

Jak překlenout krizi? Praktické tipy pro podnikatele z pracovního práva

Vzhledem k současné situaci přinášíme některé z možností, které mohou nyní [podnikatelé](#) využít při snižování svých personálních nákladů.

Překážky v práci

Při překážkách na straně zaměstnance musí zaměstnavatel omluvit jejich nepřítomnost v práci. V případech stanovených právním předpisem přitom zaměstnanci náleží za tuto dobu náhrada mzdy. Například v případě karantény má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku po dobu prvních 14 dní obdobně jako v případech pracovní neschopnosti.

Na straně zaměstnavatele nastávají překážky v práci, pokud nemůže zaměstnancům přidělovat práci, potom však zaměstnancům vždy náleží náhrada mzdy. Její výše se odvíjí podle druhu překážky (například při prostoji způsobeném zpožděnými dodávkami surovin dostanou zaměstnanci 80 % průměrného výdělku, při tzv. částečné nezaměstnanosti způsobené dočasným omezením poptávky po službách nebo výrobcích 60-100 %). Při částečné nezaměstnanosti je nutné vydat rozhodnutí o částečné nezaměstnanosti a přesnou výši náhrady dohodnout s odbory, pokud u zaměstnavatele působí, jinak ji může stanovit zaměstnavatel sám ve vnitřním předpisu. V případě jiné překážky na straně zaměstnavatele náleží zaměstnancům náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku.

Využít částečnou nezaměstnanost je pro zaměstnavatele možné i v současné době, pokud u něj došlo ke snížení poptávky po službách či odbytu výrobků vlivem aktuálních opatření. Zaměstnanci tak mohou například dva dny v týdnu normálně pracovat a dostávat mzdu, zatímco tři dny jsou doma a náleží jim pouze náhrada mzdy nejméně 60 %. Nebo lze část zaměstnanců nechat doma, zatímco jiná část bude svou práci vykonávat.

Kurzarbeit a Antivirus

Pokud má překážka v práci souvislost s koronavirem nebo vládními opatřeními v boji proti tomuto onemocnění, mohou zaměstnavatelé žádat o příspěvek na vyplacené náhrady mzdy v [programu Antivirus](#), který byl prodloužen až do konce roku 2020. Využitelný je zejména při částečné nezaměstnanosti, omezení dostupnosti vstupů nebo karanténě zaměstnanců. Pokud musel zaměstnavatel v důsledku opatření svůj provoz uzavřít, týká se jej nový zvýhodněný program Antivirus A plus, na základě kterého mu bude nahrazeno 100 % výdajů na náhradu mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku vyplácenou zaměstnancům podle § 208 zákoníku práce (max. však ve výši 50.000 Kč/měsíc/zaměstnanec). Ten umožní úhradu 100 % výdajů na náhradu mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku vyplácenou zaměstnancům pro jinou překážku na straně zaměstnavatele. Program Antivirus má v budoucnu nahradit zákonná úprava tzv. kurzarbeitu. Ve vládním návrhu změny zákona o zaměstnanosti se zatím počítá se státní finanční podporou ve výši 70 % průměrného hodinového čistého výdělku s tím, že příspěvek na jednoho zaměstnance nesmí překročit celostátní průměrnou mzdu. Při projednávání v Parlamentu však ještě může dojít ke změně konečného znění.

Rušení benefitů, snižování mezd

Při rušení [benefitů](#) je vždy potřeba zjistit, jakým způsobem byly zřízeny. Pokud se jedná o jednostranné rozhodnutí zaměstnavatele upravené ve vnitřním předpisu nebo mzdovém výměru, může je zaměstnavatel změnit i bez souhlasu zaměstnance. O změně vnitřního předpisu je zaměstnavatel povinen informovat všechny zaměstnance nejpozději do 15 dnů. Pokud by z nějakého důvodu byly benefity zakotveny v pracovní smlouvě, nelze je změnit bez souhlasu zaměstnance.

Podobná pravidla platí i pro změnu mzdy – pokud je stanovena v pracovní smlouvě, lze ji změnit pouze po dohodě se zaměstnancem. Pokud je určena jednostranně zaměstnavatelem ve mzdovém výměru nebo vnitřním předpisu, není souhlas zaměstnance potřeba. Při těchto úpravách je důležité zachovat minimální a zaručené mzdy a také myslet na rovné zacházení se zaměstnanci, kdy je nutné dohlédnout na to, aby za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty dostali zaměstnanci stejnou odměnu. Mzdu také není možné snížit zpětně, vždy pouze do budoucna.

Dovolená a neplacené volno

V období poklesu množství práce může být pro zaměstnavatele vhodné, aby zaměstnanci využívali svou dovolenou. Jejich čerpání jim může zaměstnavatel určit i bez jejich souhlasu, musí je ale o rozhodnutí informovat nejméně 14 dní předem, pokud nebyl se zaměstnancem domluven na kratší době. Je možné se domluvit i na čerpání neplaceného volna bez finanční náhrady. S tím ale musí zaměstnanec výslovně souhlasit a nesmí na něj být v tomto směru vyvíjen žádný nátlak.

Snižování stavu zaměstnanců

Poslední možností bývá také propouštění zaměstnanců. Při něm je nutné striktně dodržovat zákoník práce a správně vymezit jeden ze zákonných důvodů pro propuštění zaměstnance. Pokud se společnost, v níž zaměstnanec pracuje, ruší, přemísťuje nebo dochází k organizačním změnám, náleží zaměstnancům odstupné ve výši stanovené § 67 zákoníku práce podle délky trvání pracovního poměru. Je také nutné vzít v potaz to, že rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem obecně znemožňuje zaměstnavateli čerpat na tohoto zaměstnance podporu v rámci programu Antivirus.

Home office

V zájmu zaměstnavatele je minimalizovat riziko přenosu onemocnění mezi zaměstnanci, například zavedením home office, pokud to povaha práce dovolí. I to má ale svá pravidla. Práci z domova nelze zaměstnanci nařídit, je možné ji vykonávat pouze s jeho souhlasem. Některé aspekty lze upravit vnitřním předpisem, ten ale nesmí ukládat zaměstnancům konkrétní povinnosti. Konkrétní podmínky výkonu home office je nutné nastavit smluvně. Vhodné je upravit místo výkonu práce a dohodnout se alespoň rámcově, kdy musí být zaměstnanec dostupný na telefonu nebo prostřednictvím jiného technického prostředku. Lze si také sjednat, jak bude zaměstnanec evidovat odpracovanou dobu, jak mu budou zadávány úkoly atd.. Zaměstnanec by se ideálně také měl zavázat, že nebude bez souhlasu zaměstnavatele vykonávat práci v noci či ve dnech pracovního volna nebo práci přesčas, aby zaměstnavateli nevznikly náklady navíc kvůli příplatkům stanoveným zákoníkem práce.

Zaměstnavatel by neměl přenášet náklady spojené s výkonem práce na zaměstnance, proto je praktické také upravit způsob a výši náhrady nákladů vznikajících zaměstnanci (např. internet, energie apod.). Je možné proplácet vyúčtované náklady zpětně, ale praktičtější je dohodnout se na paušální měsíční částce.

Zaměstnanci mohou být také stanoveny povinnosti k zajištění ochrany dat a osobních údajů nebo pro zacházení se svěřeným majetkem zaměstnavatele.

I na práci z domova se vztahují povinnosti v oblasti BOZP, proto by zaměstnavatel měl zajistit od zaměstnance alespoň čestné prohlášení o tom, že pracoviště splňuje požadavky na bezpečnost práce včetně zajištění požární ochrany. Ideální však je, pokud má zaměstnavatel možnost pracovní místo zkontrolovat. Kvůli ústavně chráněné nedotknutelností obydlí je ale nutné omezit narušení zaměstnancova soukromí pouze na opravdu nutné případy – například pro případ vyšetřování pracovního úrazu. Možné je využít také zaslání fotografie pracovního místa, které zaměstnavatel posoudí.

Autorky: Monika Zemanová, Natálie Pecháčková, [Frank Bold Advokáti](#)