

Překážky v práci na straně zaměstnavatele

V průběhu plnění pracovních povinností mohou nastat situace, kdy **zaměstnanec nemůže konat práci z důvodů na straně zaměstnavatele**. Zákoník práce uvedenou problematiku řeší v ustanoveních § 207 - 210 ZP. Zaměstnanci nevzniká nárok na mzdu, ale nárok na náhradu mzdy.

V ZP jsou upraveny následující **překážky v práci na straně zaměstnavatele**:

1. prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými vlivy (§ 207 ZP);
2. jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele (§ 208 ZP);
3. částečná nezaměstnanost (§ 209 ZP);
4. doba strávená na pracovní cestě (§ 210 ZP).

1a. Prostoje

Prostoje jsou situace, kdy pouze přechodná, určitým úsekem omezená, zásadně nepředvídatelná překážka v práci, brání zaměstnavateli přidělovat zaměstnanci práci. Zaměstnanec je přítomen na pracovišti, je připraven plnit pracovní úkoly, ale z objektivně existujících, ale nepředvídatelných příčin práci nemůže konat. Prostojem proto nejsou pravidelné odstávky strojů a zařízení nebo pravidelné opravy.

Pojmem prostoje ZP rozumí:

- přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení ovšem za podmínky, že tuto závadu zaměstnanec sám nezpůsobil,
- závadu v dodávce surovin nebo pohonné síly (např. elektrické energie, plynu apod.),
- závadu způsobenou chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami.

Dojde-li k prostoji, zejména tehdy, je-li známa alespoň přibližně délka jeho trvání, může být zaměstnanec převeden na jinou práci podle ustanovení § 41 odst. 5 ZP. K takovému převedení je třeba souhlasu zaměstnance, po dobu převedení má zaměstnanec nárok na mzdu nebo plat podle vykonávané práce, nikoliv náhradu mzdy. Jestliže bude mzda nebo plat nižší, než měl na původním pracovišti, kde vykonával práci podle pracovní smlouvy, přísluší mu dle § 139 odst. 1 písm. d) ZP po dobu výkonu této jiné práce právo na doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělků před zahájením výkonu jiné práce.

Zaměstnanec s takovým převedením nemusí vyslovit souhlas nebo je převedení nemožné vzhledem k tomu, že zaměstnavatel pro něj nemá jinou vhodnou práci, prostoje je relativně krátkodobý, eventuálně z jiných příčin; v takovém případě má zaměstnanec, i když nepracuje, nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělků.

1b. Nepříznivé povětrnostní vlivy a živelní události

Nepříznivé povětrnostní vlivy jsou objektivními událostmi, které mohou zapříčinit to, že zaměstnavatel nebude moci zaměstnancům přidělovat práci, kterou mají sjednanou v pracovní smlouvě. Nejčastěji se to v praxi může stát ve stavebnictví či při jakékoli jiné činnosti závislé na kvalitě meteorologických podmínek. Jedná se o přírodní síly působící v ovzduší (např. velké mrazy, náledí nebo dešťové /sněhové/ přeháňky, vysoké teploty, silné větry apod.). Nelze však tuto překážku ztotožňovat s živelnými událostmi, které jsou jako překážka upraveny výslovně za poněkud jiných podmínek.

Živelná událost je objektivní událostí, která je spjata v praxi s velmi problematickými událostmi, které zásadním způsobem zasahují do života zaměstnance a v řadě případů představují sociálně tíživou situaci pro větší okruh lidí. K živelní události může dojít působením přírodních sil (např. povodně v důsledku vytrvalých dešťových srážek apod.) nebo i z jiných příčin (např. povodně způsobená protržením „vadné“ hráze, průmyslové havárie - výbuchy, požáry, zřícení budov apod.).

Jestliže zaměstnanec nemůže konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí, a pokud nebyl převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.

V kolektivní smlouvě lze sjednat u prostožů a nepříznivých povětrnostních vlivech a živelních událostí vyšší výši náhrady mzdy nebo platu než 80 %, resp. 60 %.

Stejně jako v případě prostožů, může být zaměstnanec v případě nepříznivých povětrnostních vlivů převeden na jinou práci pouze v případě, že s převedením souhlasí.

Podle ustanovení § 41 odst. 4 ZP může zaměstnavatel převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, jestliže to je třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu.

Bude-li mzda nebo plat nižší, než měl na původním pracovišti, kde vykonával práci podle pracovní smlouvy, přísluší mu dle § 139 odst. 1 písm. c), d) ZP po dobu výkonu této jiné práce právo na doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku před zahájením výkonu jiné práce.

2. Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele

Ustanovení § 208 ZP stanoví nárok zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu ve **výši průměrného výdělku**, pokud zaměstnanec nemohl konat práci pro **jiné** překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v ustanovení § 207 ZP. Patří sem všechny situace, kdy z příčin na straně zaměstnavatele není zaměstnanci přidělována práce. Tato zásada neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby (§ 86 a § 87 ZP).

Jedná se o jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele, než:

- a) prostož nebo přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a
- b) tzv. částečnou nezaměstnanost, kdy zaměstnavatel nemůže pro vážné provozní důvody dočasně přidělovat zaměstnancům práci.

Neplní-li zaměstnavatel svoji povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, ačkoliv je zaměstnanec schopen a připraven tuto práci konat, jde o jinou překážku v práci bez ohledu na to, zda nemožnost přidělovat práci byla způsobena objektivní skutečností, popřípadě náhodou, která se zaměstnavateli přihodila, nebo zda ji zaměstnavatel svým jednáním způsobil.

O překážku v práci se jedná i v případě, když zaměstnanec nemůže práci vykonávat ze zdravotních důvodů, které vznikly v souvislosti s výkonem práce, nebo jestliže po odvolání vedoucího zaměstnance z pracovního místa nebo vzdání se tohoto místa nemá zaměstnavatel pro něho jiné pracovní zařazení nebo zaměstnanec nabídku takového zařazení odmítne.

Jestliže zaměstnavatel rozvázal se zaměstnancem neplatně pracovní poměr a pracovní poměr nadále trvá a jestliže zaměstnavatel po právní moci rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru nepřiděluje zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy v souladu s ustanovením § 208 ZP, popřípadě též nárok na náhradu škody.

V praxi je toto ustanovení některými zaměstnavateli obcházeno. V případě, že nemůže zaměstnavatel přidělovat zaměstnancům práci, nutí je, aby si vzali dovolenou nebo tzv. neplacené volno.

U dovolené je potřeba zdůraznit, že zaměstnavatel může dovolenou nařídit, ale musí dodržet ustanovení § 217 odst. 1 ZP (určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době).

U „neplaceného volna“ nemůže zaměstnavatel sám o sobě uvedené volno zaměstnanci nařídit, o „neplacené volno“ může zaměstnanec zaměstnavatele požádat, proto by zaměstnanci neměli v těchto případech ani uposlechnout výzvy zaměstnavatele, aby si o volno požádali.

3. Částečná nezaměstnanost

Překážka v práci může vzniknout jen u zaměstnavatelů v podnikatelské sféře, tedy nikoli u zaměstnavatelů ve sféře rozpočtové podle § 109 odst. 3 ZP (např. stát, územní samosprávný celek, státní fond a další zde uvedení zaměstnavatelé), jestliže zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci ve stanoveném rozsahu z důvodu tzv. částečné nezaměstnanosti. Jde o situaci, kdy zaměstnavatel není schopen z objektivních příčin po přechodnou dobu zajistit pro zaměstnance práci v rozsahu týdenní pracovní doby, tj. z důvodu:

- dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo
- omezení poptávky po jím poskytovaných službách.

Příčinou problému, že nelze zaměstnance zaměstnat na plně stanovenou týdenní pracovní dobu, může být například nedostatek zakázek, druhotná platební neschopnost, provozní důvody, přechod na nový výrobní program apod.

Pokud důvody pro překážky v práci na straně zaměstnavatele odpadnou, nemůže být režim částečné nezaměstnanosti dále uplatňován. Zaměstnavatel musí přijmout opatření (soubor opatření) a rozhodnutí s cílem nastalou nepříznivou ekonomickou situací řešit v určitém časovém horizontu.

Zaměstnanec musí být připraven k výkonu práce po stanovenou nebo sjednanou kratší pracovní dobu, jakmile zaměstnavatel zahájí její přidělování. To znamená, že zaměstnanec nemusí být v této době přítomen na pracovišti, ale spíše musí být připraven pracovat pro případ, že mu zaměstnavatel rozvrhne směnu.

Překážka v práci se může uplatnit ve vztahu k určité části týdenní pracovní doby nebo zaměstnavatel na určité období přidělování práce zaměstnancům zcela zastaví.

Pouze za této situace zákon připouští možnost poskytnout zaměstnanci nižší náhradu mzdy pro jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele. U zaměstnavatele, u kterého

působí odborová organizace, může být režim částečné nezaměstnanosti zaveden pouze tehdy, jestli se na něm dohodne (písemně) zaměstnavatel s odborovou organizací.

V dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací je nutné sjednat výši poskytované náhrady mzdy, která bude náležet zaměstnancům, kterým nebude moci být dočasně přidělována práce v plném rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Podle ustanovení § 209 odst. 2 ZP však nelze sjednat výši náhrady mzdy nižší než 60 % průměrného výdělku zaměstnance.

Dohodou je rovněž pozastaven systém odměňování (sjednaný v kolektivní smlouvě). Z toho důvodu by neměla být dohoda uzavřena dříve, než nastanou důvody pro uplatnění režimu částečné nezaměstnanosti, ale až v souvislosti se vznikem okolností, v jejichž důsledku se má částečná nezaměstnanost uplatnit.

V písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací je vhodné upravit zejména:

- okruh a seznam dotčených pracovišť, definice pracoviště;
- období, rozsah a časové vymezení uplatňování ustanovení § 209 ZP;
- stanovení skutečné spotřeby práce a objemu odpadlého výkonu na jednotlivých pracovištích dotčených částečnou nezaměstnaností.

Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, vydá zaměstnavatel vnitřní předpis (jednostranné rozhodnutí zaměstnavatele) k částečné nezaměstnanosti. Obsah tohoto vnitřního předpisu se bude obdobně řídit pravidly, které se týkají obsahu dohody zaměstnavatele s odborovou organizací. Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy vždy ve výši 60 % průměrného výdělku, a to po dobu, kterou zaměstnavatel ve svém vnitřním předpisu určí, nejdéle však 1 rok. Ani v tomto případě není vyloučeno, aby zaměstnavatel poskytl zaměstnancům vyšší náhradu mzdy než jen 60 % průměrného výdělku.

Vnitřní předpis, na jehož základě by chtěl zaměstnavatel nepřidělovat práci z jiného důvodu než pro dočasné omezení odbytu výrobků nebo omezení poptávky po poskytovaných službách by byl neplatný.

4. Doba strávená na pracovní cestě

Z hlediska pracovní doby je nutno činnosti zaměstnance v průběhu pracovní cesty (ustanovení § 42 odst. 1¹ ZP) nebo cesty mimo pravidelné pracoviště (ustanovení § 34a² ZP) rozlišovat, zda se jedná o výkon práce nebo pouze dobu strávenou na pracovní cestě a jestli činnosti zasahují do stanovené směny zaměstnance či nikoli.

Protože se zaměstnanec musí na toto místo dopravit (např. čas strávený v hromadném dopravním prostředku apod.), stanoví § 210 ZP, že doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním úkolů, **která spadá do pracovní doby**, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele. V těchto případech se mzda nebo plat zaměstnanci nekrátí, v pracovní době proto zákon nerozlišuje odměňování mezi plněním pracovních úkolů a uvedenou cestou.

¹ Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal.

² Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno širěji než jedna obec.

V praxi, s ohledem na způsob odměňování, mohou vzniknout situace, kdy v těchto případech zaměstnanci ujde mzda nebo plat. Aby se předešlo poklesu mzdy nebo platu, ZP stanoví, že zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Pod pojem „jinak než plněním pracovních úkolů“ přísluší u zaměstnance, který nemá řízení motorového vozidla sjednáno v pracovní smlouvě jako druh práce, i řízení motorového vozidla na pracovní cestě nebo cestě mimo pravidelné pracoviště. U tohoto zaměstnance řízení motorového vozidla není výkonem práce, ale překážkou v práci na straně zaměstnavatele, pokud řízení motorového vozidla zasáhne do směny zaměstnance.

Pokud jiné činnosti v rámci pracovní cesty nebo cesty mimo pravidelné pracoviště, které nejsou plněním pracovních úkolů (např. přeprava do místa určení a zpět, čekání na výkon práce apod.), zasáhnou do doby **mimo směnu** zaměstnance, jedná se pouze o dobu strávenou na pracovní cestě. Za tuto dobu náleží zaměstnanci případně pouze cestovní náhrady, ale ne mzda nebo plat či jejich náhrada.

Jestliže v rámci pracovní cesty nebo cesty mimo pravidelné pracoviště dojde k výkonu práce mimo stanovenou směnu, jde o práci přesčas.

Pro zaměstnance, kteří pracují v pružném rozvržení pracovní doby, je dle ustanovení § 85 odst. 6 ZP zaměstnavatel povinen předem stanovit rozvržení týdenní pracovní doby do směn pro případ vyslání zaměstnance na pracovní cestu, na které se podle ustanovení § 85 odst. 5 písm. a) ZP neuplatní pružné rozvržení pracovní doby.

Zaměstnanci, který vykonává pracovní činnost na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, by si měli podmínky a výši kompenzace za znemožnění výkonu práce se zaměstnavatelem sjednat v příslušné dohodě.

Mikuláš Hubicsák, manager pro kolektivní vyjednávání
JUDr. Petr Večeř, vedoucí ESO OSŽ - ústředí