

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele a částečná nezaměstnanost jako překážka na straně zaměstnavatele ve vztahu k výpovědní době

Zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „ZP“) upravuje v části osmé překážky v práci, které pak dále rozděluje na překážky na straně zaměstnance (hlava I osmé části, ustanovení § 191 – 206 ZP) a překážky na straně zaměstnavatele (hlava III osmé části ustanovení § 207 – 210 ZP). Překážky na straně zaměstnance nejsou pro účely tohoto příspěvku dále rozebírány.

Překážky na straně zaměstnavatele lze zjednodušeně charakterizovat jako stav, kdy zaměstnavatel neplní nebo nemůže plnit svoji povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, jak je vymezeno v ustanovení § 38 ZP ve spojení s ustanovením § 34b ZP, a to z důvodů na straně zaměstnavatele. Na rozdíl od překážek v práci na straně zaměstnance přísluší zaměstnanci po dobu trvání překážek v práci na straně zaměstnavatele finanční plnění od zaměstnavatele jako náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, případně alespoň v jeho určité procentuální části. Zákoník práce dělí překážky na straně zaměstnavatele na (i) prostoje dle § 207 písm. a) ZP, (ii) přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy dle § 207 písm. b) ZP, (iii) jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele dle § 208 – 210 ZP, které lze dále rozdělit na (a) jiné překážky v užším smyslu dle § 208 ZP, (b) částečnou nezaměstnanost dle § 209 ZP a (c) dobu, která spadá do pracovní doby zaměstnance strávenou na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak, než plněním pracovních úkolů dle § 210 ZP.

Pro účely tohoto článku je dále pojednáno pouze a toliko o (i) jiných překážkách v užším smyslu dle § 208 ZP, a (ii) o částečné nezaměstnanosti jako jedné z překážek na straně zaměstnavatele dle ustanovení § 209 ZP.

Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele dle ustanovení § 208 ZP představují kategorii neurčitých případů, kdy zaměstnavatel neplní nebo nemůže plnit svoji povinnost přidělovat práci zaměstnanci, který tak není schopen práci konat. V tomto případě není rozhodující, zda nemožnost přidělovat práci v souladu s ustanovením § 38 ZP a pracovní smlouvou byla zapříčiněna nějakou objektivní skutečností, případně náhodou, která se zaměstnavateli přihodila, nebo zda ji zaměstnavatel způsobil sám svým jednáním (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2048/2003). Klasickým případem je situace, kdy zaměstnavatel naplánoval organizační změnu, na jejímž základě došlo k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu nadbytečnosti nebo dohodou z týchž důvodů dle ustanovení § 52 odst. c) ZP s tím, že ke zrušení předmětného pracovního místa došlo již např. měsíc před skončením pracovního poměru. Zde je nutné zdůraznit, že za dobu trvání této jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele, po kterou zaměstnanec nepracuje, zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu, a to ve výši průměrného výdělku (to neplatí, pracuje-li v režimu konta pracovní doby), tedy 100% mzdy nebo platu. Zákonodárce tímto má za cíl, aby zaměstnanci byla nahrazena ztráta výdělku, kterou však způsobil zaměstnavatel. Současně jen okrajově je nutné připomenout, že dle konstantní judikatury Nejvyššího soudu ČR má zaměstnanec právo na takovou náhradu mzdy nebo platu jen tehdy, pokud je sám

zaměstnanec připraven, schopen a ochoten konat práci pro zaměstnavatele podle pracovní smlouvy a jestliže tedy nemohl práci podle pracovní smlouvy vykonávat jen v důsledku postupu zaměstnavatele. Nárok na náhradu mzdy nebo platu ovšem zaměstnanec nemá v době, kdy nemůže pracovat pro překážky na straně zaměstnance, neboť v této době by nemohl vykonávat práci u zaměstnavatele a plnit tak své povinnosti vyplývající z pracovního poměru, i kdyby nebylo fikce překážky v práci na straně zaměstnavatele (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR 21 sp. zn. Cdo 2745/2013). Zaměstnanec je povinen nastoupit zpět do práce až na základě výzvy zaměstnavatele (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3787/2014).

O částečnou nezaměstnanost dle ustanovení § 209 ZP se jedná v situaci, kdy zaměstnavatel nemůže dočasně přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu ujednaného pracovního úvazku (týdenní pracovní doby dle ustanovení § 79 ZP či kratší pracovní doby dle ustanovení § 80 ZP) v důsledku omezení odbytu po jeho výrobcích nebo poptávky po jím poskytovaných službách. Tato překážka v práci na straně zaměstnavatele může nastat pouze u zaměstnavatelů, kteří odměňují zaměstnance mzdou a nikoli platem v souladu s ustanovením § 109 odst. 3 ZP. V tomto případě zákoník práce umožňuje zaměstnavateli, aby výše poskytované náhrady mzdy byla snížena až na 60 % průměrného výdělku zaměstnance prostřednictvím dohody s odborovou organizací nebo vnitřním předpisem. Touto úpravou je sledováno především překlenutí tohoto přechodného období, kdy zaměstnavatel nemá dostatek práce pro svoje zaměstnance, aniž by docházelo k propouštění zaměstnanců, a to snížením mzdových nákladů zaměstnavatele.

Postup zaměstnavatele ve vztahu k částečné nezaměstnanosti, kterým dosáhne očekávaného snížení náhrady mzdy, závisí na skutečnosti, zda u zaměstnavatele působí odborová organizace či nikoliv.

Za předpokladu, že u zaměstnavatele odborová organizace působí, může být náhrada mzdy snížena pouze na základě dohody mezi příslušnou odborovou organizací a zaměstnavatelem. Předmětem dohody musí být konkrétní výše poskytované náhrady mzdy, která zaměstnanci náleží do doby částečné nezaměstnanosti a která musí činit minimálně 60 % průměrného výdělku zaměstnance. ZP neklade další požadavky na tuto předmětnou dohodu, a tak je možné, aby tato dohoda byla sjednána přímo v kolektivní smlouvě (obligatorně uzavřené písemně dle ustanovení § 27 odst. 2 ZP s povinností seznámit o jejím obsahu všechny zaměstnance do 15 dnů od jejího uzavření) nebo mimo kolektivní smlouvu ve zvláštní dohodě zaměstnavatele s odborovou organizací. Přestože ZP nepožaduje písemnou formu takové separátní dohody, lze písemnou formu doporučit s ohledem na vyloučení následných pochybností o výši náhrady mzdy poskytované předmětnému zaměstnanci. Rovněž lze doporučit, aby obsahem této dohody byly mimo jiné (i) uvedeny prokazatelné důvody pro vyhlášení částečné nezaměstnanosti spočívající výlučně z důvodů v tomto ustanovení uvedených, (ii) výše náhrady mzdy během částečné nezaměstnanosti, (iii) vymezení rozsahu a časového rámce omezení během částečné nezaměstnanosti apod. V případě, že se zaměstnavatel s odborovou organizací nedohodne, je povinen zaměstnanci poskytovat náhradu ve výši průměrného výdělku.

Za předpokladu, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, je zaměstnavatel oprávněn náhradu mzdy v případě částečné nezaměstnanosti jednostranně upravit vnitřním předpisem s tím, že tato náhrada mzdy musí činit nejméně 60 % průměrného výdělku zaměstnance. Samotné požadavky na vnitřní předpis jsou pak upraveny v ustanovení § 305 ZP, kdy takový vnitřní předpis je zaměstnavatel povinen vydat písemně, nesmí být v rozporu s právními předpisy ani být vydán se zpětnou účinností, musí být mimo jiné vyhlášen (v tom okamžiku rovněž nejdříve nabývá účinnosti) a zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance s jeho vydáním nejpozději do 15 dnů od vydání změny nebo jeho zrušení.

S ohledem na současnou situaci v souvislosti s pandemií dochází k omezení odbytu výrobků nebo omezení poptávky po poskytovaných službách zaměstnavatele a řada zaměstnavatelů je tak nucena snížit mzdové náklady na zaměstnance. Právě institut částečné nezaměstnanosti je jednou

z možností, jak optimalizovat ztráty zaměstnavatele, aniž by tento byl nucen snížit stavy zaměstnanců. Nicméně v mnoha případech nebude ani toto dostačující a zaměstnavatel musí přistoupit i k samotnému snížení stavu zaměstnanců, kdy se zaměstnanec stane pro zaměstnavatele nadbytečným. ZP upravuje tzv. výpověď z důvodu nadbytečnosti v ustanovení § 52 c) ZP. Základním a stěžejním předpokladem pro podání výpovědi z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti je předchozí přijetí rozhodnutí o organizační změně zaměstnavatelem nebo příslušným orgánem (dále jen „organizační změna“) a příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a příslušnou organizační změnou. Organizační změna musí mít původ ve změně úkolů zaměstnance, jeho technického vybavení, ve snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiných organizačních změnách. Konstantní bohatá judikatura dovozuje povinnost zaměstnavatele přijmout organizační změnu před podáním výpovědi pro nadbytečnost a zaměstnanec s ní musí být seznámen s tím, že postačí, jestliže se tak stane až v samotné výpovědi z pracovního poměru (srov. např. rozsudek vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 69/94 a rozsudky na něj navazující).

V souladu s ustanovením § 51 ZP byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby, která činí nejméně 2 měsíce (s některými výjimkami dle ZP). Až do uplynutí dvouměsíční výpovědní doby je povinen zaměstnavatel plnit svoje zákonné povinnosti v souladu s ustanovením § 38 ZP, tedy mimo jiné přidělovat zaměstnanci práci a platit mu za vykonanou práci mzdu. Mzdové náklady tak po výpovědní dobu jsou pro zaměstnavatele stejné, jelikož pracovní poměr stále trvá. Nadto je nutné připomenout, že v souladu s ustanovením § 67 ZP náleží zaměstnanci, u něhož došlo k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu mimo jiné nadbytečnosti nebo dohodou z těchto důvodů, od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši určené ZP dle předchozího trvání pracovního poměru zaměstnance. Zde je tedy patrné, že aktuální mzdové náklady jsou v případě ukončení pracovního poměru výpovědí z důvodu nadbytečnosti naopak ještě vyšší, než kdyby k ukončení pracovního poměru pro nadbytečnost nedošlo.

Jak bylo již výše uvedeno, zaměstnavatel je povinen zaměstnanci přidělovat práci až do skončení pracovního poměru s tím, že pokud ji nemůže přidělovat, nastupuje institut překážek v práci na straně zaměstnavatele.

Otázkou, kterou si může klást zaměstnavatel snažící se minimalizovat mzdové náklady tedy je, zda se jedná (i) o jinou překážku v práci podle ustanovení § 208 ZP, kdy zaměstnavatel nemá možnost přidělovat zaměstnanci práci a je povinen poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, tedy 100 %, anebo (ii) zda se může až do skončení pracovního poměru jednat o vyhlášenou částečnou nezaměstnanost podle ustanovení § 209 ZP, kdy náhrada mzdy může být po splnění zákonných požadavků popsanych výše snížena až na 60 % průměrného výdělku.

Zde je nutné rozeznat primárně okamžik přijetí rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o organizační změně, na jejímž základě se stal zaměstnanec nadbytečným.

Pokud zaměstnavatel platně zrušil na základě organizační změny pracovní místo zaměstnance s okamžitou platností a na základě této organizační změny dal zaměstnanci výpověď z důvodu nadbytečnosti dle ustanovení § 52 c) ZP, důvod, proč není zaměstnavatel schopen přidělovat práci, je pouze a toliko ten fakt, že pracovní místo bylo zrušeno. Jedná se tak o jinou překážku na straně zaměstnavatele podle ustanovení § 208 ZP a zaměstnanci tak náleží náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, tj. 100 % výdělku. Částečná nezaměstnanost jako překážka v práci na straně zaměstnavatele z důvodu dočasného omezení odbytu výrobků nebo služeb zaměstnavatele se tedy neuplatní.

Pokud však organizační změnou došlo ke zrušení pracovního místa zaměstnance až ke dni skončení pracovního poměru zaměstnance, tj. po uplynutí výpovědní doby, nasává situace odlišná. Pokud je zaměstnanec až do skončení pracovního poměru připraven, schopen a ochoten konat práci pro

zaměstnavatele podle pracovní smlouvy, nicméně zaměstnavatel nemůže přidělovat tomuto zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy právě z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků a nebo poskytovaných služeb, jedná se o částečnou nezaměstnanost jako překážku na straně zaměstnavatele, po kterou přísluší zaměstnanci náhrada mzdy snížená dle dohody s odborovou organizací nebo dle vnitřního předpisu zaměstnavatele ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.

Závěrem lze tedy shrnout, že možnost aplikace institutu částečné nezaměstnanosti jako překážky na straně zaměstnavatele u zaměstnance, kterému byla dána výpověď z důvodu nadbytečnosti závisí na okamžiku, kdy byla provedena organizační změna, resp. k jakému okamžiku došlo ke zrušení pracovního místa zaměstnance.

Mgr. Jana Váňová,
advokátní koncipientka



[MT Legal s.r.o., advokátní kancelář](#)

Jugoslávská 620/29
120 00 Praha 2

Tel.: +420 222 866 555
Fax: +420 222 866 546
e-mail: info@mt-legal.com

Jakubská 121/1
602 00 Brno 2

Tel.: +420 542 210 351
Fax: +420 542 212 518
e-mail: info@mt-legal.com

Bukovanského 1345/30
710 00 Ostrava – Slezská Ostrava

Tel.: +420 596 629 503
Fax: +420 596 629 508
e-mail: info@mt-legal.com

Další články:

- [Byznys a paragrafy, díl 38: Vyloučení společníka ze společnosti s ručením omezeným](#)
- [Nařízení o obalech a obalových odpadech \(PPWR\) – nová éra regulace obalů v Evropské unii](#)
- [Kdy kupní smlouva na nemovitost neobstojí před katastrem: pozor nejen na kupní cenu](#)
- [Elektronické hlasování v SVJ: Brzdí zákonodárce digitalizaci záměrně?](#)
- [Právní aspekty terapie psychedeliky](#)
- [Význam sportovních pravidel při posuzování odpovědnosti sportovců za sportovní úrazy](#)
- [Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné z „opatrnosti“ zaměstnavatele ve světle judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Výroční zpráva ÚOOÚ za rok 2025: nové regulatorní priority v oblasti ochrany osobních údajů](#)
- [Vadné nařízení vlády č. 493/2025 Sb. a dopady fixace limitů drobných oprav na pronajímatele](#)
- [Nařízení PPWR: cesta do pekla dlážděná dobrými úmysly](#)
- [AML - od zákona č. 253/2008 Sb. k AMLR: co konkrétně musí česká povinná osoba změnit do roku 2027](#)