

na zaměstnání. Doba pojištění od 1. března do 30. června 2023 (zaměstnání malého rozsahu) a doba pojištění od 1. července 2023 do 31. srpna 2023 může být uvedena na jednom ELDP, vždy však na samostatných řádcích.

Na základě údajů převzatých z OSSZ/IPSSZ/MSSZ Brno do evidence ČSSZ bude doba dočasné pracovní neschopnosti od 1. ledna 2023 do 4. ledna 2023 započtena při výpočtu důchodu nejen jako doba náhradní (§ 5 odst. 2 písm. f) zákona o důchodovém pojištění), ale i jako doba vyloučená.

**Jana DORČÁKOVÁ,**  
odborník v oblasti důchodového pojištění



## KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA POHLEDEM ZÁKONÍKU PRÁCE

Kratší pracovní doba, o níž se často hovoří jako o zkráceném či částečném úvazku, je v praxi alternativou ke stanovené týdenní pracovní době (tzv. plnému úvazku), která umožňuje zaměstnávat mimo jiné osoby, u nichž je zaměstnání na plný úvazek obtížně představitelné např. kvůli povinnostem vůči rodině, studijním povinnostem nebo zdravotním omezením. Potíž kratší pracovní doby je pak často spatřována v tom, že administrativa spojená se zaměstnáním na kratší pracovní dobu je vlastně shodná se zaměstnáním na stanovenou pracovní dobu – pořád se jedná o pracovní poměr se všemi právy a povinnostmi, které s ním zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“) spojuje.

Zákonodárce proto ve snaze podpořit zaměstnávání výše uvedených „zranitelných“ skupin zaměstnanců na kratší pracovní dobu přijal zákon č. 216/2022 Sb., kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Tímto zákonem se s účinností od 1. února 2023 mimo jiné zavádí sleva na pojistném za vybrané zaměstnance s kratší pracovní dobou jako finanční motivace zaměstnavatelů pro tuto formu zaměstnávání.

Úpravy kratší pracovní doby v zákoníku práce se tato novelizace nedotýká – tím spíše je však na místě poskytnout výklad, co kratší pracovní doba pro zaměstnavatele a zaměstnance znamená a v čem se (ne)odlišuje od pracovního poměru na plný úvazek. To je právě účelem tohoto článku.

### STANOVENÁ, ZKRÁCENÁ A KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA

**Pracovní dobou** je podle § 78 odst. 1 písm. a) ZP:

- doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a
- doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.

Zákoník práce dále rozlišuje pracovní dobu na **stanovenou** týdenní pracovní dobu a **kratší** pracovní dobu. Délka **stanovené týdenní pracovní doby** je stanovena zákoníkem práce v § 79 odst. 1 a 2 a činí obecně 40 hodin týdně. U zaměstnanců pracujících ve dvou-směnném pracovním režimu činí délka stanovené týdenní pracovní doby 38,75 hodin týdně a u zaměstnanců pracujících ve vícesměnném či nepřetržitém pracovním režimu, jakož i u zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu činí délka stanovené týdenní pracovní doby 37,5 hodiny týdně.

Zaměstnavatelé odměňující zaměstnance mzdou mohou navíc přistoupit ke **zkrácení stanovené týdenní pracovní doby**. I zde se nicméně jedná o plný úvazek, tedy o druh stanovené týdenní pracovní doby, jejíž délka je však zkrácena pod zákonem stanovený rozsah, a to kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele, aniž by přitom současně došlo k poměrnému snížení mzdy. Zaměstnavatel odměňující zaměstnance platem (viz § 109 odst. 3 ZP) k tomuto kroku přistoupit nesmí. Zkrácená týdenní pracovní doba tak má často spíše povahu benefitu či administrativního zjednodušení pro zaměstnavatele.

### PŘÍKLAD 1

*Ve společnosti Arabesca, s. r. o., pracuje část zaměstnanců ve třisměnném pracovním režimu a část zaměstnanců v tzv. jednosměnném pracovním režimu. Ze zákona by tedy délka stanovené týdenní pracovní doby u první skupiny činila 37,5 hodiny týdně a u druhé skupiny 40 hodin týdně. Společnost Arabesca, s. r. o., proto přistoupí ke zkrácení týdenní pracovní doby všech zaměstnanců na 37,5 hodiny týdně bez snížení mzdy. Pro zaměstnance v „jednosměnném“ pracovním režimu se jedná o benefit (odpracují méně času za totožnou mzdu). Pro zaměstnavatele pak jde o určité zjednodušení např. při výpočtech dovolené, neboť délka stanovené týdenní pracovní doby bude u všech zaměstnanců bez ohledu na pracovní režim stejná.*

**Kratší pracovní doba** (viz § 80 ZP) je naproti tomu pracovní dobou individuálně sjednanou s délkou pod rozsah stanovené týdenní pracovní doby. Jedná se o tzv. částečný nebo zkrácený úvazek. Využít kratší pracovní dobu mohou všichni zaměstnavatelé, ať už odměňují zaměstnance za práci mzdou, či platem.

## ZPŮSOB SJEDNÁNÍ A DOPADY KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBY

Kratší pracovní dobu nemůže zaměstnavatel zavést vnitřním předpisem ani kolektivní smlouvou. Je zde **nutná individuální dohoda** mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Ta může být součástí pracovní smlouvy, dodatku k pracovní smlouvě nebo může být obsažena v samostatné dohodě. Zajímavé je, že současné znění § 80 ZP nevyžaduje pro sjednání kratší pracovní doby výslovně písemnou formu, nicméně písemná forma je důrazně doporučena z hlediska právní jistoty.

Z hlediska **obsahu** lze doporučit, aby byla kratší pracovní doba vymezena procentem, zlomkem či desetinným číslem ze stanovené týdenní pracovní doby, nikoliv konkrétním počtem hodin. Vymezení konkrétním počtem hodin by totiž znamenalo, že by při změně směnnosti zaměstnavatel nemohl jednostranně změnit počet pracovních hodin daného zaměstnance.

### PŘÍKLAD 2

*Okolnosti jako v příkladu 1. Zaměstnankyně paní Veselá má sjednanou kratší pracovní dobu v rozsahu 0,5 stanovené týdenní pracovní doby a je zařazena v tzv. jednosměnném pracovním režimu. Dokud zaměstnavatel nezkrátí stanovenou pracovní dobu, činí pracovní doba paní Veselé 20 hodin týdně (0,5 ze 40 hodin). Po zkrácení stanovené pracovní doby bude pracovní doba paní Veselé činit 18,75 hodin týdně (0,5 z 37,5 hodin). Oproti tomu zaměstnanec pan Hromada má sjednanou kratší*

**pracovní dobu v rozsahu 20 hodin týdně. Tuto pracovní dobu bude mít bez ohledu na směnnost a na zkrácení týdenní pracovní doby.**

**Mzda či plat** jsou přitom na rozdíl od zkrácené týdenní pracovní doby **poměrně sníženy**. Zaměstnanci totiž v souladu s § 80 ZP přísluší za vykonanou práci mzda či plat, jež odpovídají sjednané kratší pracovní době.

### **PŘÍKLAD 3**

**Zaměstnavatel – společnost Coxia, a. s., stanovuje mzdy vnitřním mzdovým předpisem. Zaměstnanec pan Novotný je podle mzdového předpisu zařazen do tarifní třídy 6, pro niž zaměstnavatel stanovil měsíční mzdu ve výši 28 000 Kč. Pan Novotný má sjednanu kratší pracovní dobu v rozsahu 0,6 úvazku. Jeho měsíční mzda se proto poměrně snižuje v rozsahu úvazku a činí  $28\ 000\text{ Kč} \times 0,6 = 16\ 800\text{ Kč}$ .**

Dohodu o kratší pracovní době je možné uzavřít **na dobu určitou i na dobu neurčitou**. Dobu určitou lze vymezit pomocí konkrétních časových údajů (uvedením data nebo počtu měsíců či let), ale také určitou událostí, jako je např. dosažení věku dítěte. Doba určitá poskytuje větší míru právní jistoty, na jejím případném prodloužení se však strany musí dohodnout. V případě dohody na dobu neurčitou se naopak musí zaměstnanec a zaměstnavatel v případě potřeby shodnout na jejím zrušení.

### **PŘÍKLAD 4**

**Okolnosti jako v příkladu 3. Kratší pracovní doba byla s panem Novotným sjednána v dodatku k pracovní smlouvě s účinností od 1. července 2022 do 30. června 2023. Předtím pan Novotný pracoval po stanovenou týdenní pracovní dobu. Pokud se strany nedohodnou jinak, od 1. července 2023 bude pan Novotný opět pracovat po stanovenou týdenní pracovní dobu. Uvedené ujednání nemá vliv na dobu trvání pracovního poměru a nevztahují se na něj omezení podle § 39 ZP.**

## **ZVLÁŠTNÍ PŘÍPADY SJEDNÁNÍ KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBY**

Kratší pracovní dobu tedy nelze jednostranně nařídit či vynutit, vždy je nutná dohoda zaměstnavatele a zaměstnance. **Žádá-li však o kratší pracovní dobu zaměstnanec spadající do zvláštní skupiny zaměstnanců vymezené v § 241 odst. 2 ZP, je zaměstnavatel povinen takové žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.** Jedná se o zaměstnance pečující o dítě mladší 15 let, těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnance, kteří prokážou, že převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).<sup>1)</sup>

Zaměstnavatel nemusí žádosti vyhovět, brání-li tomu vážné provozní důvody. Toto své rozhodnutí není ze zákona přinejmenším prozatím povinen zaměstnanec odůvodnit, zaměstnanec se nicméně svého práva může domáhat žalobou a v případě soudního sporu je na zaměstnavateli, aby prokázal důvody, pro něž žádosti nevyhověl. **Vážné provozní důvody** jsou přitom dány v situaci, kdy by byl v důsledku vyhovění požadavku zaměstnance a sjednání kratší pracovní doby znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz zaměstnavatele. Provozem se zde rozumí plnění úkolů nebo činnosti zaměstnavatele, zejména úkolů souvisejících se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb, které zaměstnavatel provádí vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Při hodnocení se posuzuje stav, kdy by daný zaměstnanec

<sup>1)</sup> Jednotlivé stupně závislosti vymezuje § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, v návaznosti na to, kolik základních životních potřeb není daná osoba schopna zvládat samostatně.

pracoval po stanovenou týdenní pracovní dobu, a stav, kdy by pracoval po kratší pracovní dobu. Je třeba vzít v úvahu také např. možnost zastoupení jiným zaměstnancem, návaznost práce jednotlivých zaměstnanců či rozsah a rozvrh práce daného zaměstnance.<sup>2)</sup>

V praxi může nastat i situace, kdy je **požadavek na kratší pracovní dobu vyjádřen v lékařském posudku** vydaném poskytovatelem pracovnělékařských služeb a z posudku tak vyplývá, že je zaměstnanec zdravotně způsobilý k výkonu dané práce, avšak s podmínkou spočívající v časovém omezení rozsahu pracovní doby. Za těchto okolností je zaměstnavatel povinen navrhnout zaměstnanci odpovídající kratší pracovní dobu, není však oprávněn ji zaměstnanci vnutit. Zaměstnanec tedy může návrh odmítnout. V takovém případě je podle názorů odborné veřejnosti, s nimiž plně souhlasíme, zaměstnavatel přesto povinen přidělovat zaměstnanci práci v souladu s podmínkami vyjádřenými v lékařském posudku s tím, že část pracovní doby přesahující pracovní dobu omezenou lékařem je překážkou v práci na straně zaměstnance<sup>3)</sup>, a to bez práva na náhradu mzdy či platu. O překážku v práci na straně zaměstnavatele se zde jednat nemůže, neboť zaměstnanec není v uvedeném rozsahu podle lékařského posudku schopen vykonávat práci.<sup>4)</sup>

## VLIV KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBY NA ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY A PRÁCI PŘESČAS

Kratší pracovní doba se pochopitelně projeví nejvíce při **rozvržení pracovní doby**. Menší rozsah pracovní doby připadající na jeden týden způsobí buď to, že se sníží počet směn zaměstnance v týdnu, nebo to, že se zkrátí jejich délka, příp. obojí. Ačkoliv se nejedná o obligatorní náležitost dohody o kratší pracovní době ani pracovní smlouvy, v praxi často dochází k zařazení ujednání o **rozvržení pracovní doby** do dohody o kratší pracovní době nebo přímo do pracovní smlouvy, neboť se kratší pracovní doba sjednává zpravidla na určité dny či hodiny v týdnu podle konkrétních potřeb zaměstnavatele nebo podle toho, kdy má zaměstnanec možnost vykonávat práci.

### PŘÍKLAD 5

***Okolnosti jako v příkladu 3. Pan Novotný požadoval kratší pracovní dobu z důvodu, že kvůli péči o nemohoucí příbuznou může pracovat jen od pondělí do středy. Zaměstnavatel mu vyšel vstříc a kvůli jistotě obou stran rovnou do dodatku k pracovní smlouvě uvedl nejen rozsah sjednané kratší pracovní doby, ale též to, že bude rozvržena do tří 8hodinových směn od pondělí do středy.***

Sluší se nicméně upozornit, že podle § 81 odst. 1 ZP rozvrhuje pracovní dobu zaměstnavatel, který také určuje začátek a konec směn, a **nejsou-li tedy v pracovní smlouvě či dohodě o kratší pracovní době sjednána konkrétní pravidla, může zaměstnavatel rozvrhnout kratší pracovní dobu libovolně v souladu s pravidly v zákoníku práce** (rovnoměrně, nerovnoměrně, na různé dny v týdnu, do směn v délce až 12 hodin). Ještě jinak řečeno: ujednání o kratší pracovní době samo o sobě nevyjadřuje, že bude mít zaměstnanec směny v určité délce nebo pracovní dobu rozvrženou jen na určité dny v týdnu. Je tedy pře-

<sup>2)</sup> Viz BOGNÁROVÁ, Věra. § 241 (Směny; kratší pracovní doba; přesčas). In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír, a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 943–945.

<sup>3)</sup> Např. ŠUBRT, Bořivoj, TUČEK, Milan. *Pracovnělékařské služby. Povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019, s. 221–222.

<sup>4)</sup> Analogicky viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. prosince 2020, sp. zn. 21 Cdo 1645/2020, a v něm vyjádřený závěr, podle něhož „o překážku v práci ve smyslu ustanovení § 208 zák. práce jde tehdy, neplní-li nebo nemůže-li zaměstnavatel plnit povinnost vyplývající pro něj z pracovního poměru přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy (§ 38 odst. 1 písm. a) zák. práce), a to za předpokladu, že zaměstnanec je schopen a připraven tuto práci konat.“

devším v zájmu zaměstnance usilovat o to, aby dohoda o kratší pracovní době obsahovala nejen její rozsah (délku), ale i pravidla pro její rozvržení.

Je-li ujednání o konkrétním rozvržení pracovní doby vtěleno do pracovní smlouvy či dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, řídí se rozvržení pracovní doby tímto ujednáním a zaměstnavatel již nemůže jednostranně rozhodnout o jiném rozvržení.<sup>5)</sup> Přeje-li si pravidlo později změnit, musí se dohodnout s příslušným zaměstnancem.

Pracuje-li zaměstnanec nad rámec ujednané kratší pracovní doby, nejedná se automaticky o práci přesčas. **Práci přesčas** je u zaměstnance s kratší pracovní dobou podle § 78 odst. 1 písm. i) ZP až **práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu. Zaměstnancům s kratší pracovní dobou navíc nelze s ohledem na smysl úpravy institutu kratší pracovní doby práci přesčas nařídít** a je vždy nutné se na ní se zaměstnancem dohodnout, i kdyby šlo o práci přesčas v rozsahu do 8 hodin týdně, resp. 150 hodin ročně.

To platí i ohledně tzv. **nadúvazkové práce**, tedy práce, již zaměstnanec vykonává nad rámec sjednané kratší pracovní doby, která však současně nepřesáhne stanovenou týdenní pracovní dobu: **zaměstnavatel a zaměstnanec se na ní musí dohodnout**. Dohoda nemusí být písemná.

## PŘÍKLAD 6

***Okolnosti jako v příkladu 5. Zaměstnavatel potřebuje, aby pan Novotný výjimečně přišel do práce i ve čtvrtek. Pan Novotný s tím souhlasí a péči dokáže zajistit jinak. Jedná se o dohodnutou nadúvazkovou práci, která nicméně není prací přesčas (nepřesáhne stanovenou týdenní pracovní dobu).***

Na tomto místě je vhodné rovněž upozornit na rizika spojená s **pravidelnou nadúvazkovou prací**. Vykazuje-li nadúvazková práce pravidelnost a systematickост, nejedná se již o nadúvazkovou práci, ale o to, že **úvazek zaměstnance je fakticky vyšší než sjednaný „na papíře“ a odpovídá pravidelně a systematicky vykonávané práci**. Takové jednání lze označit za disimulované (zastřené) právní jednání<sup>6)</sup> a vyhodnotit jej jako přestupek spočívající v ústní či konkludentní změně obsahu pracovního poměru, za jehož spáchání hrozí uložení pokuty až do výše 2 000 000 Kč.<sup>7)</sup>

## PŘÍKLAD 7

***Okolnosti jako v příkladu 6 s tím rozdílem, že pan Novotný chodí do práce pravidelně a systematicky každý čtvrtek. Pak je na místě zhodnotit, zda tedy vůbec platí dohoda zaměstnavatele a pana Novotného o úvazku v rozsahu 0,6 stanovené týdenní pracovní doby. Zřejmě (podle konkrétních okolností) ne a fakticky má pan Novotný sjednaný úvazek v rozsahu 0,8 stanovené týdenní pracovní doby (protože nechodí do práce na běžné dlouhou směnu 3 dny v týdnu, ale 4 dny v týdnu). Zaměstnavateli pak za toto zastřené právní jednání hrozí pokuta.***

<sup>5)</sup> Analogicky viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. května 2011, sp. zn. 21 Cdo 1395/2010, a v něm vyjádřený závěr, podle něhož „Mezi (...) další podmínky, na nichž se účastníci mohou dohodnout, patří zejména ujednání o mzdě, o zkušební době, o době trvání pracovního poměru a není vyloučeno ani ujednání o pracovní době obsahující její bližší vymezení (např. délku pracovní doby, případně její rozvržení), pokud na tom mají účastníci zájem. Tyto další dohodnuté podmínky zaměstnavatel (ani zaměstnanec) není oprávněn jednostranně měnit, jejich změna je možná pouze dohodou účastníků o změně sjednaných pracovních podmínek.“

<sup>6)</sup> Disimulované právní jednání je jednání, při němž jednající předstírá provedení určitého právního jednání s cílem zakrýt jiné právní jednání. Takové právní jednání se posuzuje podle jeho pravé povahy, tedy podle toho, k čemu směřoval úmysl smluvních stran. (HANDLAR, Jiří. § 555 (Základní interpretační vodítko; disimulace). In: LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část* (§ 1–654). 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1766, marg. č. 6, 7, 9.)

<sup>7)</sup> Viz BUKOVJAN, Petr, ŠUBRT, Bořivoj. Výkladová stanoviska AKV, 25. část. *Práce a mzda*. 2019, č. 6, s. 48.

## ODMĚŇOVÁNÍ A BENEFITY PŘI KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBĚ

Jak již bylo shora zmíněno, mezi definiční znaky kratší pracovní doby patří **zásada poměrného omezení mzdy či platu** ve vztahu ke mzdě či platu za práci po stanovenou týdenní pracovní dobu, protože zaměstnanci s kratší pracovní dobou přísluší v souladu s § 80 ZP mzda či plat odpovídající sjednané kratší pracovní době. Poměrné snížení odměny za práci se poté odráží zejména v následujících oblastech.

Ujednání kratší pracovní doby má vliv na **výši minimální mzdy a nejnižší úroveň zaručené mzdy**, které se podobně jako mzda či plat snižují poměrně ke sjednané kratší pracovní době. To se však týká pouze měsíční sazby minimální mzdy a nejnižší úroveň zaručené mzdy; výše hodinové sazby minimální mzdy a nejnižší úroveň zaručené mzdy zůstávají beze změny (viz § 5 odst. 2 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů).

### PŘÍKLAD 8

*Zaměstnankyně paní Hlavatá spadá podle nařízení vlády č. 567/2006 Sb. do 4. skupiny prací, pro niž nařízení vlády v roce 2023 předepisuje nejnižší úroveň zaručené mzdy 129,80 Kč za hodinu či 21 800 Kč za měsíc. Pokud by tedy délka stanovené týdenní pracovní doby paní Hlavaté činila 40 hodin a paní Hlavatá by měla sjednaný úvazek 0,2, znamenalo by to, že pro ni platí nejnižší úroveň zaručené mzdy 129,80 Kč za hodinu, ale pouze 4 360 Kč (21 800 Kč × 0,2) za měsíc.*

**Zákonné příplatky za práci** (typicky přesčas, ve svátek, v sobotu a v neděli, v noci, ve ztíženém pracovním prostředí) **nejsou kratší pracovní dobou dotčeny** a právo na ně zůstává plně zachováno. Jsou-li některé příplatky paušalizovány na jiné než hodinové bázi, lze v jejich případě aplikovat zásadu poměrného snížení. Takový postup se jeví logickým např. u měsíčních paušalizovaných příplatků za noční práci nebo za práci v sobotu a v neděli, u nichž zákoník práce ve mzdové sféře umožňuje sjednat jiný způsob určení příplatku. Znovu je třeba zdůraznit, že **nadúvazková práce není prací přesčas** a náleží za ni proto pouze dosažená mzda či plat, nikoliv příplatek za práci přesčas či náhradní volno.

Kratší pracovní doba se automaticky neodráží v oblasti **benefitů**. Zákoník práce sám o sobě benefity neřeší a ponechává toto na vnitřních předpisech a postupech zaměstnavatele. S ohledem na princip rovného zacházení a zákaz diskriminace lze v těchto případech doporučit **princip poměrného snížení**. To znamená, že benefity poskytované zaměstnavatelem přísluší obecně všem zaměstnancům daného zaměstnavatele, mohou však být poměrně sníženy u zaměstnanců s kratší pracovní dobou. Např. počet „sick days“ může zaměstnavatel poměrně omezit zaměstnancům s kratší pracovní dobou podle počtu jejich pracovních dnů v týdnu či podle počtu pracovních hodin.

## PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK PŘI KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBĚ

V návaznosti na odměňování se sluší upozornit rovněž na **výpočet průměrného výdělku** při kratší pracovní době a problémy s tím spojené. Zákoník práce neobsahuje zvláštní právní úpravu výpočtu průměrného výdělku při kratší pracovní době. Výpočet průměrného hodinového výdělku je tak shodný s výpočtem při stanovené pracovní době a nečiní zvláštní problémy, protože průměrný hodinový výdělek se počítá jako podíl hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období (viz § 353 odst. 1 ZP).

Problematicky je však v některých aspektech výpočet **průměrného měsíčního výdělku**. Ten se sice počítá také stejně jako při stanovené pracovní době, pokud ovšem zaměstnanec vykonává ve větším rozsahu nadúvazkovou práci, dochází k jeho zkreslení. To se potom

negativně odráží např. na výpočtu odstupného, podpory v nezaměstnanosti či rozsahu náhrady škody způsobené zaměstnancem – zkrátka tam, kde právní předpisy počítají s použitím průměrného měsíčního výdělku.

## PŘÍKLAD 9

**Okolnosti jako v příkladu 7. Mzda pana Novotného při úvazku 0,6 činí 16 800 Kč (viz příklad 3). Pan Novotný fakticky pracuje v rozsahu úvazku 0,8, reálně si tedy vydělává měsíčně okolo 22 400 Kč. Dosažená mzda za nadúvazkovou práci se nicméně už nepromítne do výpočtu průměrného měsíčního výdělku. Ten se vypočítá jako násobek průměrného hodinového výdělku, sjednané týdenní pracovní doby (tj. např. 24 hodin týdně) a koeficientu 4,348.**

Problematická je rovněž situace, kdy dojde ke **změně týdenní pracovní doby v průběhu rozhodného období**, kterým je podle § 354 odst. 1 ZP předchozí kalendářní čtvrtletí. Průměrný výdělek se počítá k 1. dni následujícímu po rozhodném období (§ 354 odst. 2 ZP). Při výpočtu se proto pracuje s délkou pracovní doby, která je sjednána („platí“) ke dni výpočtu. Dojde-li tedy ke konci rozhodného období ke sjednání kratší pracovní doby, odráží se to z pohledu zaměstnance negativně na výpočtu jeho průměrného měsíčního výdělku, ačkoliv zaměstnanec většinu rozhodného období pracoval po stanovenou týdenní pracovní dobu či delší sjednanou kratší pracovní dobu. Tato situace však není zákoníkem práce řešena, a nezbyvá tak než vycházet z § 354 ZP a průměrný výdělek skutečně zjišťovat k 1. dni následujícímu po rozhodném období, tj. z údajů platných k tomuto dni.

Kratší pracovní doba může rovněž častěji vyvolávat potřebu použití **pravděpodobného výdělku** podle § 355 ZP, protože u velmi nízkých úvazků bude docházet k tomu, že byt zaměstnanec odpracuje vše, co má, neodpracuje alespoň 21 dnů (např. při rozvržení pracovní doby do jednoho pracovního dne týdně). Pravděpodobný výdělek se zjišťuje z hrubé mzdy nebo platu, kterých zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popř. z hrubé mzdy nebo platu, kterých by zřejmě dosáhl. Přihlíží se přitom zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo platu nebo ke mzdě nebo platu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty (§ 355 odst. 2 ZP).

Judikatura Nejvyššího soudu k tomu doplňuje, že „soud tu přihlíží nejen k tomu, jakou práci měl zaměstnanec ve zkoumaném rozhodném období konat a jaká byla obvyklá výše jednotlivých složek mzdy zaměstnanec, ale také k tomu, jakým způsobem byla v rozhodném období odměňována práce, kterou měl zaměstnanec konat, jaké měl podle platných předpisů (kupř. vnitřních předpisů, kolektivní smlouvy) pobírat „pohyblivé“ složky mzdy (odměny), jaké měl zaměstnavatel v rozhodném období prostředky pro poskytnutí odměn svým zaměstnancům apod.; v tímto způsobem vymezeném rámci se soudu současně ukládá – jako k určitému korektivu – přihlídnout rovněž k výši výdělků, kterých dosáhli na stejné práci spoluzaměstnanci dotčeného zaměstnance, případně jiní zaměstnanci na práci stejné hodnoty. Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby zjištěný výdělek byl vskutku „pravděpodobný“, tedy takový, jakého by zaměstnanec zřejmě dosáhl, kdyby u zaměstnavatele v rozhodném období pracoval.“<sup>8)</sup>

## DOVOLENÁ PŘI KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBĚ

Kratší pracovní doba se logicky odrazí také ve výpočtu nároku zaměstnance na **dovolenou**, neboť dovolená se vypočítává jako **násobek výměry dovolené v týdnech a stanovené či kratší týdenní pracovní doby**. Obecně se bude počet hodin dovolené rovnat násobku sjednané kratší pracovní doby a počtu týdnů dovolené. Pokud však zaměstnanec odpracoval méně než 52násobek sjednané kratší pracovní doby, má nárok pouze na poměrnou část

<sup>8)</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. dubna 2019, sp. zn. 21 Cdo 95/2017.

dovolené v rozsahu 1/52 za každou odpracovanou kratší pracovní dobu, jak vyplývá z § 213 odst. 4 ZP. Dojde-li v průběhu kalendářního roku ke změně týdenní pracovní doby, vypočte se nárok na dovolenou v souladu s § 212 odst. 4 ZP poměrně pro jednotlivá období.

I v oblasti dovolené jsou určité problémy spojeny s **nadúvazkovou prací**, a to s jejím započítáváním jako výkonu práce pro účely dovolené. Jsme toho názoru, že **je-li nadúvazková práce konána pravidelně a systematicky, má být i pro účely práva na dovolenou hodnocena jako výkon práce** a právo na dovolenou za ni bude vznikat. Nicméně jestliže jde o **nadúvazkovou práci nahodilou a nepravidelnou, měla by být hodnocena podobně jako práce přesčas, a tedy nebyt vnímána jako výkon práce** pro účely práva na dovolenou. Nejedná se totiž o výkon práce v rozvržené pracovní době (nadúvazková práce je dohodnuta, nikoliv však rozvržena). Sluší se nicméně upozornit, že se objevují i názory odlišné, tedy že i nepravidelná nadúvazková práce má být zohledněna jako výkon práce při výpočtu práva na dovolenou.<sup>9)</sup>

## PRACOVNÍ CESTY A CESTOVNÍ NÁHRADY PŘI KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBĚ

Ujednání **kratší pracovní doby nebrání** zaměstnavateli **vysílat zaměstnance na pracovní cesty**, fakticky má však vliv na možnosti plánování výkonu práce na pracovních cestách, neboť zaměstnavatel je limitován ujednanou pracovní dobou. Stráví-li zaměstnanec na pracovní cestě výkonem práce delší dobu, než odpovídá sjednanému úvazku, jedná se opět o nadúvazkovou práci, o níž i zde platí, že se na ní musí zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout a že za ni náleží zaměstnanci odměna (dosažená mzda či plat).

Rovněž je třeba vzít na vědomí, že **kratší pracovní doba nemá vliv na výši a rozsah cestovních náhrad**. Poskytnutím cestovních náhrad totiž zaměstnavatel nahrazuje zaměstnanci výdaje, které zaměstnanci vznikly v souvislosti s výkonem práce při pracovní cestě a v dalších případech vymezených v § 152 ZP. Z uvedeného vyplývá, že cestovní náhrady jsou vázány na pobyt zaměstnance na pracovní cestě, cestě mimo pravidelné pracoviště atd., nikoliv na sjednanou délku pracovní doby a rozsah výkonu práce při pracovní cestě. Např. stravné či zahraniční stravné náleží zaměstnanci v plné výši a nebude nijak kráceno v poměru k ujednané délce kratší pracovní doby.

## KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA A PŘEKÁŽKY V PRÁCI A PŘESTÁVKY KE KOJENÍ

Kratší pracovní doba má určitý praktický vliv na posuzování **překážek v práci**. Vycházíme-li z principu, že překážky v práci nastávají v rozsahu, v němž zasahují do pracovní doby, lze dospět k následujícím závěrům. Jsou-li v důsledku ujednání kratší pracovní doby směny zaměstnance kratší, pak i překážka v práci (např. dočasná pracovní neschopnost) vede k omluvení nepřítomnosti zaměstnance v práci po takto kratší směnu a rovněž případná náhrada mzdy či platu bude poskytnuta za nižší počet zameškaných pracovních hodin. Pokud má však kratší pracovní doba vliv na počet pracovních dní v týdnu, omlouvají se překážky v práci pouze v těch dnech, kdy měl mít zaměstnanec směnu, a rovněž pouze za tyto dny bude zaměstnanci případně poskytována náhrada mzdy či platu. Je-li doba trvání překážky v práci určena počtem dní (např. pracovní volno z důvodu svatby), proplatí se počet hodin odpovídající délce směny ve dnech, na něž připadla překážka v práci.

<sup>9)</sup> Např. SCHMIED, Zdeněk. Dovolena za kalendářní rok a její poměrná část. In: KOŠNAR, Michael, SCHMIED, Zdeněk. *Dovolena a její aplikace v praxi s praktickými příklady k 1. 1. 2021*. 3. podstatně přepracované vydání. Olomouc: ANAG, 2020, s. 43.



Jako značně problematickou lze vnímat právní úpravu **přestávek ke kojení** obsaženou v § 242 odst. 2 ZP. Podle této úpravy totiž platí, že pokud zaměstnankyně vykonává práci po kratší pracovní dobu, která však činí alespoň polovinu stanovené týdenní pracovní doby, pak této zaměstnankyni přísluší jedna půlhodinová přestávka na každé dítě do konce 1 roku věku. Nedosahuje-li však kratší pracovní doba ani jedné poloviny stanovené pracovní doby, přestávky ke kojení nepřísluší vůbec. Taková **právní úprava zohledňuje pouze celkovou délku sjednané pracovní doby, nikoliv délku jednotlivých směn**, což může způsobovat ve vztahu ke kojení problémy – např. zaměstnankyně se sjednanou pracovní dobou v rozsahu 0,25 stanovené týdenní pracovní doby rozvrženou do jedné 10hodinové směny nebude mít právo na přestávku na kojení vůbec, oproti tomu zaměstnankyně se sjednanou pracovní dobou v rozsahu 0,5 stanovené týdenní pracovní doby rozvrženou do pěti 4hodinových směn bude mít v každé směně právo na přestávku na kojení.

## VLIV KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBY NA NÁHRADU ŠKODY

Kratší pracovní doba se promítne konečně také v **rozsahu náhrady škody** způsobené zaměstnancem. Ustanovení § 257 odst. 2 ZP zakotvuje obecné pravidlo, že **výše náhrady škody způsobené z nedbalosti zaměstnancem zaměstnavateli porušením povinnosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním nesmí přesáhnout částku rovnající se 4,5násobku průměrného měsíčního výdělku** zaměstnance před porušením povinnosti, kterým škodu způsobil. Vzhledem ke způsobu výpočtu mzdy (platu) a průměrného měsíčního výdělku zaměstnanců s kratší pracovní dobou, při němž se nezohledňuje nadúvazková práce, tak bude odpovědnost za škodu u těchto zaměstnanců fakticky omezena oproti zaměstnancům pracujícím po stanovenou týdenní pracovní dobu.

Uvedené platí obdobně pro případ **náhrady škody způsobené zaměstnavateli zaměstnancem porušením prevenční povinnosti**, kde je limit rozsahu náhrady škody stanoven na 3násobek průměrného měsíčního výdělku (§ 258 ZP). Nadúvazková práce tedy opět není zohledněna. Opačně je tomu však v případě povinnosti k **náhradě schodku při tzv. společné hmotné odpovědnosti** (tedy v případě společné odpovědnosti za hodnoty svěřené daným zaměstnancům k vyúčtování). Zde se nadúvazková práce zohlední, neboť se zohledňují dosažené hrubé výdělky zaměstnance, a nikoliv jejich průměrné výdělky.

## ZÁVĚR

Kratší pracovní doba, o níž se v praxi často hovoří jako o částečných či zkrácených úvazcích, představuje **flexibilní formu zaměstnávání** umožňující zapojení do pracovního procesu také osobám, jež nemohou nebo nechtějí pracovat po stanovenou týdenní pracovní dobu, jakož i využití pracovních sil zaměstnavateli, kteří z různých důvodů nemají zájem na přidělování práce zaměstnancům v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Mezi její definiční znaky patří **délka pracovní doby pod rozsah stanovený v § 79 ZP**, nutnost **individuálního sjednání** mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a **poměrné snížení mzdy či platu**. Z praxe nicméně vyplývá ještě řada dalších odchylek od zaměstnání po stanovenou týdenní pracovní dobu, daných nikoliv přímo právní úpravou, ale faktickými dopady kratší pracovní doby. Na klíčové z nich jsme upozornili v tomto článku.

**Mgr. Michal VRAJÍK,**  
advokát,

**Mgr. Karolina KONEČNÁ,**  
advokátní koncipientka