstnanci, která propustí více než 10 zaměstnanců, a to i z organizačních důvodů, během 30 dnů, musí být přezkoumáno, zda nejsou naplněny předpoklady hromadného propouštění. To pro zaměstnavatele znamená dodatečné administrativní náklady, které jsou ovšem u nás oproti jiným zemím relativně nízké.

Zaměstnavatel musí v souvislosti s hromadným propouštěním splnit řadu povinností. Je např. povinen jednotlivé zaměstnance před dáním výpovědi o svém záměru včas písemně informovat, nejpozději 30 dnů předem. Tato povinnost je stanovena v citovaném paragrafu vůči odborům či radě zaměstnanců. Tam, kde odbory či rada zaměstnanců u zaměstnavatele nepůsobí, musí zaměstnavatel splnit tuto povinnost vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká. Zaměstnavatel je současně povinen písemně informovat příslušný úřad práce o shora uvedených opatřeních (první zpráva úřadu práce) a následně úřadu práce zaslat další písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a o výsledcích jednání se zaměstnanci. Ve zprávě je povinen uvést celkový počet zaměstnanců a počet a strukturu zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká.

V praxi se často hromadné propouštění obchází tak, že zaměstnavatelé propouští své zaměstnance postupně, tedy tak, aby počet propouštěných nedosáhl v období 30 kalendářních dnů počet uvedený v § 62 zákoníku práce

### **Další možnosti**

Přestože v České republice neexistují tak velkorysá pravidla upravující částečnou nezaměstnanost, jejichž pomocí by stát mohl dále zaměstnávat miliony lidí, jako je tomu např. v Německu, připravil stát v rámci boje s hospodářskou krizí prostředek k dalšímu vzdělávání zaměstnanců v rámci pracovní doby. Výchozí myšlenkou přitom bylo využít k další kvalifikaci tu část pracovní doby, kdy zaměstnanec nemůže vykonávat svou práci pro její nedostatek.

Jedním z častých řešení částečné nezaměstnanosti v praxi byly dříve také dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kdy zaměstnanec odchází na nemocenskou. Tento postup samozřejmě nemalou mírou přispíval k nemocnosti v České republice, v mezinárodním měřítku nebývale vysoké. Protože mezitím byla uzákoněna nová pravidla, kdy zaměstnanec za první tři dny nemocenské nedostává náhradu mzdy a zaměstnavatel sám poté zaměstnanci hradí dva týdny nemocenské, jsou podobné postupy v současné době spíše na ústupu.

Dalším možným východiskem je „půjčování“ zaměstnanců jiné firmě. To ale vyžaduje velmi pečlivé právní ošetření - povolení k provozování agentury práce, resp. dobře formulovanou smlouvu.

V rámci naší praxe se setkáváme také s případy, kdy zaměstnanci často akceptují dobrovolné zkrácení pracovní doby, pokud tak jejich pracovní místo zůstane zachováno. Zaměstnanci by si ale měli uvědomit, že pokud i přes tyto mlhavé záruky nakonec dojde ke zrušení příslušných pracovních míst, odvíjí se jejich nároky ze snížené průměrné mzdy. Podobná dohoda tak může pro zaměstnance znamenat gól do vlastní brány.

I přes nepříznivý hospodářský vývoj v průběhu posledních měsíců by zaměstnavatelé neměli zapomínat na to, že propouštění, kdy firma ztrácí pracně vyškolené a zavedené zaměstnance, by mělo být opravdu tím posledním řešením. Je důležité myslet i do budoucna, kdy se zaměstnavatel díky dobře sešranému týmu může chopit nově vzniklých příležitostí a získat tak náskok před konkurencí. Např. konta pracovní doby nejsou pouze východiskem z momentální krize, nýbrž mohou být využívána také kdykoliv poté.

*Autoři pracují v advokátní kanceláři bpv BRAUN HAŠKOVCOVÁ.*

---

30.07.2009 08:00, Arthur Braun, Štěpánka Wiesnerová