

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

Prostoje a částečná nezaměstnanost

Mezi základní povinnosti zaměstnavatele patří povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy [§ 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce]. Pokud zaměstnavatel tuto svou povinnost z důvodu na své straně neplní, jedná se o překážky v práci na straně zaměstnavatele (srov. § 207 a násl. zákoníku práce). Ze zkušenosti autora toho příspěvku vyplývá, že zaměstnavatelé a zaměstnanci nezdědka zaměňují prostoje a částečnou nezaměstnanost. Ačkoli jde v obou případech o druh překážek v práci na straně zaměstnavatele, je třeba mezi oběma situacemi pečlivě rozlišovat.

Prostoje

„Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoj a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku.“ [§ 207 písm. a) zákoníku práce] V případě prostojů se tedy jedná o **situace nastalé náhle, neočekávaně**. Nebylo by tedy správné považovat za prostoj například stav, kdy sice – shodně s prostoji – není na pracoviště zaměstnavatele dodávána elektrická energie či suroviny nebo je přerušen provoz strojního zařízení, ovšem takové přerušení dodávky či provozu bylo zaměstnavateli předem známo (plánované přerušení dodávky elektrické energie, servisní odstávky strojů apod.). Zaměstnavatelé mají někdy snahu jako prostoj označovat právě i taková plánovaná přerušení provozu, neboť – jak vysvětlíme níže – zaměstnancům náleží za dobu prostojů nikoli plná náhrada mzdy, nýbrž pouze náhrada mzdy snížená.



Pokud s tím zaměstnanec souhlasí, může zaměstnavatel na dobu prostoje převést zaměstnance na jinou práci (§ 41 odst. 5 zákoníku práce). Bude-li taková jiná práce spojena s nižší mzdou, náleží zaměstnanci doplatek do výše průměrného výdělku, kterého zaměstnanec dosahoval před převedením na jinou práci [§ 139 odst. 1 písm. d) zákoníku práce].

Pokud zaměstnanec na jinou práci převeden nebude, ať už z důvodu svého nesouhlasu nebo proto, že zaměstnavatel pro něho žádnou jinou práci nemá, náleží zaměstnanci **náhrada mzdy ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku**.

Částečná nezaměstnanost

V případě částečné nezaměstnanosti se na rozdíl od prostojů **jedná o situaci zaměstnavatelem předvídanou**. Jde o totiž o případy, *„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“* (§ 209 odst. 1 zákoníku práce).

Zaměstnancům za dobu částečné nezaměstnanosti náleží náhrada mzda ve výši 100 % průměrného výdělku. Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, je zaměstnavatel oprávněn **vnitřním předpisem snížit náhradu mzdy až na 60 % průměrného výdělku**. Pokud u zaměstnavatele

odborová organizace působí, není možné snížit náhradu mzdy vnitřním předpisem, nýbrž pouze **dohodou mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací**; rovněž v tomto případě platí **minimální hranice 60 % průměrného výdělku**.

Pojednáváme-li o částečné nezaměstnanosti, je vhodné připomenout rovněž úpravu obsaženou v § 115 zákona o zaměstnanosti. Na základě dohody uzavřené mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem může stát poskytnout zaměstnavateli příspěvek, pokud na straně zaměstnavatele nastane stav částečné nezaměstnanosti podle § 209 odst. 1 zákoníku práce a zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu nejméně 20 % stanovené týdenní pracovní doby. Není cílem tohoto článku popisovat přesná pravidla pro poskytnutí takového příspěvku, a to především proto, že současná zákonná úprava podmiňuje uzavření zmíněné dohody předchozím souhlasem vlády. To činí celou úpravou příspěvku státu při částečné nezaměstnanosti jen obtížně prakticky využitelnou.



Mgr. Václav Vlk,
advokát / Associate Partner

[Rödl & Partner, advokáti, v.o.s.](#)

Platněřská 2
110 00 Praha 1

Tel.: +420 236 163 111
e-mail: prag@roedl.com



© EPRAVO.CZ - Sběrka 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: zamyšlení 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](#)