

**Západočeská univerzita v Plzni**

**Fakulta právnická**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Překážky v práci na straně  
zaměstnavatele**

**Anna Mikešová**

**Západočeská univerzita v Plzni**

**Fakulta právnická**

**Katedra pracovního práva**

Studijní program: M6805 Právo a právní věda

Studijní obor: Právo

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Překážky v práci na straně  
zaměstnavatele**

**Anna Mikešová**

Vedoucí práce: Bc. et Mgr. Ilona Kostadinovová., katedra

pracovního práva

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci zpracovala samostatně a že jsem uvedla všechny použité prameny a literaturu, ze které jsem čerpala.

V Praze 2014

-----  
Jméno a příjmení studenta

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí mé diplomové práce Bc. et Mgr. Iloně Kostadinovové za odborné rady a cenné připomínky, kterými přispěla ke zpracování této diplomové práce.

## Obsah

1. Úvod.....	7
2. Teoretická část.....	9
2. 1 Obecně k pracovněprávním vztahům .....	9
2. 2 Pracovní poměr.....	10
2. 3 Obecná charakteristika překážek v práci .....	11
2. 4 Působení překážek v práci na jiné instituty pracovního práva .....	13
2. 4. 1 Vliv překážek v práci na vznik pracovního poměru .....	13
2. 4. 2 Vliv překážek v práci na pracovní dobu .....	13
2. 4. 3 Vliv překážek v práci na zkušební dobu .....	14
2. 4. 4 Vliv překážek v práci na dovolenou .....	15
2. 5 Dělení překážek v práci .....	17
2. 6 Právní úprava překážek v práci- prameny .....	18
2. 7 Stávka a výluka jako zvláštní druhy překážek v práci.....	20
2. 7. 1 Stávka.....	20
2. 7. 2 Výluka.....	21
3. Praktická část - Překážky v práci na straně zaměstnavatele.....	22
3. 1 Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivým povětrnostními vlivy nebo živelní událostí.....	22
3. 1. 1 Prostoje .....	23
3. 1. 2 Přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy .....	24
3. 1. 3 Živelní událost .....	25
3. 1. 4 Příklad z judikatury .....	26
3. 2 Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele .....	27
3. 2. 1 Příklady z judikatury .....	29
3. 3 Částečná nezaměstnanost .....	30
3. 3. 1 Zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace .....	32
3. 3. 2 Zaměstnavatel, u kterého nepůsobí odborová organizace .....	33
3. 3. 3 Vztah částečné nezaměstnanosti k jiným okolnostem .....	34
3. 3. 4 Nedodržení podmínek § 209 zákoníku práce.....	35

3. 4 Doba strávená na pracovní cestě .....	36
4. Zhodnocení právní úpravy, jejího vývoje a návrhy de lege ferenda .....	38
5. Komparace právní úpravy překážek v práci na straně zaměstnavatele České a Slovenské republiky.....	42
Závěr.....	44
Resumé .....	46
Seznam použité literatury a pramenů .....	48
Prameny práva .....	48
Judikatura.....	49
Knižní publikace.....	49
Články.....	50
Internetové zdroje .....	51

## 1. Úvod

Tématem mé diplomové práce jsou „Překážky v práci na straně zaměstnavatele“. K tomuto výběru mě, vedle mého zájmu o pracovní právo, vedla také skutečnost, že je to institut, který svým rozsahem může a také velice často zasahuje do života každého zaměstnance či zaměstnavatele. Může se tedy dotýkat kohokoliv z nás, kdo je subjektem pracovněprávního vztahu.

Hovoříme-li o pracovněprávním vztahu, je nutné zmínit jeho základní účel, tedy osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, za který mu náleží odměna. Na obou stranách pracovněprávního vztahu však mohou nastat skutečnosti, které znemožňují výkon práce. Pracovní právo tyto skutečnosti nazývá překážkami v práci. Překážky v práci jsou pro obě strany pracovněprávního vztahu nežádoucí, jelikož dochází k pozastavení výkonu práce a zaměstnanci nevzniká nárok na mzdu či plat. Vzhledem k jejich četnosti je důležité, aby právní úprava překážek v práci byla co nejvíce konkrétní a byla schopna zamezit případnému zneužití tohoto institutu ať už zaměstnancem či zaměstnavatelem. I přes poměrně přesnou právní úpravu překážek v práci není možné, aby předvídala všechny situace, které mohou nastat. Proto není vždy zcela jasné jak konkrétní právní normu aplikovat na vzniklou situaci.

Cílem této práce je analyzovat pojem překážky v práci na straně zaměstnavatele a jejich druhy. S tímto cílem úzce souvisí také nutnost rozboru právních předpisů, které danou problematiku upravují, proto se budu zabývat i jimi. Pro správné pochopení současné právní úpravy překážek v práci na straně zaměstnavatele je nezbytná orientace ve vývoji dané právní úpravy. Proto se tato práce bude věnovat i změnám, které nastaly po přijetí nového zákoníku práce s účinností k 1. 1. 2007 a jeho následných novelách. K dosažení mnou vytyčeného cíle použiji metodu komparační analýzy. V úvodní části mé diplomové práce se pokusím o teoretický výklad základních pracovněprávních pojmů a uvedu principy, na kterých pracovní právo stojí. Základním pojmem pro pracovní právo je pracovní poměr, proto se budu věnovat i výkladu tohoto pojmu. Dále uvedu základní charakteristiku překážek v práci obecně a vysvětlím jejich členění. Překážky v práci samozřejmě ovlivňují ostatní instituty pracovního práva, zejména vznik pracovního poměru, pracovní

dobu, zkušební dobu a dovolenou, z toho důvodu uvedu jejich vzájemné vztahy. Budu se zabývat také právními předpisy, které jsou prameny právní úpravy překážek v práci. Jelikož jsou za překážky v práci také považovány stávka a výluka, budu se věnovat i jejich výkladu. Hlavní náplní této práce ale jsou překážky v práci na straně zaměstnavatele, a proto se jim věnuji třetí a nejobsáhlejší část této práce. Třetí část mé diplomové práce je rozdělena dle jednotlivých druhů překážek v práci. Teoretický výklad jednotlivých druhů překážek v práci na straně zaměstnavatele je doplněn příklady z judikatury, které pomáhají lepšímu pochopení dané problematiky a ukazují, jak jsou právní normy aplikované v praxi. Také se pokusím vymezit základní změny, které nastaly s účinností nového zákoníku práce. Mým cílem je také najít případné možnosti vylepšení současné platné úpravy. Východiskem pro mou diplomovou práci je především zákon č. 262/ 2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákoník práce) a dále komentáře k zákoníku práce, které budou průběžně citovány či parafrázovány v textu této práce. Neméně důležitými zdroji pro mou práci jsou články publikované v právnických periodikách a dále judikatura především Nejvyššího soudu a Vrchních soudů.



## 2. Teoretická část

### 2.1 Obecně k pracovněprávním vztahům

Před samotným vymezením institutu překážek v práci je nutné vymezit obecnou podstatu pracovněprávních vztahů a jejich právní úpravu. Dle obecné definice jsou pracovněprávní vztahy společenské vztahy upravené normami pracovního práva.

V první části zákoníku práce je vymezen předmět úpravy zákoníku práce a vymezení pracovněprávních vztahů. Dle §1 tento zákon upravuje:

- a) *právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními*
- b) *rovněž právní vztahy kolektivní povahy. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními*
- c) *zapracovává příslušné předpisy Evropské unie<sup>1</sup>*
- d) *upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a)*
- e) *upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění<sup>2</sup> a některé sankce za jeho porušení.<sup>3</sup>*

Je patrné, že výčet obsažený v §1 zákoník práce není zcela úplný, protože za pracovněprávní vztahy označuje jen individuální pracovněprávní vztahy a kolektivní pracovněprávní vztahy.

Tradičně se však pracovněprávní vztahy dělí do tří oblastí. První oblast je individuální pracovní právo. Tato oblast bývá považovaná za nejdůležitější. Stěžejní právní úprava pro individuální pracovní právo je obsažena v zákoníku práce. Patří sem vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Druhou oblastí je kolektivní

---

<sup>1</sup> Například: Směrnice Rady č. 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru; případně Směrnice Rady č. 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

<sup>2</sup> Viz ustanovení § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>3</sup> Dle ustanovení §1, zákoník práce

pracovní právo. Tady je zákoník práce použit jen subsidiárně. Tyto vztahy především upravuje zákon č. 2/ 1991 Sb. o kolektivním vyjednávání. Jedná se o vztahy mezi zaměstnanci zastoupenými kolektivními orgány a zaměstnavateli. Do třetí oblasti řadíme právní úpravu zaměstnanosti. Tyto vztahy vycházejí ze základních hospodářských práv, tak jak je definuje čl. 26 Listiny základních práv a svobod. Dále je upravuje zákon č. 435/ 2004 Sb. o zaměstnanosti.<sup>4</sup>

## 2. 2 Pracovní poměr

Dominantním pracovněprávním vztahem je pracovní poměr. Subjekty pracovního poměru jsou zaměstnanec a zaměstnavatel. Vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je vztah podřízenosti, proto hovoříme o tzv. závislé práci. Závislou práci definuje § 2 zákoníku práce odst. 1 a 2, který říká:

- (1) Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*
- (2) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.<sup>5</sup>*

Základem pracovního poměru je pracovní závazek, který je tvořen vzájemnými právy a povinnostmi. Definicí závazkového vztahu dle § 1721 zákona č. 89/ 2012 Sb., občanský zákoník je možné použít i na pracovněprávní vztahy.<sup>6</sup> Dle této definice má věřitel vůči dlužníkovi právo na určité plnění jako na pohledávku a dlužník má povinnost toto právo splněním dluhu uspokojit.<sup>7</sup>

Dle § 38 zákoníku práce je to především povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy, povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci mzdu či plat za vykonanou práci, povinnost zaměstnance konat práci pro zaměstnavatele osobně. Vzhledem k vzájemnosti práv a povinností plynoucích z pracovního závazku stojí vedle výše uvedených povinností právo zaměstnance na

---

<sup>4</sup> Bělina M. v BĚLINA, DRÁPAL a kol. Zákoník práce komentář, Praha: C. H. Beck, 2012, 1616s. ISBN 978- 80- 7179- 251- 2, str. 4-5

<sup>5</sup> Dle ustanovení §2, odst. 1 a 2, zákoník práce

<sup>6</sup> Pichrt v BĚLINA, DRÁPAL a kol. Zákoník práce komentář, Praha: C. H. Beck, 2012, 1616s. ISBN 978- 80- 7179- 251- 2, str. 770

<sup>7</sup> Dle ustanovení §1721, zákon č. 89/ 2012 Sb., občanský zákoník

umožnění výkonu práce, právo požadovat po zaměstnavateli mzdu či plat a právo zaměstnavatele požadovat po zaměstnanci osobní výkon práce. Další pracovněprávní vztahy jsou vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.<sup>8</sup>

### **2.3 Obecná charakteristika překážek v práci**

Podle výše zmíněné charakteristiky pracovního poměru můžeme vycházet z předpokladu, že pro pracovněprávní vztah je podstatný pracovní závazek. Jedná se o smluvní závazek zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo vnitřním předpisem.<sup>9</sup> Na druhé straně jde o smluvní závazek zaměstnance konat osobně práci dle pokynů zaměstnavatele podle pracovní smlouvy a dodržovat povinnosti, které vyplývají z pracovního poměru.<sup>10</sup>

Během plnění vzájemných práv a povinností oběma smluvními stranami, tedy jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli, se velice často objevují situace, kdy zaměstnanec nemůže zcela plnit pracovní závazek. Konkrétně se jedná o nemožnost plnění výkonu práce. Tato situace vzniká tehdy, nastanou-li skutečnosti, které plnění pracovního závazku znemožňují, anebo by takové plnění bylo značně složité. Takové skutečnosti jsou poměrně časté a mohou nastat na straně zaměstnance i zaměstnavatele. Jejich četnost lze odůvodnit širokou škálou příčin. Od osobních důvodů zaměstnance až k hospodářské situaci.<sup>11</sup> V právní úpravě jsou uvedeny různé důsledky těchto skutečností. Jedná se o skutečnosti, které jsou souhrnně nazývány jako překážky v práci.<sup>12</sup>

Pro překážky v práci je charakteristické, že nemožnost plnění pracovního závazku je právem uznána jako omluvitelná a že zasahují do pracovní doby. Nemožnost nebo případná obtížnost plnění není chápána absolutně. Zásahem do pracovní doby se rozumí, že zaměstnanec nemůže svou práci vykonávat v pracovní době, což je součástí pracovního závazku. Odlišně jsou upraveny případy uvedené v §

---

<sup>8</sup> Drápal v BĚLINA, DRÁPAL a kol. Zákoník práce komentář, Praha: C. H. Beck, 2012, 1616s. ISBN 978- 80- 7179- 251- 2, str. 170- 174

<sup>9</sup> Dle ustanovení § 38 odst. 1 písm. a zákoníku práce

<sup>10</sup> Dle ustanovení § 38 odst. 1 písm. b zákoníku práce

<sup>11</sup> Štefko v BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 598 s. ISBN 978- 80- 7400- 405- 6, str. 337- 338

<sup>12</sup> KOTTNAUER, Antonín a Petr ŠTALMACH. Lexikon pracovní právo. Vyd. 2., rozš. Ostrava: Sagit, 2001, 484 s. Lexikony - Sagit. ISBN 80-720-8238-8, str. 201

317 zákoníku práce. Jedná se o situace, kdy zaměstnanec nepracuje přímo na pracovišti zaměstnavatele, ale dle dohodnutých podmínek pro něj vykonává dohodnutou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje.<sup>13</sup> Těmto zaměstnancům se zpravidla neposkytuje náhrada mzdy, protože je možné, aby si zaměstnanec sám pracovní dobu rozvrhl dle svých potřeb.<sup>14</sup>

Pracovní právo poskytuje větší ochranu podřízeného účastníka pracovněprávního vztahu, tím je zaměstnanec. Z toho vyplývá i ochranná funkce pracovního práva ve vztahu ke mzdě jako rozhodujícímu činiteli při zajišťování základních nákladů. Z výše uvedeného vyplývá, že by bylo nežádoucí, aby případná nemožnost plnění byla řešena zánikem závazku. Proto je tato situace řešena odlišně a to změnou nebo dočasnou suspenzí pracovního závazku v případě krátkodobé nemožnosti plnění.<sup>15</sup> Následkem suspenze pracovního závazku nemůže zaměstnanec dočasně vykonávat práci, protože povinnost zaměstnavatele mu dohodnutou práci přidělovat je dočasně přerušena. Jelikož mzda či plat přísluší zaměstnanci jen za vykonanou práci, tak v důsledku překážky v práci zaměstnanci nárok na mzdu nevzniká a zaměstnavatel nemá povinnost zaměstnanci mzdu či plat hradit. Právní úprava však pamatuje i na hmotné zabezpečení zaměstnanců. Náhrada mzdy může zaměstnanci příslušet od zaměstnavatele a to např. v případě prostoje. Nebo jsou zaměstnanci vypláceny dávky sociálního zabezpečení, to je např. v situaci mateřské dovolené. Pokud je zaměstnanec uvolněn pro výkon veřejné služby, přísluší mu odměna od subjektu, pro který je uvolněn. Existují situace, kdy zákon s danou překážkou v práci nespojuje žádný způsob hmotného zabezpečení např. nepředvídatelné přerušení provozu.<sup>16</sup> Z výše uvedené charakteristiky překážek v práci vyplývají běžné důsledky, jako je poskytnutí pracovního volna pro zaměstnance nebo na druhé straně povinnost zaměstnavatele tuto nepřítomnost omluvit.<sup>17</sup>

---

<sup>13</sup> Dle ustanovení § 317 zákoníku práce

<sup>14</sup> BĚLINA, DRÁPAL a kol. Zákoník práce komentář, Praha: C. H. Beck, 2012, 1616s. ISBN 978-80-7179-251-2, str. 1138

<sup>15</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 598 s. ISBN 978-80-7400-405-6, str. 338

<sup>16</sup> Pichrt v BĚLINA, DRÁPAL a kol. Zákoník práce komentář, Praha: C. H. Beck, 2012, 1616s. ISBN 978-80-7179-251-2, str. 770-771

<sup>17</sup> KOTTNAUER, Antonín. Lexikon pracovní právo. Vyd. 2., rozš. Ostrava: Sagit, 2001, 484 s. Lexikony - Sagit, sv. 1. ISBN 80-720-8238-8, str. 201

## **2. 4 Působení překážek v práci na jiné instituty pracovního práva**

Z pracovněprávního vztahu vyplývají jeho účastníkům i další práva a povinnosti, které překážky v práci ovlivňují. Je to především dopad na pracovní dobu, dovolenou, zkušební dobu a stabilitu pracovního poměru.<sup>18</sup>

### **2. 4. 1 Vliv překážek v práci na vznik pracovního poměru**

V pracovní smlouvě musí být stanoven druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce.<sup>19</sup> Den nástupu do práce je rozhodující pro vznik pracovního poměru. Pracovní poměr by vznikl, i kdyby zaměstnanec fakticky do práce nenastoupil např. z důvodu překážky v práci.<sup>20</sup> V případě, že zaměstnanec do práce nenastoupí, aniž by to bylo z důvodu překážky v práci, anebo do týdne zaměstnavatele neuvědomí o existenci překážky v práci, může zaměstnavatel od smlouvy odstoupit.<sup>21</sup> Otázkou, jakou formou má být splněna oznamovací povinnost vůči zaměstnavateli, se zabýval Nejvyšší soud. Ve svém rozhodnutí říká, že postačí pouze oznámení překážky v práci, nikoli její prokázání.<sup>22</sup> Je ovšem sporné dokdy může zaměstnavatel od smlouvy odstoupit, protože to současný zákoník přesněji neuvádí. Výstižnější byla úprava předcházejícího zákoníku práce. Ten říkal, že je možné od smlouvy odstoupit jen do té doby, než zaměstnanec nastoupí do práce.<sup>23</sup>

### **2. 4. 2 Vliv překážek v práci na pracovní dobu**

Za výkon práce se považuje doba, kdy zaměstnanec práci koná. Zákon ovšem stanoví i situace, kdy zaměstnanec fakticky práci nekoná, ale přesto se považuje za výkon práce. To je doba, kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci. Bez ohledu na to, zda se jedná o překážky v práci na straně zaměstnavatele nebo zaměstnance.<sup>24</sup> Výjimkou je doba pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li sjednáno její napracování. A doba, kdy byla práce přerušena

---

<sup>18</sup> Drápal v BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 598 s. ISBN 978- 80- 7400- 405- 6, str. 341

<sup>19</sup> Dle ustanovení § 34 odst. 1 zákoníku práce

<sup>20</sup> Bělina M. v BĚLINA, DRÁPAL a kol. Zákoník práce komentář, Praha: C. H. Beck, 2012, 1616s. ISBN 978- 80- 7179- 251- 2, str. 222- 223

<sup>21</sup> Dle ustanovení §34 odst. 4 zákoníku práce

<sup>22</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 3640/ 2008 ze dne 15. 9. 2009 dostupné na [http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/DOF5CABF10ADAE40C1257A4E0064ED0E?openDocument&Highlight=0](http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/DOF5CABF10ADAE40C1257A4E0064ED0E?openDocument&Highlight=0),

<sup>23</sup> Dle ustanovení § 245 odst. 4 zákon č. 65/ 1965 zákoník práce

<sup>24</sup> Bělina T. v BĚLINA, DRÁPAL a kol. Zákoník práce komentář, Praha: C. H. Beck, 2012, 1616s. ISBN 978- 80- 7179- 251- 2, str. 1272

z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů.<sup>25</sup> To je také jediná výjimka, kterou zákon z překážek v práci na straně zaměstnavatele uvádí. Pokud dojde k přerušení práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů a zaměstnanec nebyl převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60% průměrného výdělku. Další překážky v práci na straně zaměstnavatele uvedené v § 207 zákoníku práce se za výkon práce považují.<sup>26</sup>

Při pružném rozvržení pracovní doby je stanovena základní pracovní doba a volitelná pracovní doba. Začátek a konec je určen zaměstnavatelem.<sup>27</sup> Pokud překážky v práci na straně zaměstnavatele (prostoje, přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní události či jiná překážka v práci na straně zaměstnavatele) zasáhly do směny zaměstnance a to za každý jednotlivý den v rozsahu průměrné délky směny, považují se za výkon práce.

#### **2. 4. 3 Vliv překážek v práci na zkušební dobu**

Zkušební doba je sjednávána písemně, nesmí být delší než tři po sobě jdoucí měsíce ode dne vzniku pracovního poměru. Zkušební dobu je možné sjednávat i při jmenování na vedoucí pracovní místo. Zkušební doba je sjednávána nejpozději v den nástupu do práce.<sup>28</sup> Podle dřívější právní úpravy<sup>29</sup> se doba překážek v práci, kvůli kterým nemůže zaměstnanec během zkušební doby konat práci, započítávala do zkušební doby. Nejvýše však v rozsahu deseti dní. To znamená, že doba od jedenáctého dne se již do zkušební doby nezapočítávala.<sup>30</sup> Dle stávající právní úpravy se zkušební doba prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu pracovní doby.<sup>31</sup> Výše uvedené vychází ze samotné podstaty zkušební doby. Zkušební doba je institut pracovního práva, který dává oběma stranám pracovního závazku (zaměstnanci a zaměstnavateli) možnost posoudit zda jim pracovní poměr vyhovuje a jestli v něm budou nadále

---

<sup>25</sup> Dle ustanovení § 348 odst. 1 písm. Zákoníku práce

<sup>26</sup> Bělina T. v BĚLINA, DRÁPAL a kol. Zákoník práce komentář, Praha: C. H. Beck, 2012, 1616s. ISBN 978- 80- 7179- 251- 2, str. 1272

<sup>27</sup> Dle ustanovení § 85 odst. 1 zákoníku práce

<sup>28</sup> Dle ustanovení § 35 zákoníku práce

<sup>29</sup> Zákon č. 65/ 1965 Sb., starý zákoník práce, ve něni pozdějších právních předpisů, účinný do 31. 12. 2006

<sup>30</sup> KOTTNAUER, Antonín. Lexikon pracovní právo. Vyd. 2., rozš. Ostrava: Sagit, 2001, 484 s. Lexikony - Sagit, sv. 1. ISBN 80-720-8238-8, str. 437

<sup>31</sup> Dle ustanovení § 35 odst. 4 zákoníku práce

pokračovat.<sup>32</sup>To znamená, že by bylo nelogické, aby nedocházelo k prodloužení zkušební doby. Nebyl by tím naplněn účel zkušební doby.<sup>33</sup> S uvedeným výkladem se ztotožňují i jiní autoři.<sup>34</sup>Je ale možné se setkat i s názory odlišnými. Co se děje se zkušební dobou v době překážek v práci? Zkušební doba nesmí být delší než tři měsíce. Pokud ale nebude zaměstnanec konat práci z důvodu překážek v práci např. měsíc a zkušební doba se o tuto dobu prodlouží, přesáhne tím i maximální dobu trvání zkušební doby. Což bude v rozporu s ustanovením zákoníku práce o maximální délce zkušební doby. Dle zástupců tohoto názoru tak v textu zákona chybí jednoznačné ustanovení k dané problematice.<sup>35</sup>

#### **2. 4. 4 Vliv překážek v práci na dovolenou**

Překážky v práci mají také vliv na dovolenou. Za výkon práce se považuje doba, kdy zaměstnanec nemůže práci konat z důvodu překážek v práci. První výjimka je doba pracovního volna, bylo-li předem se zaměstnancem domluveno její napracování. Další výjimkou je doba, kdy byla práce přerušena z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů. Naproti tomu se za výkon práce nepovažuje doba zmeškaná pro důležité osobní překážky v práci (mimo ty, které jsou uvedeny na nařízení vlády č. 590/ 2006 Sb.). Doba mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené se za výkon práce nepovažuje. Doba pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo v důsledku nemoci z povolání se za výkon práce nepovažují.<sup>36</sup>

Co se týče překážek v práci na straně zaměstnavatele, zákoník práce ve svých ustanoveních nezakazuje, aby zaměstnavatel po dobu jejich trvání nařídil čerpání dovolené. Zaměstnavatel tedy může určit čerpání dovolené na dobu trvání překážek v práci. Zaměstnavatel ovšem musí zaměstnance o nařízené dovolené písemně informovat a musí tak učinit nejméně 14 dnů předem, pokud se se zaměstnancem

---

<sup>32</sup> Bělina M. v BĚLINA, DRÁPAL a kol. Zákoník práce komentář, Praha: C. H. Beck, 2012, 1616s. ISBN 978- 80- 7179- 251- 2, str. 230

<sup>33</sup> Bělina M. v BĚLINA, DRÁPAL a kol. Zákoník práce komentář, Praha: C. H. Beck, 2012, 1616s. ISBN 978- 80- 7179- 251- 2, str. 234

<sup>34</sup> KUBÍNKOVÁ, Marcela. Nový zákoník práce: s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy: s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi. Praha: Soudy, 2006, 507 s. ISBN 80-868-4615-6, str. 67

<sup>35</sup> JAKUBKA, Jaroslav, Pavla HLOUŠKOVÁ, Eva HOFMANNOVÁ, Zdeněk SCHIED, Zuzana ŠUBERTOVÁ, Ludmila TOMANDLOVÁ a Ladislav TRYLČ. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2007. 1. vyd. Praha: ANAG, 2007, 1023 s. ISBN 978-80-7263-370-8, str.87

<sup>36</sup> Bognárová v BĚLINA, DRÁPAL a kol. Zákoník práce komentář, Praha: C. H. Beck, 2012, 1616s. ISBN 978- 80- 7179- 251- 2, str. 842

nedohodl na kratší době. Zaměstnavatel také musí respektovat oprávněné zájmy zaměstnance.<sup>37</sup> Možnosti nařízení dovolené po dobu trvání překážek v práci na straně zaměstnavatele zaměstnavatelé obvykle využívají. Vyhýbají se tak povinnosti zaměstnanci mzdu či plat nahradit. Čerpání dovolené musí zaměstnavatel určit tak, aby zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat v tom roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo. Pokud dovolené nemůže být vyčerpána v kalendářním roce, kdy na ni vznikl nárok, je zaměstnavatel povinen nařídít její čerpání do konce následujícího kalendářního roku.<sup>38</sup> S určitými překážkami v práci dochází k přerušení dovolené bez ohledu na zaměstnance či zaměstnavatele. Pokud by došlo k situaci, že doba k čerpání dovolené uplyne během trvání překážky v práci, zaměstnavatel určí náhradní dobu na čerpání dovolené. Je-li doba trvání překážky v práci kratší než předem daný termín dovolené, tak po jejím odpadnutí pokračuje dovolená dle původní doby. Překážky v práci, které nejsou uvedeny v § 209 zákoníku práce, nezpůsobují přerušení dovolené. Zákonem stanovené důvody k přerušení dovolené nejde využít. V kolektivní smlouvě či vnitřních předpisech je možné jejich okruh pouze rozšířit.<sup>39</sup>

V důsledku překážek v práci může také docházet ke krácení dovolené. Jsou to překážky v práci, které se posuzují jako doba zmeškaná. Od novelizace s účinností k 1. 1. 2012 není zaměstnavatel povinen dovolenou krátit. Jsou pouze stanoveny podmínky krácení dovolené a případný rozsah krácení.<sup>40</sup> Zkušební doba se prodlužuje pouze o ty překážky v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci ve zkušební době nikoli však o dobu dovolené. Může se jednat o překážky v práci na straně zaměstnance i zaměstnavatele. Z toho důvodu není zaměstnancům povolována dovolená během zkušební doby, protože i během dovolené běží zkušební doba. O dobu dovolené se zkušební doba neprodlužuje.<sup>41</sup>

---

<sup>37</sup> Dle ustanovení § 217 odst. 1 zákoníku práce

<sup>38</sup> Dle ustanovení § 218 zákoníku práce

<sup>39</sup> Bognárová v BĚLINA, DRÁPAL a kol. *Zákoník práce komentář*, Praha: C. H. Beck, 2012, 1616s. ISBN 978- 80- 7179- 251- 2, str. 854

<sup>40</sup> Bognárová v BĚLINA, DRÁPAL a kol. *Zákoník práce komentář*, Praha: C. H. Beck, 2012, 1616s. ISBN 978- 80- 7179- 251- 2, str. 864

<sup>41</sup> KAHLE, Bohuslav. Co novela zákoníku práce nevyřešila. *Práce a mzda*. 2009, č. 3. [ cit. 2014-03-18] Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4738v6733-co-novela-zakoniku-prace-nevyresila/?search\\_query=\\$issue=3I73&search\\_results\\_page=1](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4738v6733-co-novela-zakoniku-prace-nevyresila/?search_query=$issue=3I73&search_results_page=1)



## 2. 5 Dělení překážek v práci

Překážky v práci můžeme dělit podle různých kritérií do určitých skupin a následně podskupin. Existuje mnoho možností dělení překážek v práci. Autoři, kteří se této problematice věnují, uvádějí mnoho způsobů a hledisek, na základě kterých je možno překážky v práci třídit. Nejobecnější je rozdělení překážek v práci v užším a širším smyslu.<sup>42</sup> Vychází z právního názoru, že existují skutečnosti, které zákoník práce jako překážky v práci výslovně neuvádí, avšak jsou jim svým obsahem velmi podobné. Tyto skutečnosti jsou upraveny jak v jiných částech zákoníku práce, tak i jinými předpisy.<sup>43</sup> Mezi překážky v práci v širším smyslu lze tedy zařadit např. přestávku na jídlo a oddech,<sup>44</sup> přestávku ke kojení,<sup>45</sup> období stávky dle zákona o kolektivním vyjednávání.<sup>46</sup> Překážky v práci v užším smyslu jsou ty, které zákoník práce upravuje v části osmé.<sup>47</sup> Dělení překážek v práci v části osmé zákoníku práce vychází z toho, na které smluvní straně pracovního závazku vznikla příčina suspenze pracovního závazku. Z toho tedy vychází dělení na překážky v práci na straně zaměstnance a zaměstnavatele a to následovně:

- překážky v práci na straně zaměstnance
  - důležité osobní překážky (§ 191- 199)
    - důležité osobní překážky upravené v § 191- 198
    - jiné důležité osobní překážky upravené v § 199
  - překážky v práci z důvodu obecného zájmu (§ 200- 205)
    - výkon veřejné funkce (§ 201)
    - výkon občanské povinnosti (§ 202)
    - jiných úkonů v obecném zájmu (§ 203)
    - pracovní volno související s brannou povinností (§ 204)
    - školení, jiné formy přípravy na studia (§ 205)

---

<sup>42</sup> KAHLE, Bohuslav. Praktická personalistika. 1. vyd. Praha: Pragoeduca, 1994, 256 s. ISBN 80-858-5606-9, str. 109

<sup>43</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 598 s. ISBN 978- 80-7400- 405- 6, str. 339

<sup>44</sup> Dle ustanovení § 88 zákoníku práce

<sup>45</sup> Dle ustanovení § 242 zákoníku práce

<sup>46</sup> Dle zákona č. 2/1991 Sb o kolektivním vyjednávání

<sup>47</sup> KOSTADINOVÁ, Ilona. Překážky v práci na straně zaměstnance aneb jak se správně nepřítomností pracovníků v zaměstnání - česká právní úprava, komparace s německou právní úpravou a návrhy de lege ferenda. *Zdravotnické fórum*. 2012, č. 3, s. 19-35. ISSN 1804-9664.

- překážky na straně zaměstnavatele
  - prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (§ 207)
  - jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele (§ 208- 210).<sup>48</sup>

Z obdobného dělení vychází ve svých publikacích i jiní autoři např. Petr Štalmach a Antonín Kottbauer<sup>49</sup>, Marcela Kubínková.<sup>50</sup> Další podstatné dělení vychází z možnosti nároku na náhradu mzdy či platu:

- překážky v práci placené - vzniká nárok na náhradu mzdy či platu
- překážky v práci neplacené - nevzniká nárok na náhradu mzdy či platu

Další možné rozdělení, které vychází ze suspenze pracovního závazku je dělení na suspenzi legální a nelegální. Rozhodující je, zda ji právní úprava povoluje, či zakazuje.<sup>51</sup>

## 2. 6 Právní úprava překážek v práci- prameny

Základním pramenem právní úpravy překážek v práci je část osmá zákona č. 262/ 2006 Sb. zákoník práce. V první hlavě zákoníku práce jsou vymezeny překážky v práci na straně zaměstnance a překážky v práci z důvodu obecného zájmu. V hlavě druhé jsou uvedena společná ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnavatele. Hlava třetí se věnuje překážkám v práci na straně zaměstnavatele. Doplňujícím právním předpisem k zákoníku práce je nařízení vlády č. 590/ 2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek. V nařízení je uveden taxativní výčet jiných důležitých osobních překážek. Zákoník práce je postaven na zásadě legální licence, tedy „co není zakázáno, je dovoleno“, na základě toho je možné se od ustanovení zákoníku práce odchýlit. A to, buď v rámci kolektivní smlouvy, na základě vnitřních předpisů nebo na základě individuální dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.<sup>52</sup> Odchýlit se od

<sup>48</sup> Pichrt v BĚLINA, DRÁPAL a kol. Zákoník práce komentář, Praha: C. H. Beck, 2012, 1616s. ISBN 978- 80- 7179- 251- 2, str. 771

<sup>49</sup> KOTTBAUER, Antonín. Lexikon pracovní právo. Vyd. 2., rozš. Ostrava: Sagit, 2001, 484 s. Lexikony - Sagit, sv. 1. ISBN 80-720-8238-8, str. 24

<sup>50</sup> KUBÍNKOVÁ, Marcela. Nový zákoník práce: s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy : s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi. Praha: Sondy, 2006, 507 s. ISBN 80-868-4615-6, str. 199

<sup>51</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 598 s. ISBN 978- 80- 7400- 405- 6, str. 339

<sup>52</sup> Dle ustanovení §4a zákoníku práce

ustanovení zákoníku práce je možné jen tehdy, pokud to zákon přímo nezakazuje nebo to z ustanovení nevyplývá. Další zásadou je, že odchýlit se od ustanovení zákoníku práce je možné jen ve prospěch zaměstnance. Je tedy možné sjednat podmínky, které budou přesahovat právní úpravu.<sup>53</sup> Je ale vyloučeno, aby kolektivní smlouva, vnitřní předpisy nebo individuální dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jakkoliv omezovaly práva zaměstnance. S výše uvedeným úzce souvisí zákaz diskriminace. Je třeba, aby zaměstnavatel dbal na rovné zacházení se zaměstnanci, co se týče odměňování a jiných příležitostí.<sup>54</sup>

Právní úprava se vztahuje jak na nejběžnější smluvní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem- pracovní poměr, tak i na dohodu o práci konanou mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti). Na zaměstnance, kteří konají práci na základě jedné z dohod o práci, se vztahují ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnavatele. Zaměstnanci, který koná práci, buď na základě dohody o provedení práce, či dohody o pracovní činnosti, může být právo na jiné důležité překážky v práci a na dovolenou sjednáno nebo stanoveno vnitřním předpisem.<sup>55</sup>

Zákoník práce není jediným předpisem, který se k problematice překážek v práci vztahuje. Dále bych uvedla např. zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, kde jsou uvedeny způsoby, rámec a možnosti konkretizace způsobu poskytování pracovního volna nebo náhrady mzdy.<sup>56</sup> Dalším právním předpisem, který se vztahuje i k úpravě překážek v práci patří zákon č. 104/2000Sb., o Státním fondu dopravní infrastruktury, který zmiňuje překážku v práci z důvodu obecného zájmu a to členství ve výboru Státního fondu dopravní infrastruktury.<sup>57</sup> Z výše uvedeného je možné vyvodit, že platná právní úprava je minimem, které je možné rozšiřovat v kolektivních smlouvách, vnitřními předpisy nebo individuálními dohodami mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

---

<sup>53</sup> JAKUBKA, Jaroslav. Zpráva o stavu zákoníku práce po nálezů Ústavního soudu. Práce a mzda [online]. 2008, č. 10 [cit. 2014-02-24]. Dostupné na [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4045v5445-zprava-o-stavu-zakoniku-prace-po-nalezu-ustavniho%20soudu/?search\\_query=%24issue%3D3168&search\\_results\\_page=2](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4045v5445-zprava-o-stavu-zakoniku-prace-po-nalezu-ustavniho%20soudu/?search_query=%24issue%3D3168&search_results_page=2)

<sup>54</sup> Dle ustanovení § 16 zákoníku práce

<sup>55</sup> Dle ustanovení § 77 odst. 3 zákoníku práce

<sup>56</sup> Dle zákona č. 2/2006 Sb., o kolektivním vyjednávání

<sup>57</sup> Dle § 7 odst.5, zákona č.104/ 2000 Sb., o Státním fondu dopravní infrastruktury.

## 2. 7 Stávka a vyluka jako zvláštní druhy překážek v práci

Výše jsem uvedla dělení překážek v práci, tak jak je upravuje zákoník práce. Vedle těchto překážek v práci existují okolnosti, které lze také za překážky v práci označit, avšak nejsou upraveny v zákoníku práce. Jsou jimi právě vyluka a stávka a jejich právní úprava obsažená v zákoně o kolektivním vyjednávání.<sup>58</sup>

### 2. 7. 1 Stávka

Právo na stávku je upraveno v předpisech nejvyšší právní síly. To znamená v mezinárodních smlouvách, kterými je Česká republika vázána, např. Mezinárodní pakt o hospodářských a kulturních právech<sup>59</sup> a Evropská sociální charta<sup>60</sup>. Další úpravu obsahuje Listina základních práv a svobod, která zakotvuje právo na stávku a podmínek stanovených zákonem.<sup>61</sup> Existují tedy tři druhy práva na stávku. Jedním z nich je stávka dle zákona o kolektivním vyjednávání. Další jsou případy, které vycházejí z hospodářských a sociálních práv, tedy stávka dle čl. 27 Listiny práv a svobod. Poslední druhem jsou ostatní stávky, které ale nejsou pod ústavněprávní ochranou.<sup>62</sup>

Pokud vznikne kolektivní spor a nedojde k jeho vyřešení v řízení před zprostředkovatelem, může být jako krajní prostředek vyhlášena stávka popř. vyluka.<sup>63</sup> Pokud by tedy před stávkou neproběhlo řízení před zprostředkovatelem, jednalo by se o stávku nezákonnou. Stávkou se rozumí částečné nebo úplné přerušení práce zaměstnanci. O zahájení stávky rozhoduje odborová organizace, která písemně oznámí zaměstnavateli, kdy bude stávka zahájena, z jakých důvodů a jaký cíl sleduje. Dále musí být oznámeno, kteří zaměstnanci se stávky účastní a jaké pracoviště budou případně uzavřena. Zaměstnavatel se o stávce musí dozvědět minimálně tři dny před jejím zahájením.<sup>64</sup>

Jedná-li se o stávku na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy, hovoříme o tzv. solidární stávce. Tato stávka je

---

<sup>58</sup> Dle ustanovení § 16- 21 zákona č. 2/2006 Sb., o kolektivním vyjednávání

<sup>59</sup> Dle ustanovení čl. 8 Mezinárodního paktu a hospodářských, sociálních a kulturních právech z 19. 12. 1966 u nás vyhlášena předpisem 120/ 1976 Sb.

<sup>60</sup> Dle ustanovení čl. 6 Evropské sociální charty z 18. 10. 1961 u nás vyhlášena pod č. 14/ 2000 Sb.

<sup>61</sup> Dle ustanovení čl. 27 Listiny základních práv a svobod, usnesení č. 2/1993

<sup>62</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 598 s. ISBN 978- 80- 7400- 405- 6, str. 568

<sup>63</sup> Dle ustanovení § 16 odst. 1 zákona č. 2/2006 Sb., o kolektivním vyjednávání

<sup>64</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 598 s. ISBN 978- 80- 7400- 405- 6, str. 570

přípustná jen v případě, pokud má zaměstnavatel stávkujících účastníku možnost ovlivnit průběh nebo výsledek této stávky.

### **2. 7. 2 Výluka**

Zaměstnavatel má právo, jako krajní řešení sporů, využít tzv. výluku. Výluka je obdobou stávky. Jedná se o částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem. Stejně jako u stávky jsou zde určité podmínky. Výluka může být vyhlášena, pokud nedojde k uzavření kolektivní smlouvy ani před zprostředkovatelem. Minimálně tři dny před zahájením musí být odborové organizaci a zaměstnancům oznámeno, kdy bude výluka zahájena, její rozsah a cíle. Musí být také uvedeno, kterých zaměstnanců se výluka týká, neboť se totiž jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Z toho lze vyvodit, že zaměstnancům přísluší náhrada mzdy a to ve výši poloviny průměrného výdělku. Pokud by bylo krajským soudem rozhodnuto o nezákonnosti výluky, příslušela by zaměstnancům náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Ukončení výluky je v kompetenci zaměstnavatele, který výluku vyhlásil. O ukončení zaměstnavatel informuje odborovou organizaci a zaměstnance.<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 598 s. ISBN 978- 80-7400- 405- 6, str. 572

### **3. Praktická část - Překážky v práci na straně zaměstnavatele**

Jak bylo již výše uvedeno, základním pracovněprávním vtahem je pracovní poměr. Z pracovněprávního vztahu vyplývají zaměstnanci i zaměstnavateli určitá práva a povinnost. Základní povinností zaměstnavatele je přidělovat zaměstnanci práci, kterou je zaměstnanec povinen osobně vykonávat. Z objektivních i subjektivních příčin mohou nastávat situace, kvůli kterým nebude možnost plnit povinnosti z pracovněprávního závazku vyplývající. Pokud hovoříme o překážkách v práci na straně zaměstnavatele, jedná se o situace, které dočasně vylučují možnost přidělovat zaměstnanci smlouvenou práci. Pokud zaměstnavatel nemůže smlouvenou práci přidělovat, nemůže zaměstnanec svou práci konat. Pokud práci nekoná, nepřísluší mu plat či mzda. Vzniká mu ale nárok na náhradu mzdy či platu.<sup>66</sup> Překážky v práci na straně zaměstnavatele dělí zákoník práce do dvou skupin a to na prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelnou událostí<sup>67</sup> a jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele<sup>68</sup>. Je žádoucí jednotlivé typy překážek v práci na straně zaměstnavatele rozlišovat, jelikož zákon s nimi spojuje rozdílné následky.

#### **3. 1 Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivým povětrnostními vlivy nebo živelní událostí**

Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí jsou upraveny v § 207 hlavy třetí, osmé části zákoníku práce. Jejich společná úprava není náhoda, spojují je společné rysy. Tyto překážky v práci na straně zaměstnavatele vznikají z objektivních a zároveň nepředvídatelných příčin a mají pouze přechodný charakter. Jejich vzniku tedy nemohl zaměstnavatel nijak ovlivnit, ani mu zabránit. S těmito překážkami v práci na straně zaměstnavatele je spojen nárok na náhradu mzdy a to ve výši průměrného výdělku. Současná právní úprava těchto překážek vychází z předešlé úpravy, která byla v praxi vyzkoušena, a nebylo nutné ji příliš měnit. Stejná právní úprava, jako platí pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, se nově použije i na překážky v práci

---

<sup>66</sup> Pichrt v BĚLINA, DRÁPAL a kol. Zákoník práce komentář, Praha: C. H. Beck, 2012, 1616s. ISBN 978- 80- 7179- 251- 2, str. 769- 771

<sup>67</sup> Dle ustanovení § 207 zákoníku práce

<sup>68</sup> Dle ustanovení § 208- 210 zákoníku práce

z důvodu živelní události. Tento pojem předešla právní úprava neobsahovala, ale vzhledem k povodním v období léta 2002 bylo žádoucí, aby i takové situace měly svou oporu v zákoně.<sup>69</sup> Obdobný názor na právní úpravu živelních událostí nacházíme i v jiných publikacích.<sup>70</sup>

O překážku v práci se v těchto případech bude jednat, pokud nebude zaměstnanec převést na jinou práci nebo s tímto převedením zaměstnanec nesouhlasí.<sup>71</sup> Převedení na jinou práci z důvodu prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy je podmíněno souhlasem zaměstnance.<sup>72</sup> Toto převedení na jinou práci je v zákoníku práce uvedeno především kvůli následné náhradě mzdy nebo platu. V případě, že zaměstnanec nebude převeden na jinou práci, ať už kvůli svému nesouhlasu nebo zaměstnavatel nemá možnost ho na jinou práci převést, bude se jednat o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci bude příslušet náhrada mzdy.<sup>73</sup> Úpravu, týkající se prostojů a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, je možné označit za kogentní. Jedinou výjimkou je pak úprava náhrady mzdy či platu, od které je možné se odchýlit.<sup>74</sup>

### 3. 1. 1 Prostoj

Dle ustanovení § 38 odst. 1 písm. a zákoníku práce je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy. Jestliže nemůže tuto základní povinnost splnit, vytváří překážku v práci.<sup>75</sup> Z toho plyne, že zaměstnanec, přestože je schopen své pracovní úkoly plnit, nemůže práci vykonávat. V práci mu brání přechodná závada. Dle zákona může být způsobena poruchou na strojním zařízení (kterou zaměstnanec nezpůsobil), v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými

---

<sup>69</sup> JAKUBKA, Jaroslav, Pavla HLOUŠKOVÁ, Eva HOFMANNOVÁ, Zdeněk SCHIED, Zuzana ŠUBERTOVIČOVÁ, Ludmila TOMANDLOVÁ a Ladislav TRYLČ. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2007. 1. vyd. Praha: ANAG, 2007, 1023 s. ISBN 978-80-7263-370-8, str. 287

<sup>70</sup> KUBÍNKOVÁ, Marcela. Nový zákoník práce: s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy : s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi. Praha: Soudy, 2006, 507 s. ISBN 80-868-4615-6, str. 217

<sup>71</sup> Dle ustanovení § 207 zákoníku práce

<sup>72</sup> Dle ustanovení § 41 odst. 5 zákoníku práce

<sup>73</sup> KOSTADINOVÁ, I. Převedení zaměstnance na jinou práci. *www.akilda.cz*. 2009. [cit. 2014-02-28] Dostupné z: <http://www.akilda.cz/news/prevedeni-na-jinou-praci/>

<sup>74</sup> HOCHMAN, Josef. Nový zákoník práce: s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. 2., aktualiz. a přeprac. vyd. Praha: Linde, 2008, 927s. ISBN 978-80-7201-724-9, str. 578

<sup>75</sup> HOCHMAN, Josef. Nový zákoník práce: s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. 2., aktualiz. a přeprac. vyd. Praha: Linde, 2008, 927s. ISBN 978-80-7201-724-9, str. 578

pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami.<sup>76</sup> Jako příklad je možné uvést přerušení dodávky plynu, elektřiny, určitých materiálů, vadné nářadí nebo poruchy na strojní zařízení.<sup>77</sup> Pokud hovoříme o prostoji, jedná se o překážku v práci, která je svou povahou nenadálá, nebylo možné ji předvídat a není trvalá. Tato charakteristika ji výrazně odlišuje od ostatních překážek v práci na straně zaměstnavatele. Těmi mohou být i pravidelné odstávky, které vznikají při plánovaných opravách či revizích.<sup>78</sup> Další odlišností je i rozsah náhrady mzdy.<sup>79</sup> Výčet situací, které je možné za prostoj označit, je taxativní. V praxi má zaměstnavatel de facto dvě možnosti, jak prostoj řešit. Jak již bylo výše uvedeno, zaměstnavatel může zaměstnance převést na jinou práci. Převedení zaměstnance se řídí ustanovením §41 zákoníku práce. Zaměstnanec s takovým převedením musí souhlasit a přísluší mu mzda či plat ve výši, která je pro danou pozici typická.<sup>80</sup> V případě, že za práci na kterou byl zaměstnanec převeden, přísluší nižší mzda či plat než za práci před převedením, má zaměstnanec nárok na doplatek ke mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku před převedením.<sup>81</sup> Jestliže k převedení zaměstnance nedošlo, ať už z důvodu jeho nesouhlasu nebo z důvodu, že zaměstnavatel není schopen zařídit jinou pracovní pozici, na kterou by mohl být zaměstnanec převeden, náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80% výdělku. Výše jsem zmínila, že ustanovení o náhradě mzdy či platu v případě prostoje není kogentní, proto může být měněno. Změna může být pouze ve prospěch zaměstnance, jednalo by se tedy jen o navýšení. Pracovní doba odpadá z důvodu prostoje se považuje za výkon práce.<sup>82</sup>

### **3. 1. 2 Přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy**

Překážku v práci z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů upravuje § 207 písm. b zákoníku práce. Na rozdíl od prostoje, který může nastat z různých

---

<sup>76</sup> Dle ustanovení § 207 zákoníku práce

<sup>77</sup> KUBÍNKOVÁ, Marcela. Nový zákoník práce: s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy : s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi. Praha: Soudy, 2006, 507 s. ISBN 80-868-4615-6, str. 217

<sup>78</sup> Pichrt v BĚLINA, DRÁPAL a kol. Zákoník práce komentář, Praha: C. H. Beck, 2012, 1616s. ISBN 978- 80- 7179- 251- 2, str. 812

<sup>79</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. Zákoník práce: komentář. 2., aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2008,503 s. ISBN 978-80-7357-327-0, str. 297

<sup>80</sup> Pichrt v BĚLINA, DRÁPAL a kol. Zákoník práce komentář, Praha: C. H. Beck, 2012, 1616s. ISBN 978- 80- 7179- 251- 2, str. 813

<sup>81</sup> Dle ustanovení §139, odst. 1 písm. d zákoníku práce

<sup>82</sup> KOSTADINOVÁ, Ilona. Překážky v práci na straně zaměstnavatele. *Karlovarská právní revue*. 2010, č. 2, str. 58- 69. ISSN 1801-2193.



provozních či technických důvodů, přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy vychází ze stavu pracoviště, tzn. místa, kde má být práce konána dle pracovní smlouvy. Jedná se o objektivní skutečnosti, které mohou způsobit, že zaměstnavatel nebude moci zaměstnanci přidělovat práci dle pracovní smlouvy. Přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy může z logiky věci nastat jen u některých zaměstnavatelů. Jedná se o profese, které jsou závislé na meteorologických podmínkách. Nejčastěji se bude jednat o práce konané venku např. stavebnictví, lesní hospodářství. V praxi se jedná o případy přerušení práce vlivem velkých mrazů či dešťů.<sup>83</sup> Stejně jako u prostoje, je-li přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, může zaměstnavatel zaměstnance převést na jinou práci. Opět je toto převedení podmíněno souhlasem zaměstnance. Pokud by zaměstnanec byl převeden na práci, za kterou mu přísluší nižší mzda či plat než za práci, kterou vykonával před převedením, náleží zaměstnanci doplatek ke mzdě nebo platu ve výši průměrného platu, kterého dosahoval před převedením.<sup>84</sup> Je potřeba si uvědomit, že v tomto případě nehovoříme o náhradě mzdy, protože zaměstnanci přísluší mzda či plat dle práce, na kterou byl převeden.<sup>85</sup> Došlo-li k přerušení práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů a zaměstnanec nesouhlasil s převedením na jinou práci nebo zaměstnavatel neměl možnost zaměstnance na jinou práci převést, náleží mu náhrada mzdy ve výši 60% průměrného výdělku.<sup>86</sup> Od procentuálního určení náhrady mzdy či platu je i v tomto případě možné se odchýlit. Stejně jako u prostoje, ale jen ve prospěch zaměstnance. Pracovní doba odpadlá z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů se za výkon práce neposuzuje.<sup>87</sup>

### 3. 1. 3 Živelní událost

Vzhledem k poměrně častým povodním na našem území, je nově v současném zákoníku práce upravena situace tzv. překážek v práci z důvodu živelních událostí. Tímto pojmem jsou označené situace, které zásadně ovlivňují život více osob. Ačkoliv byla tato úprava nejvíce potřebná v souvislosti s častými povodněmi,

<sup>83</sup> KUBÍNKOVÁ, Marcela. Nový zákoník práce: s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy: s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi. Praha: Soudy, 2006, 507 s. ISBN 80-868-4615-6, str. 217

<sup>84</sup> Dle ustanovení § 139 odst. 1 písm. d zákoníku práce

<sup>85</sup> KOSTADINOVÁ, Ilona. Překážky v práci na straně zaměstnavatele. *Karlovarská právní revue*. 2010, č. 2, str. 58- 69. ISSN 1801-2193.

<sup>86</sup> Pichrt v BĚLINA, DRÁPAL a kol. Zákoník práce komentář, Praha: C. H. Beck, 2012, 1616s. ISBN 978- 80- 7179- 251- 2, str. 813

<sup>87</sup> Dle ustanovení § 348 odst. 1 písm. a zákoníku práce

vztahuje se i na případy požárů či vichřic atd. Na rozdíl od přerušení práce z důvodu nepříznivých povětrnostních podmínek, které z povahy věci ovlivňují jen určité oblasti či rezorty, živelní událost může zasáhnout jakoukoliv oblast.<sup>88</sup> Obdobně jako u prostoje nebo přerušení práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů může být zaměstnanec převeden na jinou práci. Na rozdíl u převedení na jinou práci z důvodu prostoje nebo přerušení práce z důvodu nepříznivých povětrnostních podmínek, nemusí zaměstnanec s převedením na jinou práci souhlasit.<sup>89</sup> Převedení na jinou práci z tohoto důvodu, může být pouze na nezbytnou dobu a musí být potřebné k odvrácení mimořádné události, živelní události či jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění bezprostředních následků.<sup>90</sup> Pokud je zaměstnanec převeden, náleží mu mzda či plat dle podmínek práce, na kterou byl převeden. Nejedná se tedy opět o náhradu mzdy. Pokud by za práci, na kterou byl převeden, příslušela nižší mzda či plat, má zaměstnanec nárok na doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.<sup>91</sup> Nemůže-li zaměstnanec konat práci z důvodu živelní události a nebyla ani převeden na jinou práci, náleží mu náhrada mzdy či platu ve výši 60% průměrného výdělku.<sup>92</sup> Pracovní doba odpadá v důsledku živelní události se posuzuje jako výkon práce.<sup>93</sup>

### 3. 1. 4 Příklad z judikatury

V praxi nastávají situace, kdy není jednoznačné, o jakou překážku v práci se jedná. K určení zda se jedná o překážku v práci označovanou jako prostoj nebo o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele, se vyjádřil i Nejvyšší soud. Ve svém rozsudku sp. Zn. 6 Cz 24/ 88 ze dne 29. 4. 1988 rozhodl, že pokud domácí pracovník nemůže konat svou práci dle podmínek, které stanoví pracovní smlouva v důsledku omezení výroby při poklesu odběru zboží, nejedná se o překážky v práci ve smyslu prostoje (§ 129 zákoníku práce z r. 1965), ale o ostatní překážky na straně organizace (§ 130 odst. 1 zákoníku práce z r. 1965). Dřívější § 129 zákoníku

---

<sup>88</sup> KOSTADINOVOVÁ, Ilona. Překážky v práci na straně zaměstnavatele. *Karlovarská právní revue*. 2010, č. 2, str. 58- 69. ISSN 1801-2193.

<sup>89</sup> Dle ustanovení § 41 odst. 4 zákoníku práce

<sup>90</sup> Pichrt v BĚLINA, DRÁPAL a kol. *Zákoník práce komentář*, Praha: C. H. Beck, 2012, 1616s. ISBN 978- 80- 7179- 251- 2, str. 813

<sup>91</sup> KOSTADINOVOVÁ, Ilona. Překážky v práci na straně zaměstnavatele. *Karlovarská právní revue*. 2010, č. 2, str. 58- 69. ISSN 1801-2193.

<sup>92</sup> Pichrt v BĚLINA, DRÁPAL a kol. *Zákoník práce komentář*, Praha: C. H. Beck, 2012, 1616s. ISBN 978- 80- 7179- 251- 2, str. 813

<sup>93</sup> Dle ustanovení § 348 odst. 1 písm. a zákoníku práce

práce z r. 1965 je nyní § 207 zákoníku práce a § 130 odst.1 zákoníku práce z r. 1965 lze chápat ve smyslu dnešního § 208 a 209.<sup>94</sup>

### 3. 2 Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele

Skutečnosti, pro které zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci dle pracovní smlouvy<sup>95</sup>, a zároveň jsou odlišné od překážek práci ve smyslu § 207 zákoníku práce (prostož, nepříznivé povětrnostní vlivy a živelní události), označujeme jako jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele. Ustanovení, která se týkají jiných překážek v práci na straně zaměstnavatele, jsou kogentní. Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele mohou nastat z různých příčin a mohou být různého druhu, proto je ani zákon nemůže nijak blíže konkretizovat.<sup>96</sup> Pokud zaměstnanec nepracuje z důvodu jiných překážek v práci, náleží mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.<sup>97</sup> To neplatí, je-li uplatněno konto pracovní doby. Konto pracovní doby je nový institut, který umožňuje zaměstnavateli více působit na potřebu práce v obdobích, kdy klesá odbyt, a to tak, že ve vyrovnávacím období může zaměstnavatel přidělovat práci zaměstnanci dle svých potřeb. Zaměstnanci musí být vyplácena stálá mzda i v obdobích, kdy mu práce nebude od zaměstnavatele rozvržena. Výjimku tvoří zaměstnavatelé uvedení v § 109 odst. 3 zákoníku práce, u nich konto pracovní doby sjednáno být nemůže.<sup>98</sup>

V praxi se o jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele jedná v případech protiprávního převedení zaměstnance na jinou práci. Pokud by došlo k neplatnému převedení na jinou práci, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Tento nárok není nijak časově omezen. Podstatné je že tento nárok vzniká i tehdy, kdy zaměstnanec práci, na kterou byl převeden, fakticky nevykonává. Jedinou podmínkou je, aby zaměstnanec projevil svůj nesouhlas s daným převedením na jinou práci. Vykonává-li zaměstnanec práci, na kterou byl

---

<sup>94</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR sp. Zn. 6 Cz 24/ 88 ze dne 29. 4. 1988

<sup>95</sup> Dle ustanovení §38 zákoníku práce

<sup>96</sup> HOCHMAN, Josef. Nový zákoník práce: s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. 2., aktualiz. a přeprac. vyd. Praha: Linde, 2008, 927s. ISBN 978-80-7201-724-9, str. 579

<sup>97</sup> Dle ustanovení § 351- 362 zákoníku práce

<sup>98</sup> KUBÍNKOVÁ, Marcela. Nový zákoník práce: s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy : s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi. Praha: Sondy, 2006, 507 s. ISBN 80-868-4615-6, str. 112

převeden, nelze to chápat jako konkludentní souhlas s převedením na jinou práci, jestliže předtím svůj nesouhlas projevil.<sup>99</sup>

Dalším příkladem jiných překážek v práci na straně zaměstnavatele jsou případy, kdy ke dni účinnosti organizační změny neskončil pracovní poměr, či kdy zaměstnavatel neumožní zaměstnanci pokračovat v práci po zjištění neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Pokud zaměstnavatel neumožní zaměstnanci vykonávat svou práci ani po právní moci rozsudku, kterým bylo rozhodnuto, že ukončení pracovního poměru bylo neplatné, vzniká zaměstnanci nárok na náhradu mzdy či platu. Tento nárok se vztahuje na dobu od právní moci rozsudku. Dále je možné uvést situace, kdy byl zaměstnanec odvolán dle § 73 zákoníku práce a zaměstnavatel pro něj nemá jinou vhodnou práci. V praxi jsou časté také případy pravidelných a plánovaných odstávek z důvodu revizí či oprav. O jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele se bude jednat také v souvislosti s přesčasovou prací a nepřetržitým odpočinkem zaměstnance mezi dvěma směny. Např. pokud zaměstnanci končí jedna směna ve 24:00 a další začíná v 7:00, nebyla by splněna podmínka odpočinku nejméně 8 hodin. Zaměstnanec tedy nastoupí na další směnu až v 8:00 a doba mezi 7:00 a 8:00 se považuje za jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele.<sup>100</sup>

Jiné překážky v práci jsou pro zaměstnavatele finančně nejnáročnější. V případě překážek v práci uvedených v § 207 zákoníku práce je zohledňována určitá neodvratitelnost dané překážky ze strany zaměstnavatele. Proto ani nejsou tyto překážky v práci na straně zaměstnavatele spojeny s plnou náhradou mzdy či platu zaměstnanci, ale pouze jen s částečnou. Na rozdíl od toho jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele jsou spojeny s plnou náhradou průměrného výdělku. Tyto překážky totiž vznikají v důsledku opomenutí zaměstnavatele či nezajištěním výroby. Mohou také vzniknout přímo z rozhodnutí zaměstnavatele práci nepřidělovat např. v případě, že zaměstnanec je ve výpovědní lhůtě a zaměstnavatel mu dá pokyn do práce nedocházet.<sup>101</sup>

---

<sup>99</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. Zákoník práce: komentář. 2., aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2008, 503 s. ISBN 978-80-7353-327-0, str. 298

<sup>100</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. Zákoník práce: komentář. 2., aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2008, 503 s. ISBN 978-80-7357-327-0, str. 298

<sup>101</sup> Pichrt v BĚLINA, DRÁPAL a kol. Zákoník práce komentář, Praha: C. H. Beck, 2012, 1616s. ISBN 978- 80- 7179- 251- 2, str. 814

### 3. 2. 1 Příklady z judikatury

Z neplatného rozvázání pracovního poměru vzniká zaměstnanci nárok, což vyplývá ze stanoviska Nejvyššího soudu sp. zn. Cjpn 4/ 2004. Pokud zaměstnavatel neplatně rozváže pracovní poměr se zaměstnancem a i po pravomocném rozhodnutí o neplatnosti takového skončení pracovního poměru práci dle pracovní smlouvy zaměstnanci nepřiděluje, vzniká zaměstnanci nárok na náhradu mzdy, popř. nárok na náhradu škody.<sup>102</sup>

K nepřidělování práce zaměstnanci se Nejvyšší soud vyjadřuje v rozsudku sp. zn. Cdon 1/ 97 . Jedná se o situaci, kdy zaměstnavatel nemůže z důvodu organizační změny přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy, např. když daná pozice byla zrušena. A pokud nedošlo ani ke změně pracovní smlouvy ani k převedení na jinou práci, jedná se o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele.<sup>103</sup>

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 353/ 2002 se týká objektivních důvodů vzniku překážky v práci. Jestliže zaměstnavatel nepřiděluje zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a zaměstnanec je schopen a připraven tuto práci konat, jedná se o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele, bez ohledu na to, jestli překážka byla způsobena objektivní skutečností nebo vznikla nahodile. Z rozsudku je jasné, že je vyloučeno, aby zaměstnanci v těchto případech příslušela mzda či plat, jedná se výhradně o náhradu mzdy či platu.<sup>104</sup>

K podmínkám vzniku nároku na náhradu mzdy či platu se Nejvyšší soud vyjádřil v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2315/ 2000. Nárok na náhradu mzdy či platu zaměstnanci nevzniká jen z důvodu, že zaměstnavatel není schopen zaměstnanci přidělovat práci dle pracovní smlouvy. Je podstatné, aby zároveň zaměstnanec byl schopen a ochoten práci dle pracovní smlouvy konat.<sup>105</sup>

---

<sup>102</sup> Dle stanoviska NS sp. zn. Cjpn 4/ 2004 ze dne 9. 7. 2004, dostupného na [http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/8052F0BCACDA4CADC1257A4E00692A56?openDocument&Highlight=0](http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/8052F0BCACDA4CADC1257A4E00692A56?openDocument&Highlight=0),

<sup>103</sup> Dle rozsudku NS sp. zn. 2 Cdon 1/ 97

<sup>104</sup> Dle rozsudku NS sp.zn. 21 Cdo 353/2002 ze dne 5. 12.2002, dostupného na [http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/230C70AFD2418D8FC1257A4E0066DDDF?openDocument&Highlight=0](http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/230C70AFD2418D8FC1257A4E0066DDDF?openDocument&Highlight=0),

<sup>105</sup> Dle rozsudku NS sp. zn. 21 Cdo 2315/ 2000 ze dne 7. 8. 2001, dostupného na [http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/D8E730C88B9CA078C1257A4E006A45C1?openDocument&Highlight=0](http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/D8E730C88B9CA078C1257A4E006A45C1?openDocument&Highlight=0),

K povinnosti zdržovat se na určitém místě se Nejvyšší soud vyjádřil v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2048/ 2003. Jestliže zaměstnavatel nepřiděluje zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy a zaměstnanec v důsledku toho práci nekoná, může zaměstnanec zaměstnavatele vyzvat k plnění jeho povinností. Zaměstnanec ale není povinen přidělování práce na zaměstnavateli vyžadovat. Pokud zaměstnavatel neplní svou povinnost přidělovat zaměstnanci práci, není zaměstnanec povinen se zdržovat na místě zaměstnavatelem určeném.<sup>106</sup>

### 3.3 Částečná nezaměstnanost

V období finanční krize, ale i mimo ni může docházet k poklesu poptávky po určitém druhu zboží. To má samozřejmě svůj dopad na pracovní právo, především na stabilitu pracovních míst a míru nezaměstnanosti. Aby v situacích, kdy zaměstnavatel nemá takový odbyt, který předpokládal, nedocházelo k ukončování pracovních poměrů zaměstnanců a tedy k jejich následné nezaměstnanosti, upravuje zákoník práce institut tzv. částečné nezaměstnanosti. Částečná nezaměstnanost je jinou překážkou v práci na straně zaměstnavatele, která se týká jiných zaměstnavatelů než uvedených v § 109 odst. 3. To je zaměstnavatel, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtů zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních předpisů a školská právnická osoba zřízena Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona nebo veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení.<sup>107</sup>

O částečnou nezaměstnanost, jako jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele, se jedná v případě, že zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci dle rozsahu týdenní pracovní doby a příčinou je dočasné omezení odbytu zboží nebo pokles poptávky po jím poskytovaných službách. Znakem částečné nezaměstnanosti je právě její dočasnost.<sup>108</sup> Částečná nezaměstnanost může být zavedena jen z objektivních důvodů, nezáleží na vůli zaměstnavatele. Za důvod pro

---

<sup>106</sup> Rozsudek NS sp. zn. 1 Cdo 2048/2003 ze dne 9. 3. 2004, dostupného na [http://www.nsouid.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/47830C47849E7170C1257A4E00673588?openDocument&Highlight=0](http://www.nsouid.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/47830C47849E7170C1257A4E00673588?openDocument&Highlight=0),

<sup>107</sup> Dle ustanovení § 109 odst. 4 zákoníku práce

<sup>108</sup> Dle ustanovení § 209 odst. 1 zákoníku práce

zavedení částečné nezaměstnanosti nemůže být považován např. pokles odbytu zboží z důvodu toho, že zaměstnavatel vyrábí nekvalitní výrobky.<sup>109</sup> Nejčastější důvody jsou např. nedostatek zakázek, druhotná platební neschopnost, provozní důvody atd..<sup>110</sup> Podle znění § 209 zákoníku práce je jasné, že se nejedná o úplné nepřidělování práce zaměstnanci, ale pouze o částečné. Institut částečné nezaměstnanosti má řešit dočasné finanční problémy zaměstnavatele. Z toho vyplývá, že není nástrojem k řešení nezaměstnanosti.<sup>111</sup>

V praxi je tento institut nazýván jako tzv. zkrácený týden. Jedná se o situaci, kdy např. zaměstnanec nepracuje běžných pět dní, ale pouze čtyři a za pátý den mu náleží náhrada mzdy, nikoliv mzda či plat. Náhrada mzdy, ale náleží zaměstnanci pouze za pátý den, kdy nepracuje. Není možné, aby náhrada mzdy byla zaměstnanci poskytována i za dny, kdy pracuje řádně dle pracovní smlouvy. Význam tzv. částečné nezaměstnanosti pro zaměstnavatele spočívá v tom, že nemusí ve výše popsaných situacích zaměstnanci poskytovat náhradu mzdy 100% průměrného výdělku, ale zákon mu umožňuje poskytnout náhradu mzdy nižší. Dle § 209 zákoníku práce je tato náhrada mzdy vždy ve výši minimálně 60% průměrného výdělku. To znamená, že zaměstnavatel uspoří na mzdových nákladech.

Institut částečné nezaměstnanosti je účinným nástrojem pro obě strany pracovního poměru, tedy pro zaměstnance i zaměstnavatele. Jak již bylo výše uvedeno, pro zaměstnavatele znamená alespoň částečnou úsporu a pro zaměstnance zaručuje do jisté míry stabilitu jeho pracovního poměru, ale s nižším finančním ohodnocením. Vzhledem k finanční krizi je možné sledovat tendence začlenění podobného institutu do zákoníku práce i v jiných evropských zemích. Příkladem je slovenský zákoník práce, do kterého byl s účinností k 1. 9. 2009, vložen § 252c.<sup>112</sup>

---

<sup>109</sup> JAKUBKA, Jaroslav, Pavla HLOUŠKOVÁ, Eva HOFMANNOVÁ, Zdeněk SCHIED, Zuzana ŠUBERTOVÁ, Ludmila TOMANDLOVÁ a Ladislav TRYLČ. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2007. 1. vyd. Praha: ANAG, 2007, 1023 s. ISBN 978-80-7263-370-8, str. 288

<sup>110</sup> KOSTADINOVOVÁ, Ilona. Překážky v práci na straně zaměstnavatele. *Karlovarská právní revue*. 2010, č. 2, str. 58- 69. ISSN 1801-2193.

<sup>111</sup> CRHA, Martin. Částečná nezaměstnanost jako možný nástroj řešení finančních potíží zaměstnavatele. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2009, roč. 2009, č. 20. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?type=html&documentId=nrptembqhfpxa4s7giyf643uojptomzy&groupIndex=10&rowIndex=0&conversationId=86508>

<sup>112</sup> Dle ustanovení slovenského zákoníku práce- Predpis č. 311/ 2001 Z. z. Zákoník práce, s účinností k 1. 9. 2012

Jednalo se o přechodné ustanovení, které stanovilo, že pokud v období od 1. 3. 2009 do 31. 12. 2012 nemohl zaměstnanec vykonávat práci z provozních důvodů, mohl mu zaměstnavatel poskytnout pracovní volno. Zaměstnanci pak náležela mzda nejméně ve výši základní složky mzdy.<sup>113</sup> Náš zákoník práce rozlišuje částečnou nezaměstnanost u zaměstnavatelů, kde působí odborová organizace a u zaměstnavatelů bez odborové organizace.<sup>114</sup>

### **3. 3. 1 Zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace**

Pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, je možné, aby byla mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací uzavřena dohoda právě pro případy jiných překážek v práci na straně zaměstnavatele. V takové dohodě se sjednává výše náhrady mzdy, která bude zaměstnanci poskytována v případech, kdy mu nebude dočasně přidělována práce v rozsahu týdenní pracovní doby. Dle § 209 musí takto sjednaná náhrada mzdy, která přísluší zaměstnanci dosahovat minimální výše 60% průměrného výdělku. Je stanovena pouze minimální výše náhrady mzdy, proto je možné, aby se zaměstnavatel s odborovou organizací dohodl i na možné vyšší náhradě mzdy.<sup>115</sup>

Vycházíme- li ze znění § 209 zákoníku práce, je možné dovodit, že pokud zaměstnavatel neuzavře dohodu s odborovou organizací, nemůže danou situaci řešit tzv. částečnou nezaměstnaností. V těchto případech by zaměstnavatel musel použít ustanovení o jiných překážkách v práci a znamenalo by to pro něj poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Dohoda by měla obsahovat určení doby, na kterou je sjednávána. Ačkoliv zákoník práce nestanovuje žádnou maximální možnou dobu, je potřeba pamatovat na to, že se jedná jen o institut dočasný. Dále by mělo z dohody být patrné, jakých zaměstnanců se týká a v jakém rozsahu jim nebude práce přidělována.<sup>116</sup> Dle mého názoru je vhodné, aby dohoda měla písemnou formu, ačkoliv zákoník práce formu této dohody nestanovuje. Dohoda může být stanovena pro konkrétní případ částečné nezaměstnanosti nebo i obecně. Co se týče obecně stanovené dohody, budou v ní určeny případy částečné

---

<sup>113</sup> Pichrt v BĚLINA, DRÁPAL a kol. *Zákoník práce komentář*, Praha: C. H. Beck, 2012, 1616s. ISBN 978- 80- 7179- 251- 2, str. 818

<sup>114</sup> Pichrt v BĚLINA, DRÁPAL a kol. *Zákoník práce komentář*, Praha: C. H. Beck, 2012, 1616s. ISBN 978- 80- 7179- 251- 2, str. 817

<sup>115</sup> Dle § 209 odst. 2 zákoníku práce

<sup>116</sup> KOSTADINOVOVÁ, Ilona. *Překážky v práci na straně zaměstnavatele. Karlovarská právní revue*. 2010, č. 2, str. 58- 69. ISSN 1801-2193.



nezaměstnanosti, které mohou u zaměstnavatele nastat. Dále by mohl být stanoven okruh zaměstnanců, kterých se může týkat a popř. její rozsah. Z toho je patrné, že takto předem stanovená dohoda s obecnými podmínkami částečné nezaměstnanosti by mohla být považována za pružnější. V praxi by bylo možné na vzniklou situaci zareagovat a rychleji zavést tzv. částečnou nezaměstnanost. Setkáváme se i s názory, že tato předem uzavřená obecná dohoda je neplatná. Odborová organizace předem souhlasí s okolnostmi, které mohou nastat, aniž by znala zásadní informace (kolika zaměstnanců se částečná nezaměstnanost dotkne, jak dlouho skutečně tato situace bude trvat, dotkne-li se jen některých profesí). Dohoda je proto velice neurčitá, což je v rozporu s hlavním smyslem právní úpravy.<sup>117</sup> Pokud je v dohodě stanovena doba, na kterou je tzv. částečná nezaměstnanost zavedena a tato doba uplyne, aniž by odpadly důvody částečné nezaměstnanosti, je možné dohodu uzavřít opakovaně. Je ale nutné pamatovat na to, že z dikce § 209 zákoníku práce vyplývá pouhá dočasnost tohoto institutu.<sup>118</sup>

### **3. 3. 2 Zaměstnavatel, u kterého nepůsobí odborová organizace**

S účinností k 1. 1. 2012 došlo k podstatné změně v úpravě tzv. částečné nezaměstnanosti u zaměstnavatele, kde nepůsobí odborová organizace a tím i k zjednodušení postupu pro zavedení tzv. částečné nezaměstnanosti. Nově je v kompetenci zaměstnavatele (u kterého nepůsobí odborová organizace), aby stanovil, že u něj nastaly podmínky pro zavedení částečné nezaměstnanosti a dále stanoví také výši náhrady mzdy a to ve vnitřním předpisu. Dříve byla stanovena výše náhrady mzdy při částečné nezaměstnanosti na 60% průměrného výdělků. Nyní je tato výše minimem, od kterého je možné se ve vnitřním předpisu odchýlit. Je tedy možné, aby byla stanovena vyšší náhrada mzdy.<sup>119</sup> Novela zákoníku práce s účinností k 1. 1. 2012 znamená podstatné zjednodušení postupu při zavedení částečné nezaměstnanosti. Více se budu změnami v úpravě zabývat v části věnované vývoji právní úpravy překážek v práci.

---

<sup>117</sup> KUBÍNKOVÁ, Marcela. Nový zákoník práce: s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy : s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi. Praha: Soudy, 2006, 507 s. ISBN 80-868-4615-6, str. 218

<sup>118</sup> Dle ustanovení § 209 zákoníku práce

<sup>119</sup> Pichrt v BĚLINA, DRÁPAL a kol. Zákoník práce komentář, Praha: C. H. Beck, 2012, 1616s. ISBN 978- 80- 7179- 251- 2, str. 817

### 3. 3. 3 Vztah částečné nezaměstnanosti k jiným okolnostem

V praxi nastávají situace, kdy dojde k souběhu částečné nezaměstnanosti s jinými okolnostmi např. se svátkem, dovolenou nebo jinou překážkou v práci. Potom je nutné řešit otázku, která z daných okolností je určující pro stanovení výše náhrady mzdy. Vychází se z toho, že rozhodujícím je ta okolnost, která fakticky způsobila, že zaměstnanec nepracoval.

Pokud byla částečná nezaměstnanost vyhlášena na den, kdy zaměstnanec čerpá dovolenou, přísluší mu náhrady mzdy dle § 222 zákoníku práce ve výši průměrného výdělku.<sup>120</sup> Tato situace není nijak sporná. Rozhodující se je, že by zaměstnanec nepracoval, ani pokud by nenastaly důvody částečné nezaměstnanosti.<sup>121</sup>

Složitější je otázka, jaká náhrada mzdy bude příslušet zaměstnanci, pokud na den, kdy byla vyhlášena částečné nezaměstnanost, připadá svátek. Dle mého názoru by zaměstnanec nepracoval z důvodu částečné nezaměstnanosti a nezáleží na tom, zda na tento den připadl také svátek. V případě souběhu částečné nezaměstnanosti a svátku by mu příslušela náhrada mzdy ve výši minimálně 60% průměrného výdělku. Pokud by zaměstnanci odpadla směna z důvodu svátku, příslušela by mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.<sup>122</sup>

Jednoznačně je řešena v zákoníku práce situace souběhu částečné nezaměstnanosti a dočasné pracovní neschopnosti či karantény. Jestliže zaměstnanci vznikne v době dočasné pracovní neschopnosti či karantény právo na náhradu mzdy nebo platu, nepřísluší mu současně náhrada mzdy z důvodu jiné překážky v práci.<sup>123</sup> V případě souběhu s jinými překážkami v práci, než je dočasná pracovní neschopnost nebo karanténa, je potřeba vycházet z toho, že by zaměstnavatel práci nekonal už z důvodů částečné nezaměstnanosti. Zaměstnanci by tedy náležela náhrada mzdy ve výši minimálně 60% průměrného výdělku.

---

<sup>120</sup> Dle ustanovení § 222 zákoníku práce

<sup>121</sup> BUKOVJAN, Petr a Bořivoj ŠUBRT. Další výkladová stanoviska AKV přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV 2. února 2010.[cit. 2014-03-16]. Dostupné z <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d9583v12456-dalsi-vykladova-stanoviska-akv-prijata-na-zasedani-kolegia-expertu/>

<sup>122</sup> Rothová v BĚLINA, DRÁPAL a kol. Zákoník práce komentář, Praha: C. H. Beck, 2012, 1616s. ISBN 978- 80- 7179- 251- 2, str. 602

<sup>123</sup> P ichrt v BĚLINA, DRÁPAL a kol. Zákoník práce komentář, Praha: C. H. Beck, 2012, 1616s. ISBN 978- 80- 7179- 251- 2, str. 778

### 3. 3. 4 Nedodržení podmínek § 209 zákoníku práce

Pokud nedojde k dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací o zavedení částečné nezaměstnanosti nebo nebude toto stanoveno ve vnitřním předpisu (u zaměstnavatelů, kde nepůsobí odborová organizace), bude zaměstnanci náležet náhrada mzdy jako u jiných překážek v práci na straně zaměstnavatele. Jednalo by se o náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku dle § 208 zákoníku práce. Jedná-li zaměstnavatel při zavádění tzv. částečné nezaměstnanosti proti zákoníku práce, hrozí mu postihy ze strany kontrolních úřadů. Pokud by nebyly naplněny podmínky pro zavedení tzv. částečné nezaměstnanosti a zaměstnavatel by přesto zaměstnanci poskytoval pouze náhradu mzdy, porušil by tím povinnost vyplácet mzdu nebo popř. náhradu mzdy. Jestliže je zaměstnavatel právnickou osobou dopouští se správního deliktu. Je-li zaměstnavatel fyzickou osobou, dopouští se přestupku.

Sankcí by v tomto případě byly pokuty. Pokuty by v této oblasti uděloval oblastní inspektorát práce dle zákona č. 251/ 2005 Sb. o inspekci práce. Místní příslušnost oblastního inspektorátu je určena sídlem zaměstnavatele nebo místem provozovny.<sup>124</sup> Pokud fyzické osobě vyplývá ze zvláštního předpisu povinnost poskytnout náhradu mzdy či platu nebo náhradu výdajů spojených s výkonem práce, ale ona ji neposkytne, dopouští se přestupku.<sup>125</sup> Za přestupek je možno uložit pokutu do výše 200 000 Kč.<sup>126</sup> Neposkytne-li právnická osoba náhradu mzdy, ačkoliv k tomu má povinnost dle zvláštního právního předpisu, dopouští se správního deliktu.<sup>127</sup> Za takový správní delikt lze uložit pokutu ve výši 200 000 Kč.<sup>128</sup>

V některých případech je možné dle zákona č. 435/ 2004 Sb. o zaměstnanosti zaměstnavatelům poskytnout příspěvek na částečnou úhradu poskytnuté náhrady mzdy. Jedná se o nástroj k zamezení možného propouštění. Tento nástroj vychází z principů aktivní politiky zaměstnanosti. Na základě dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce může být poskytnut příspěvek na částečnou úhradu poskytnuté náhrady mzdy. Dle § 8 odst. 1 písm. a poskytují úřady práce potřebné informace

---

<sup>124</sup> KOSTADINOVOVÁ, Ilona. Překážky v práci na straně zaměstnavatele. *Karlovarská právní revue*. 2010, č. 2, str. 58- 69. ISSN 1801-2193.

<sup>125</sup> Dle ustanovení § 14 odst. 1 zákona č. 251/ 2005 Sb. o inspekci práce

<sup>126</sup> Dle ustanovení § 14 odst. 2 zákona č. 251/ 2005 Sb. o inspekci práce

<sup>127</sup> Dle ustanovení § 27 odst. 1 zákona č. 251/ 2005 Sb. o inspekci práce

<sup>128</sup> Dle ustanovení § 27 odst. 2 zákona č. 251/ 2005 Sb. o inspekci práce

k poskytnutí příspěvku ze státního rozpočtu. Místní příslušnost se určuje podle sídla zaměstnavatele nebo místa provozovny.<sup>129</sup>

### 3. 4 Doba strávená na pracovní cestě

Pracovní cesta je v zákoníku práce definována jako časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Toto vyslání je jen na dobu nezbytně nutnou. Zaměstnavatel může zaměstnance vyslat na pracovní cestu jedině po společné domluvě a se souhlasem zaměstnance.<sup>130</sup> Forma takové dohody dána není, má se za to, že postačí ústní či konkludentní dohoda. Zaměstnanec se na pracovní cestě řídí pokyny vedoucího zaměstnance.<sup>131</sup> Místo nástupu a ukončení pracovní cesty, způsob dopravy a ubytování určuje předem zaměstnavatel.<sup>132</sup> Důvod vyslání zaměstnance na pracovní cestu<sup>133</sup> nebo zahraniční pracovní cestu<sup>134</sup> anebo cestu mimo pravidelné pracoviště zaměstnance je plnění pracovních úkolů. Není ale možné, aby zaměstnanec v den, kdy je vyslán na pracovní cestu, vždy vykonával práci po celou pracovní dobu. Tato okolnost ale nemůže být řešena na úkor zaměstnance, protože průběh a podmínky pracovní cesty určí vždy zaměstnavatel. Zaměstnavatel tedy není schopen plnit svou povinnost přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy. Z tohoto důvodu je doba, kdy zaměstnanec nemůže během pracovní doby na pracovní cestě vykonávat svou práci, považována za překážku v práci na straně zaměstnavatele.

Jako příklad je možné uvést zaměstnance, který má pracovní dobu stanovenou od 7hod do 15hod. Je vyslán na pracovní cestu. Na cestu vyjíždí v 6 hodin a na místo výkonu práce přijíždí v 10 hodin. Doba od 7 do 10 hodin je považována za překážku v práci na straně zaměstnavatele. Pokud by se jednalo o zaměstnance, kteří pracují pro zaměstnavatele vymezeného v § 109 odst. 3 zákoníku práce, a kterým je plat poskytován v paušální částce, plat se mu nekrátí. Jedná-li se o jiné zaměstnavatele než uvedené v § 109 odst. 3 zákoníku práce, je mzda zaměstnanců sjednávána v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě nebo jiné smlouvě, popř. je stanovena vnitřním předpisem či mzdovým výměrem.

<sup>129</sup> KOSTADINOVÁ, Ilona. Překážky v práci na straně zaměstnavatele. *Karlovarská právní revue*. 2010, č. 2, str. 58- 69. ISSN 1801-2193.

<sup>130</sup> Dle ustanovení § 42 odst. 1 zákoníku práce

<sup>131</sup> Bělina T. v BĚLINA, DRÁPAL a kol. *Zákoník práce komentář*, Praha: C. H. Beck, 2012, 1616s. ISBN 978- 80- 7179- 251- 2, str. 266

<sup>132</sup> Dle ustanovení § 153 odst. 1 zákoníku práce

<sup>133</sup> Dle ustanovení § 42 zákoníku práce

<sup>134</sup> Dle ustanovení § 154 zákoníku práce

Pro otázku, zda jim mzda ujde nebo ne, je určující, jakým způsobem je jim mzda poskytována.<sup>135</sup> Obecně platí, že se mzda ani plat zaměstnanci nekrátí. Pokud, ale vzhledem ke způsobu odměňování zaměstnanci mzda či plat ujde, náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.<sup>136</sup> To je ustanovení, které chrání zaměstnance před nižším výdělkem z důvodu, který nemohl ovlivnit a nezavinil ho. Je patrné, že se ustanovení § 210 zákoníku práce týká těch zaměstnanců, kteří jsou v pracovním poměru, pracovní dobu mají rozvrženou do směn a mají nárok na mzdu či plat. Zaměstnanci, kteří by byli zaměstnání na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, by způsob satisfakce museli mít stanovený v dohodě se zaměstnavatelem.

Ustanovení obsažené v § 210 zákoníku práce má kogentní povahu. Je vyloučeno, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl, že mu neposkytne ani plat či mzdu nebo popř. náhradu mzdy.<sup>137</sup> Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy, ale jen v případě překážek v práci na straně zaměstnance.

V praxi je obvyklé, že zaměstnavatel na dobu překážek v práci na své straně, např. prostoj či jiné vážné provozní důvody poskytne zaměstnanci neplacené volno. Tato praxe je ale nesprávná a nemá oporu v zákoně.<sup>138</sup> Obdobně rozhodl i Vrchní soud v rozsudku sp. zn. 6 Cdo 53/ 94. Poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy nemůže být opodstatněno dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pracovní volno bez náhrady mzdy není nástrojem k řešení překážek v práci na straně zaměstnavatele, nýbrž pro případy důležitých osobních překážek na straně zaměstnance. Pokud by zaměstnanec použil pracovní volno bez náhrady mzdy k řešení překážek v práci na své straně, jednalo by se o neplatný právní úkon.<sup>139</sup>

---

<sup>135</sup> HOCHMAN, Josef. Nový zákoník práce: s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. 2., aktualiz. a přeprac. vyd. Praha: Linde, 2008, 927s. ISBN 978-80-7201-724-9, str. 580

<sup>136</sup> Dle ustanovení § 210 zákoníku práce

<sup>137</sup> HOCHMAN, Josef. Nový zákoník práce: s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. 2., aktualiz. a přeprac. vyd. Praha: Linde, 2008, 927s. ISBN 978-80-7201-724-9, str. 580

<sup>138</sup> KUBÍNKOVÁ, Marcela. Nový zákoník práce: s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy : s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi. Praha: Sondy, 2006, 507 s. ISBN 80-868-4615-6, str. 219

<sup>139</sup> Rozsudek Vrchního soudu ČR sp. zn. 6 Cdo 53/ 94 ze dne 28. 6. 1995

## 4. Zhodnocení právní úpravy, jejího vývoje a návrhy de lege ferenda

Současný zákoník práce je účinný od 1. 1. 2007. Do té doby byl platný zákoník práce č. 65/ 1965 Sb. zákoník práce. Zásadní změnou je organizace zákoníku práce a zařazení problematiky překážek v práci na straně zaměstnavatele v rámci jednotlivých zákoníků. V dřívějším zákoníku práce se překážkám v práci věnovala čtvrtá hlava a konkrétně překážkám v práci na straně zaměstnavatele pak § 129-130. Ustanovení týkající se překážek v práci byla řazena za ustanovení o dovolené.<sup>140</sup>

Stejně jako v současném zákoníku práce je v rámci úpravy překážek v práci na straně zaměstnavatele je nejdříve definován prostoj. Prostoj byl definován jako přechodná závada způsobená poruchou na strojním zařízení, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními potřebami. Nemohl-li zaměstnanec konat práci přes prostoj, bylo možné, aby ho zaměstnavatel převedl na jinou práci, která by pro něj byla vhodná vzhledem k jeho schopnostem. Jestliže zaměstnanec nebyl na jinou práci převeden, příslušela mu náhrada mzdy ve výši 80% průměrného výdělku.<sup>141</sup> Hovoříme-li o důvodech vzniku prostoje a výši náhrady mzdy zůstala právní úprava nezměněna. Nově ale již není možné zaměstnance převést na jinou práci bez jeho souhlasu.<sup>142</sup>

Otázkou převedení zaměstnance na jinou práci se zabývala také velká novela zákoníku práce s účinností k 1. 1. 2008. Tato novela ovšem nevyhověla častým žádostem z praxe, aby zaměstnanec mohl být převeden na jinou práci z důvodu prostoje či nepříznivých povětrnostních vlivů také bez svého svolení. Ustanovení týkající se převedení zaměstnance z důvodu prostoje vůbec nerozlišují mezi prostojem, který by zavinil zaměstnanec a prostojem, který by zavinil zaměstnavatel.<sup>143</sup> Za konkrétnější ustanovení lze považovat § 207, který říká, že „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“. Z toho vyplývá, že i §41 odst. 5 a § 139 odst. 1 písm. d zákoníku práce se vztahují ne

<sup>140</sup> Dle ustanovení § 129- 130 zákona č. 65/ 1965 Sb. zákoník práce

<sup>141</sup> HOCHMAN, Josef a Antotnín KOTTNAUER. Zákoník práce: Komentář a předpisy související. 5. aktualizované vydání. Praha: Linde a.s, 2005, 767 s. ISBN 80-539-7, str. 400

<sup>142</sup> Dle ustanovení § 41 odst. 5 zákoníku práce

<sup>143</sup> Dle ustanovení § 41 odst. 5 zákoníku práce a ustanovení § 139 odst. 1 písm. d zákoníku práce

případy prostoje, který zavinil zaměstnavatel. Právní úprava prostoje, který by byl zaviněný zaměstnancem, zcela chybí. Nabízí se, aby toto bylo řešeno kolektivní smlouvou či vnitřními předpisy.<sup>144</sup>

Přerušeni práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů bylo definováno v § 129 odst. 2 zákona č. 65/ 1965 Sb. zákoníku práce. Jestliže došlo k přerušeni práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů, mohl být zaměstnanec převeden na jinou práci. Pokud k takovému převedení na jinou práci nedošlo, vznikl zaměstnanci nárok na náhradu mzdy ve výši 60% průměrného výdělku. Stejně jako v případě právní úpravy prostoje i tato úprava byla do současného zákoníku práce převedena. Změna opět nastala v možnosti převedení zaměstnance na jinou práci a to tak, že toto převedení je nově podmíněno souhlasem zaměstnance, který má být převeden.<sup>145</sup>

Další změnou v § 129 odst. 2 je zavedení pojmu živelní událost. Překážka v práci na straně zaměstnavatele způsobená živelní událostí je postavena na stejnou úroveň jako překážka v práci na straně zaměstnavatele způsobená nepříznivými povětrnostními vlivy. Jak již bylo v této práci uvedeno, pod živelní událostí si můžeme představit např. povodeň, požár. Důvodem zařazení tohoto pojmu do právní úpravy překážek v práci, byla snaha odstranit v praxi četné názorové rozdíly při posuzování takových situací. Časté a rozsáhlé povodně na našem území (především rok 2002) přesvědčily zákonodárce a nutnosti takové úpravy.<sup>146</sup>

Obecně v souvislosti se záplavami vyvstává mnoho otázek, jejichž právní úprava není jednoznačná, např. zaměstnanec se v důsledku záplav nemůže dostat do práce, zaměstnanec poskytne pomoc při povodních či je zaměstnanec převeden na jinou práci kvůli zmírnění následku záplav.<sup>147</sup>

---

<sup>144</sup> KAHLE, Bohuslav. Co novela zákoníku práce nevyřešila. *Práce a mzda*. 2009, č. 3. [ cit. 2014-03-18] Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4738v6733-co-novela-zakoniku-prace-nevyresila/?search\\_query=\\$issue=3I73&search\\_results\\_page=1](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4738v6733-co-novela-zakoniku-prace-nevyresila/?search_query=$issue=3I73&search_results_page=1)

<sup>145</sup> Dle ustanovení § 41 odst. 5 zákoníku práce

<sup>146</sup> JAKUBKA, Jaroslav, Pavla HLOUŠKOVÁ, Eva HOFMANNOVÁ, Zdeněk SCHIED, Zuzana ŠUBERTOVÁ, Ludmila TOMANDLOVÁ a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2007*. 1. vyd. Praha: ANAG, 2007, 1023 s. ISBN 978-80-7263-370-8, str. 287

<sup>147</sup> ZRUTSKÝ, Jaromír. Některé pracovněprávní nároky zaměstnanců v souvislosti s nedávnými záplavami. *Právní rozhledy*. 1997, č. 12. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?type=html&documentId=nrptcojzg5pxa4s7gez643uojptmmrw&groupIndex=0&rowIndex=0&conversationId=848152>

§ 208 dnešního zákoníku práce zmiňuje institut nazývaný konto pracovní doby. Tento institut je nový, předchozí zákoník práce neobsahoval žádné podobné ustanovení, které by zaměstnavateli umožňovalo pružněji reagovat na měnící se odbyt. Tento institut má vést k větší flexibilitě pracovního režimu. Nově není potřeba souhlasu zaměstnance k uplatnění konta pracovní doby a to znamená výrazné organizační zjednodušení.<sup>148</sup> Dosud se v podobných situacích používala úprava tzv. částečné nezaměstnanosti a právě tato úprava prošla výraznými změnami.

Zavedení částečné nezaměstnanosti u zaměstnavatele, kde působí odborová organizace, zůstává nezměněna. U zaměstnavatele, kde nepůsobí odborová organizace, bylo zavedení částečné nezaměstnanosti podmíněno schválením ze strany úřadu práce. Od 1. 1. 2007 měl zaměstnavatel, u kterého nepůsobí odborová organizace, možnost podat návrh, aby úřad práce rozhodl, jestli jsou splněny podmínky pro zavedení částečné nezaměstnanosti. Pokud úřad práce rozhodl o zavedení částečné nezaměstnanosti, příslušela zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 60% průměrného výdělků nejdéle na dobu 1 roku.<sup>149</sup> V těchto případech úřad práce vlastně nahrazoval odborovou organizaci. Úřad práce rozhoduje ve správním řízení a dle § 44 zákona č. 500/ 2004 Sb., správní řád je řízení zahájeno dnem, kdy správnímu orgánu dojde návrh. Správní orgán musí být věcně a místně příslušný.<sup>150</sup> Na straně zaměstnavatele byla povinnost prokázat, že u něj skutečně nastala situace, která by měla být řešena zavedením tzv. částečné nezaměstnanosti. Návrh, který zaměstnavatel podával úřadu práce, musel obsahovat běžné náležitosti a k tomu odůvodnění a popř. čestné prohlášení, že u něj není zřízena odborová organizace. Úřad práce obvykle po zaměstnavateli požadoval rozvahy, výkaz zisku, pracovní smlouvy zaměstnanců, zrušené objednávky zaměstnavatele atd. Jelikož ze zákona jasně nevyplývalo, které dokumenty musí zaměstnavatel předložit úřadu práce, byla tady možnost, že zaměstnavatel neposkytne úřadu práce relevantní informace. Druhou možností bylo, že by takový posudek vypracoval pro zaměstnavatele např. auditor a ten poté předal informace pracovnímu úřadu. Což dle mého názoru

---

<sup>148</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. Zákoník práce: komentář. 2., aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2008, 503 s. ISBN 978-80-7357-327-0, str. 169

<sup>149</sup> Pichrt v BĚLINA, DRÁPAL a kol. Zákoník práce komentář, Praha: C. H. Beck, 2012, 1616s. ISBN 978- 80- 7179- 251- 2, str. 817

<sup>150</sup> Dle ustanovení § 44 zákona č. 500/ 2004 Sb. správní řád.



byla transparentnější možnost.<sup>151</sup> Od 1. 1. 2012 (od účinnosti tzv. věcné novely) může zaměstnavatel, u kterého nepůsobí odborová organizace, nahradit rozhodnutí úřadu práce vnitřním předpisem. Považuji tuto změnu za výrazné ulehčení a zjednodušení administrativy s tím spojené.

---

<sup>151</sup> CRHA, Martin. Částečná nezaměstnanost jako možný nástroj řešení finančních potíží zaměstnavatele. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2009, roč. 2009, č. 20. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?type=html&documentId=nrptembqhfpxa4s7giyf643uojptomzy&groupIndex=10&rowIndex=0&conversationId=86508>

## 5. Komparace právní úpravy překážek v práci na straně zaměstnavatele České a Slovenské republiky

Nejprve se zaměřím na vývoj pracovního práva v České a Slovenské republice. Od roku 1918 tvořily tyto dva státy jeden společný stát Československou republiku, který se rozpadl k 1. 1. 1993. Pracovní právo se v těchto letech samozřejmě vyvíjelo společně a s ním i samotná úprava překážek v práci. Z období společného vývoje obou států pochází mnoho podobností mezi jednotlivými současnými zákoníky. Rozpadem Československé republiky vznikají dva suverénní státy a dva samostatné právní systémy. Od roku 1993 prošly právní řády jak České republiky, tak Slovenské republiky četnými změnami a novelami a i přes dlouhý společný vývoj se od sebe diferencovaly. Jednotlivé diference budou předmětem této části mé diplomové práce.

Při komparaci právní úpravy České a Slovenské úpravy vycházím především ze zákona č.206/ 2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a ze zákona č. 311/2001 Z. z. , jako vyplývá ze zmien a doplniv (dále jen slovenský zákoník práce). Překážky v práci jsou v obou zákonících upraveny na jiných místech.

V našem zákoníku práce jim patří § 191- 210 části osmé. Ve slovenském zákoníku práce je to část pátá a § 136- 144. Překážky v práci na straně zaměstnavatele jsou ve slovenském zákoníku práce upraveny v §142 a § 143. Další odlišností je dělení překážek v práci. U slovenského zákoníku práce se nesetkáme s pro nás typickým rozdělením překážek v práci na straně zaměstnance a zaměstnavatele. Rozdílně je upravena také problematika stávky. V případě českého právního řádu není upravena v rámci zákoníku práce, ale v zákoně o kolektivním vyjednávání.<sup>152</sup> Naproti tomu ve slovenském právním řádu je stávka upravena v zákoníku práce a je řazena mezi osobní překážky výkonu práce.<sup>153</sup> Velice podobně jsou upraveny překážky v práci na straně zaměstnavatele.

Prostoj je ve slovenském zákoníku práce obdobně definován jako situace, kdy zaměstnanec nemůže konat práci z důvodu přechodné závady na strojním zařízení nebo kvůli dodávce surovin či pohonné síly nebo jiným provozním příčinám. V případě prostoje by zaměstnanci příslušela náhrada mzdy ve výši průměrného

---

<sup>152</sup> Dle ustanovení § 16 zákona č. 2/ 1991 Sb. o kolektivním vyjednávání

<sup>153</sup> Dle ustanovení § 141 odst. 8 slovenského zákoníku práce

výdělku.<sup>154</sup> Je patrné, že rozdílem mezi českou a slovenskou právní úpravou je v tomto případě výše náhrady mzdy, protože dle § 207 zákoníku práce náleží zaměstnanci, který nemůže konat smlouvenou práci z důvodu prostoje náhrada mzdy ve výši 80%.<sup>155</sup> Slovenský zákoník práce dále shodně upravuje přerušení práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů.<sup>156</sup> Rozdíl je tu opět ve výši náhrady mzdy, která by v tomto případě náležela zaměstnanci. Dle slovenské právní úpravy by zaměstnanci, který nepracuje kvůli nepříznivým povětrnostním vlivům, náležela náhrada mzdy ve výši 50% průměrného výdělku.<sup>157</sup> V případě našeho zákoníku práce je to nejméně 60% průměrného výdělku.<sup>158</sup> Co se týče náhrady mzdy v případě jiných překážek v práci na straně zaměstnavatele, je úprava shodná, jak u slovenského zákoníku práce, tak u našeho zákoníku práce. Zaměstnanci by v obou případech náležela náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.<sup>159</sup>

Zákoník práce nově upravuje překážku v práci z důvodu tzv. živelné události, tato úprava zatím ve slovenském zákoníku práce chybí.<sup>160</sup> Slovenský zákoník práce dále v § 143 upravuje překážky v práci při pružné pracovní době, to je skutečnost, která ho také odlišuje od zákoníku práce. Zákoník práce se této problematice věnuje v jiné části, nikoliv části týkající se překážek v práci.<sup>161</sup> Dále ve slovenském zákoníku práce následují společná ustanovení překážek v práci a vymezení toho, co se považuje za výkon práce.<sup>162</sup> Z výše uvedeného vyplývá, že společný vývoj obou států skutečně ovlivnil vývoj pracovního práva a institut překážek v práci je upraven prakticky obdobně.

---

<sup>154</sup> Dle ustanovení § 142 odst. 1 slovenského zákoníku práce

<sup>155</sup> Dle ustanovení § 207 zákoníku práce

<sup>156</sup> Dle ustanovení § 142 odst. 2 slovenského zákoníku práce

<sup>157</sup> Dle ustanovení § 142 odst. 2 slovenského zákoníku práce

<sup>158</sup> Dle ustanovení § 207 zákoníku práce

<sup>159</sup> Dle ustanovení § 208 zákoníku práce a § 142 odst. 3 slovenského zákoníku práce

<sup>160</sup> Dle ustanovení § 207 zákoníku práce

<sup>161</sup> Dle ustanovení § 143 slovenského zákoníku práce

<sup>162</sup> Dle ustanovení § 144 slovenského zákoníku práce

## Závěr

Tématem mé diplomové práce byla analýza pojmu překážek v práci na straně zaměstnavatele, jejich druhů, typických znaků a jejich vlivu na jiné instituty pracovního práva. Pro ucelenější výklad této problematiky bylo důležité se okrajově věnovat také překážkám v práci na straně zaměstnance a i obecným pojmům pracovního práva. Dále jsem se zabývala podstatnými změnami mezi zákonem č. 65/ 1965 Sb., zákoník práce účinný do 31. 12. 2006 a zákonem č. 262/ 2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů. Také jsem se snažila o komparaci právní úpravy překážek v práci na straně zaměstnavatele České republiky a Slovenské republiky.

Překážky v práci jsou důležitým institutem pracovního práva. Jejich právní úpravě se věnuje osmá část zákoníku práce. Tato část je přehledně dělena na překážky v práci na straně zaměstnance a překážky v práci na straně zaměstnavatele. Právní úprava překážek v práci na straně zaměstnance je ještě doplněna nařízením vlády č. 590/ 2006 Sb., o jiných důležitých překážkách v práci na straně zaměstnance.<sup>163</sup> Právě ucelenost a přehlednost právní úpravy obsažené v současném zákoníku práce je vítanou změnou. Starý zákoník práce neupravoval institut překážek v práci na jednom místě, byl v tomto ohledu velice roztržštěný.<sup>164</sup> Významnou změnou mezi oběma zákoníky je také snaha o posílení základních principů soukromého práva a to především zásady, že co není zakázáno, je dovoleno. Patrné jsou taky snahy o větší liberalizaci pracovněprávních vtaů.

Důležitým znakem pro právní úpravu institutu překážek v práci je značná flexibilita. Zákoník práce a související nařízení stanovují určitý minimální rámec, který je možný rozšířit např. v kolektivních smlouvách či vnitřních předpisech, ovšem pokud to zákon přímo nezakazuje nebo z povahy ustanovení nevyplývá něco jiného. K takovému odchýlení se od ustanovení zákoníku práce může dojít pouze ve prospěch zaměstnance. Typicky kogentním ustanovením je ustanovení § 209 odst. 1 zákoníku práce, kde je stanovena výše náhrady mzdy v případě tzv. částečné nezaměstnanosti na 60% průměrného výdělku, od tohoto ustanovení se nelze

---

<sup>163</sup> Nařízení vlády č. 590/ 2006 Sb., o jiných důležitých překážkách v práci na straně zaměstnance

<sup>164</sup> Zákon č. 65/ 1965 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

odchýlit. Je možné rozšířit okruh překážek v práci i o ty, které zákoník práce přímo neuvádí. Právní úprava překážek v práci vymezuje oběma stranám pracovněprávního vztahu jejich vzájemná práva a povinnosti pro případy, kdy nemůže být vykonávána smluvená práce ať už z objektivních či subjektivních důvodů. Zákon tedy poskytuje ochranu zaměstnanci, který je považován za slabší subjekt pracovněprávního vztahu a zároveň zajišťuje určitou stabilitu pracovněprávního vztahu.

Oproti původnímu záměru jsem do mé diplomové práce přidala kapitolu, která se zabývá komparací překážek v práci na straně zaměstnavatele dvou právních řádů. Srovnávala jsem právní úprava České republiky a Slovenské republiky. Od roku 1993 se právní řády České a Slovenské republiky vyvíjí samostatně a vznikají jednotlivé rozdíly mezi oběma právními úpravami. Přesto jsem došla k závěru, že až na některé výjimky, jsou si zákoníky velice podobné. Podobnost logicky vychází z kontextu společného historického a politického vývoje obou států.

Institut překážek v práci na straně zaměstnavatele je nedílnou a velice užitečnou součástí pracovního práva. Umožňuje zaměstnavateli pružně reagovat na aktuální ekonomickou, společenskou a sociální situaci. Díky častým změnám a novelám zákoníku práce lze současnou právní úpravu překážek v práci na straně zaměstnavatele považovat za dostatečnou. Za nedostatek považuji absenci přesnější definice pojmu překážek v práci. V zákoníku práce najdeme pouze věcné vymezení překážek v práci na straně zaměstnance a zaměstnavatele, nikoliv však obecný výklad o tom, co překážky v práci jsou. Myslím si, že by v úvodu osmé části zákoníku práce měla být legální definice překážek v práci. Bylo by pak jasné, co konkrétně má tímto pojmem zákonodárce na mysli.

Domnívám se, že má diplomová práce splnila svůj cíl analyzovat institut překážek v práci na straně zaměstnavatele, poskytla řadu poznatků k aktuálnímu stavu právní úpravy a k vývojovým tendencím právní úpravy překážek v práci na straně zaměstnavatele.

## Resumé

As my dissertatio

n topic I Chose obstacles to work on the side of the employer. This is very important part of the Institute of Labour law. Obstacles of work can be dividend into obstacles to work on an employer's part or employee's part. The list of obstacles to work on the side of employer is defined in the Labour Code. Obstacles of work are defined in eighth part of Laour Code. The list of obstacles to work on the side of employer is not complete. There is a possibility of negotiation between employer and employee or trade union. Other obstacles to work on the side of the employer can be negotiated in collective agreements or individual agreements or in internal regulations. These agreements are possible only in favor of employee.

Obstacles to work on the side of employer are defined in § 207- 210 of Labour Code. In § 207 are mentioned dead time and work interruptions due to adverse climatic conditions. It means that the employee can not do his work due to a temporary breakdown of machinery or equipment which he has not cos tor due to a problem of supply of raw materials or power. Employer can be transferred to other work. If employer is not transferred to other work he is entitled to compensatory wage or salary in minimum amount of 80% of his average earnings. Or employer can not do his work due to an interruption caused by averse climatic conditions. In this case he is entitled to compensatory wafe or salary in the minimum amout of 60% of his average eaarnings. In § 208 there are mentioned other obstacles to work on en employer's part. In these cases the employer should pay to employee compensatory wage or salary in the amout of average earnings. Oter situation is when employer is unable to provide an employee with work due to temporary restriction. It is called partial unemployment. In this case employee can be paid compensatory wage at the minimum of 60% of his average earnings. In § 210 there is defined time spent on a businesss trip or on a journey.<sup>165</sup> Obstacles to work on an employer's part influence other institutes od labour law e. g. working time or holildays.

---

<sup>165</sup> Act No. 262/2006 Coll., the Labour Code, dostupný z

<http://www.zakonyanglicky.cz/?documentation=act-no-2622006-coll-the-labour-code>

In my dissertation I defined the term of obstacles to work on an employer's part. I compared the Act No. 262/ 2006 Coll.,the Labour Code to act No. 65/1965 Coll., in expression of following acts and I compared czech and slovak Labour Code.

## Seznam použité literatury a pramenů

### Prameny práva

Evropská sociální charta z 18. 10. 1961, u nás vyhlášena pod č. 14/ 2000 Sb.

Listiny základních práv a svobod, usnesení č. 2/ 1993 Sb.

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech z 19. 12. 1966, u nás vyhlášena předpisem 120/ 1976 Sb.

Nařízení vlády č. 590/ 2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek

Předpis č. 311/ 2001 Z. z. Zákonník práce, s účinností k 1. 9. 2012 (slovenský zákoník práce)

Směrnice Rady č. 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru; případně Směrnice Rady č. 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Zákon č. 262/ 2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 65/ 1965 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. č. 187/2006., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/ 2012 Sb. občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 2/ 1991 Sb. o kolektivním vyjednávání

Zákon č. 251/ 2005 Sb. o inspekci práce

Zákon č.104/ 2000 Sb., o Státním fondu dopravní infrastruktury

Zákon č. 500/ 2004 Sb. správní řád



## **Judikatura**

Rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 3640/ 2008 ze dne 15. 9. 2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR sp. Zn. 6 Cz 24/ 88 ze dne 29. 4. 1988

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. Cdon 1/ 97

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 353/ 2002 ze dne 5. 12. 2002

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2315/ 2000 ze dne 7. 8. 2001

Rozsudek Vrchního soudu ČR sp. zn. 6 Cdo 53/ 94 ze dne 28. 6. 1995

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2048/ 2003 ze dne 9. 3. 2004

Stanovisko Nejvyššího soudu sp. zn. Cpjn 4/ 2004 ze dne 9. 7. 2004

## **Knižní publikace**

BĚLINA, DRÁPAL a kol. Zákoník práce komentář, Praha: C. H. Beck, 2012, 1616s.  
ISBN 978- 80- 7179- 251- 2.

BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 598 s.  
ISBN 978- 80- 7400- 405- 6.

HOCHMAN, Josef. Nový zákoník práce: s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími. 2., aktualiz. a přeprac. vyd. Praha: Linde, 2008, 927s. ISBN 978-80-7201-724-9.

HOCHMAN, Josef a Antotnín KOTTNAUER. Zákoník práce: Komentář a předpisy související. 5. aktualizované vydání. Praha: Linde a.s, 2005, 767 s. ISBN 80-539-7.

JAKUBKA, Jaroslav, Pavla HLOUŠKOVÁ, Eva HOFMANNOVÁ, Zdeněk SCHIED, Zuzana ŠUBERTOVIČOVÁ, Ludmila TOMANDLOVÁ a Ladislav TRYLČ.

Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2007. 1. vyd. Praha: ANAG, 2007, 1023 s. ISBN 978-80-7263-370-8.

KAHLE, Bohuslav. Praktická personalistika. 1. vyd. Praha: Pragoeduca, 1994, 256 s. ISBN 80-858-5606-9.

KOTTNAUER, Antonín a Petr ŠTALMACH. Lexikon pracovní právo. Vyd. 2., rozš. Ostrava: Sagit, 2001, 484 s. Lexikony - Sagit. ISBN 80-720-8238-8.

KUBÍNKOVÁ, Marcela. Nový zákoník práce: s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy: s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi. Praha: Sondy, 2006, 507 s. ISBN 80-868-4615-6.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. Zákoník práce: komentář. 2., aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2007, xv, 503 s. ISBN 978-807-3573-270.

## Články

BUKOVJAN, Petr a Bořivoj ŠUBRT. Další výkladová stanoviska AKV přijatá na zasedání Kolegia expertů AKV 2. února 2010.[cit. 2014-03-16]. Dostupné na: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d9583v12456-dalsi-vykladova-stanoviska-akv-prijata-na-zasedani-kolegia-expertu/>.

CRHA, Martin. Částečná nezaměstnanost jako možný nástroj řešení finančních potíží zaměstnavatele. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2009, roč. 2009, č. 20. Dostupné na: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?type=html&documentId=nrptembqhfpxa4s7giyf643uojptomzy&groupIndex=10&rowIndex=0&conversationId=86508>.

JAKUBKA, Jaroslav. Zpráva o stavu zákoníku práce po nálezů Ústavního soudu. *Práce a mzda* [online]. 2008, č. 10 [cit. 2014-02-24]. Dostupné na: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4045v5445-zprava-o-stavu-zakoniku-prace-po-nalezu-ustavniho%20soudu/?search\\_query=%24issue%3D3I68&search\\_results\\_page=2](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4045v5445-zprava-o-stavu-zakoniku-prace-po-nalezu-ustavniho%20soudu/?search_query=%24issue%3D3I68&search_results_page=2).

KAHLE, Bohuslav. Co novela zákoníku práce nevyřešila. *Práce a mzda*. 2009, č. 3. [cit. 2014-03-18] Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4738v6733-co-novela-zakoniku-prace-nevyresila/?search\\_query=\\$issue=3I73&search\\_results\\_page=1](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d4738v6733-co-novela-zakoniku-prace-nevyresila/?search_query=$issue=3I73&search_results_page=1).

KOSTADINOVOVÁ, Ilona. Překážky v práci na straně zaměstnance aneb jak se správně nepřítomností pracovníků v zaměstnání - česká právní úprava, komparace s německou právní úpravou a návrhy de lege ferenda. *Zdravotnické fórum*. 2012, č. 3, s. 19-35. ISSN 1804-9664.

KOSTADINOVOVÁ, Ilona. Překážky v práci na straně zaměstnavatele. *Karlovarská právní revue*. 2010, č. 2, str. 58- 69. ISSN 1801-2193.

KOSTADINOVOVÁ, I. Převezení zaměstnance na jinou práci. *www.akilda.cz*. 2009. [cit. 2014-02-28] Dostupné na: <http://www.akilda.cz/news/prevedeni-na-jinou-praci/>.

ZRUTSKÝ, Jaromír. Některé pracovněprávní nároky zaměstnanců v souvislosti s nedávnými záplavami. *Právní rozhledy*. 1997, č. 12. Dostupné na: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?type=html&documentId=nrptcojzg5pxa4s7gezf643uojptmmrw&groupIndex=0&rowIndex=0&conversationId=848152>.

### **Internetové zdroje**

Act No. 262/2006 Coll., the Labour Code, dostupný z <http://www.zakonyanglicky.cz/?documentation=act-no-2622006-coll-the-labour-code>

