

16. 11. 2022

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

NS: Zaměstnavatelé, kteří v době pandemie uzavírali dohody o neplaceném volnu se svými zaměstnanci, mohou mít problém

V rozsudku ze dne 23. srpna 2022, sp. zn. 21 Cdo 496/2022, Nejvyšší soud řešil otázku platnosti dohody o neplaceném volnu uzavřené s řidičem zájezdové přepravy za situace, kdy pro něj zaměstnavatel v důsledku pandemie covidu-19 neměl práci. Navzdory tomu, že se zaměstnavatel se zaměstnancem na neplaceném volnu domluvili, došel soud k závěru, že existují-li objektivní překážky na straně zaměstnavatele, kvůli kterým zaměstnanec nemůže konat práci a za které by zaměstnanci měla náležet náhrada mzdy, k případné dohodě o neplaceném volnu se nepřihlíží.

Zaměstnavatelé v době pandemie občas řešili provozní obtíže tím, že se se svými zaměstnanci domlouvali na neplaceném volnu. Jinak tomu nebylo ani v případě řešeném Nejvyšším soudem.

Soud posuzoval situaci zaměstnance, který pracoval jako řidič zájezdové přepravy. V důsledku pandemické situace došlo k výraznému omezení cestování, a zaměstnavatel proto neměl pro zaměstnance práci. Zaměstnavatel vzniklou situaci vyřešil tím, že se se zaměstnancem domluvil na neplaceném volnu. Zaměstnanec však po čase platnost dohody o neplaceném volnu zpochybnil. Spor se dostal až k Nejvyššímu soudu, který se zabýval právní otázkou, zda a popřípadě za jakých podmínek může být poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy předmětem dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Nejvyšší soud předně připomněl, že překážky v práci v obecné rovině představují právem uznanou (dočasnou) nemožnost plnění základních pracovněprávních povinností a rovněž suspenzi pracovního závazku, a z toho důvodu se neřídí poskytnutí pracovního volna při překážkách v práci dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ale je dáno objektivní existencí těchto překážek.

Soud dále uvedl, že zaměstnavatel může podle zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ poskytnout zaměstnanci (neplacené) volno i v situacích, které zákon neupravuje a při kterých zaměstnanci volno standardně nenáleží. To ovšem neplatí, nemůže-li zaměstnanec konat práci pro překážky v práci na straně zaměstnavatele, při kterých má nárok na náhradu mzdy.

Podle § 4a odst. 4 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů („ZP“) platí, že vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu. Na toto ustanovení navazuje § 346c ZP, podle kterého zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu mzdu nebo jiná plnění v souvislosti s výkonem práce.

Vzhledem k výše uvedenému soud uzavřel, že k ujednání, jímž zaměstnanec zproští zaměstnavatele povinnosti poskytnout mu náhradu mzdy za období, v němž zaměstnanec nemůže konat práci pro překážky v práci na straně zaměstnavatele, za které mu z tohoto důvodu přísluší náhrada mzdy, se nepřihlíží.

Z rozsudku tedy vyplývá, že se zaměstnavatel se zaměstnancem nemůže platně domluvit na neplaceném volnu za situace, kdy objektivně existují překážky na straně zaměstnavatele, při kterých

by zaměstnanci za normálních okolností náležela náhrada mzdy. Rozhodnutí tak může mít zásadní dopady na praxi zaměstnavatelů.

Zaměstnavatelům, kteří svým zaměstnancům poskytují neplacené volno, je nutno doporučit, aby tak pokud možno nečinili v době, kdy existují (nebo by mohly existovat) objektivní překážky na jejich straně. V každém případě bude vždy namístě dohodu o neplaceném volnu uzavřít písemně a pro snížení rizika budoucího sporu v ní vhodným způsobem popsat důvod, proč se neplacené volno poskytuje (např. na žádost zaměstnance za účelem studijního pobytu).



Pavel Bejšovec

Advokát / Managing Associate



Václav Bělohoubek

Advokát / Senior Associate

Deloitte.
Legal

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

Churchill I
Italská 2581/67
120 00 Praha 2 - Vinohrady

Tel.: +420 246 042 100
e-mail: legalcz@deloittece.com

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)

- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamýšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)