



## PŘECHOD NA ZKRÁCENOU PRACOVNÍ DOBU

**Mgr. Michal Vrajík,**

*samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden*

Mezi často skloňovaná pracovněprávní témata patří poslední dobou délka týdenní pracovní doby, resp. možnosti jejího zkrácení. Podstatná část zaměstnavatelů svým zaměstnancům zkracuje týdenní pracovní dobu pod zákonem stanovený rozsah a právě přechodu ze stanovené na zkrácenou pracovní dobu je věnován tento článek.

### ZKRÁCENÁ PRACOVNÍ DOBA A KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA

Úvodem je třeba vysvětlit rozdíl mezi **zkrácenou pracovní dobou** a **kratší pracovní dobou**, protože zejména praxe s těmito pojmy nakládá někdy jako se synonymy, přestože jde o dva rozdílné pojmy.

**Zkrácení pracovní doby** se řídí § 79 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), a spočívá v tom, že zaměstnavatel **plošně vůči všem nebo určité skupině zaměstnanců** (při dodržení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace) sníží rozsah stanovené týdenní pracovní doby. Při zkrácení pracovní doby zaměstnanec i nadále pracuje **na plný úvazek**, nicméně počet hodin, které týdně odpracuje, je **nižší než zákonem stanovený**. Zkrácení pracovní doby **nelze provést v platové sféře**, tj. u zaměstnavatelů odměňujících zaměstnance platem. Další výklad v tomto článku se tak týká pouze zaměstnavatelů odměňujících zaměstnance mzdou.

#### **PŘÍKLAD 1**

*Zaměstnavatel se rozhodne vnitřním předpisem plošně zkrátit všem zaměstnancům pracovní dobu ze 40 hodin týdně na 37,5 hodiny týdně (u zaměstnavatele se nepracuje ve směnném provozu). V takovém případě zaměstnanci i nadále pracují na „plný úvazek“ a jde o zkrácení pracovní doby.*

**Kratší pracovní doba** se oproti tomu řídí § 80 zákoníku práce a spočívá v tom, že se zaměstnavatel a zaměstnanec **individuálně dohodnou na kratším, částečném úvazku**, tj. sníží dohodou rozsah pracovní doby. Kratší pracovní doba tedy spočívá v práci na **částečný úvazek** a lze se na ní dohodnout jak ve mzdové, tak v platové sféře.

### PŘÍKLAD 2

*Zaměstnankyně se vrací do práce po rodičovské dovolené a se zaměstnavatelem se dohodne na pracovní době 20 hodin týdně. V takovém případě jde o práci na „částečný úvazek“ v rozsahu 0,5 a tedy o kratší pracovní dobu.*

Podstatný rozdíl spočívá též v tom, že zatímco **zkrácení** pracovní doby je **bez snížení mzdy** (k tomu viz další výklad), **kratší** pracovní doba automaticky znamená právo na mzdu nebo plat **odpovídající sjednané kratší pracovní době**, tj. poměrně snížené.

## DŮVODY PRO ZAVEDENÍ ZKRÁCENÉ PRACOVNÍ DOBY

Zaměstnavatele mohou ke zkrácení pracovní doby vést v zásadě **dva důvody**. Prvním je **poskytnutí benefitu zaměstnancům**. V takovém případě zaměstnavatel chce v rámci balíčku benefitů pro zaměstnance vyjít vstříc tolik vyzdvihovanému nastavení poměru pracovního a soukromého života (tzv. work-life balance) a **zkrátit pracovní dobu**. Délku zkrácení volí v takovém případě zaměstnavatel, příp. po dohodě s odborovou organizací. V praxi je asi nejčastější zkrácení pracovní doby ze 40 hodin týdně na 37,5 hodiny týdně a někdy též na 35 hodin týdně. Při pětidenním pracovním týdnu to tedy znamená, že směna zaměstnanec nečiní 8 hodin, ale 7,5 nebo 7 hodin.

### PŘÍKLAD 3

*Tato „benefitní poloha“ zkrácení pracovní doby se často vyskytuje též v průmyslových závodech, kde zaměstnanci na výrobních pozicích pracují zpravidla ve směnném pracovním režimu (dvousměnném, třísměnném nebo nepřetržitém) a jejich týdenní pracovní doba tak ze zákona činí 38,75 nebo 37,5 hodiny týdně. Zaměstnanci na technickohospodářských (THP) pozicích by pak pracovali s pracovní dobou 40 hodin týdně, protože nejsou zařazeni ve směnném pracovním režimu. Zaměstnavatelé v těchto případech mnohdy přistupují k tomu, že jako benefit zkrátí pracovní dobu na 37,5 hodiny týdně všem zaměstnancům.*

Druhým důvodem pro zkrácení pracovní doby je **vyrovnání pracovní doby v rámci rozvrhu směn**. U některých rozvrhů směn totiž za vyrovnávací období nedosahuje průměrná délka týdenní pracovní doby přesně 40 (38,75 nebo 37,5) hodin týdně, ale například jen 37 hodin týdně. V takovém případě je pro zaměstnavatele vhodné **zkrátit pracovní dobu** právě na ten rozsah, který mu vyplývá z rozvrhu směn, protože **jinak by nerozvrženou pracovní dobu musel hradit jako překážku v práci na straně zaměstnavatele**, tj. platit zaměstnanci vedle jeho měsíční či hodinové mzdy ještě náhradu mzdy za překážky v práci. Zaměstnavatel v takovém případě zkracuje pracovní dobu v rozsahu, který vyplývá z rozvrhu směn tak, aby zaměstnancům rozvrhoval úplný fond pracovní doby.

### PŘÍKLAD 4

*Zaměstnanec pracuje v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby v jedenáctihodinových směnách, přičemž po 4 směnách následují 4 dny volna, pak opět 4 směny, 4 dny volna atd. Nejde o směnný pracovní režim – zaměstnanec se na dané pozici s nikým nestřídá. Vyrovnávací období určil zaměstnavatel na 8 týdnů, tj.  $8 \times 7 = 56$  dní. Za těchto 8 týdnů odpracuje zaměstnanec celkem  $28 \text{ směn} \times 11 \text{ hodin} = 308 \text{ hodin}$ .  $308 \text{ hodin} : 8 \text{ týdnů} = 38,5 \text{ hodiny týdně}$ . Zaměstnavatel tedy potřebuje zkrátit pracovní dobu zaměstnanec ze zákonem stanovených 40 hodin týdně na 38,5 hodiny týdně. Kdyby tak*

zaměstnavatel neučinil, vzniká v rozsahu 1,5 hodiny týdně překážka v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanec by vedle mzdy měl nárok ještě na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za této 1,5 hodiny týdně.

## ZPŮSOBY ZAVEDENÍ ZKRÁCENÉ PRACOVNÍ DOBY

Pokud jde o **zavedení zkrácené pracovní doby**, zákoník práce umožňuje její zavedení dvěma způsoby, a to **kolektivní smlouvou** nebo **vnitřním předpisem**. Mezi těmito způsoby přitom **volí zaměstnavatel**. Jinými slovy: Vnitřní předpis lze vydat i tam, kde působí odborová organizace.<sup>1</sup> Oba způsoby zavedení zkrácené pracovní doby **jsou si rovny, vnitřní předpis nepředstavuje až druhou alternativu**.

Zajímavý případ by mohl nastat, pokud by byla u jednoho zaměstnavatele zkrácená pracovní doba zavedena **jak kolektivní smlouvou, tak vnitřním předpisem**, a to pokaždé v jiné délce. K takové situaci by mohlo dojít např. v případě přechodu práv a povinností z pracovních vztahů, pokud by s přejímanými zaměstnanci přešla též práva a povinnosti z kolektivní smlouvy, která by upravovala zkrácení pracovní doby jinak než vnitřní předpis přejímajícího zaměstnavatele.

Takový případ by se podle názoru autora řešil za použití § 4a odst. 1 a 2 zákoníku práce tak, že by záleželo na tom, **která úprava je pro zaměstnance výhodnější**, tj. co zkracuje pracovní dobu více – zda vnitřní předpis, nebo kolektivní smlouva.

### PŘÍKLAD 5

*U zaměstnavatele platí vnitřní předpis zkracující týdenní pracovní dobu na 38,5 hodiny. Následně je uzavřena kolektivní smlouva a v ní je dohodnuto zkrácení týdenní pracovní doby na 37,5 hodiny. V takovém případě má přednost úprava v kolektivní smlouvě, protože je pro zaměstnance výhodnější. Vnitřní předpis tím sice nezaniká, ale je nepoužitelný (tzv. obsoletní). Kolektivní smlouva je uzavřena na 1 rok a po vypršení není obnovena. Zkrácení pracovní doby na 37,5 hodiny týdně tím přestává platit a znovu se bude postupovat podle (dosud platného) vnitřního předpisu zkracujícího pracovní dobu na 38,5 hodiny týdně.*

## PRAKTICKÝ POSTUP PŘI ZAVÁDĚNÍ ZKRÁCENÉ PRACOVNÍ DOBY

Pokud se tedy zaměstnavatel prakticky rozhodne zkrátit pracovní dobu, měl by provést následující kroky:

1. Ujednáním v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisem **vymežit rozsah a podmínky zkrácení pracovní doby**, tj. jaký je rozsah zkrácené týdenní pracovní doby, odkdy vstupuje zkrácení v platnost, zda se zkrácení pracovní doby týká všech zaměstnanců nebo jen některých skupin atd.
2. **Seznámit** se zkrácením pracovní doby **zaměstnance**. Toto seznámení proběhne dvojím způsobem. Jednak podle § 29 zákoníku práce plní zaměstnavatel povinnost **seznámit zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy**, resp. podle § 305 odst. 4 zákoníku práce **seznámí zaměstnance s vydáním vnitřního předpisu**. Jednak protože zkrácení pracovní doby má vliv na informace podle § 37 zákoníku práce, **musí zaměstnavatel**

<sup>1</sup> Na toto je třeba upozornit zejména proto, že v jiných případech zákoník práce umožňuje upravit určitou otázku vnitřním předpisem jen tam, kde nepůsobí odborová organizace. Jako příklad lze uvést např. pravidla pro odchýlení se od ustanovení zákoníku práce o pracovním poměru na dobu určitou. Tato pravidla se sjednávají v dohodě s odborovou organizací a vnitřním předpisem je lze zavést jen tehdy, jestliže u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí.

**zaměstnance do 1 měsíce od účinnosti zkrácení pracovní doby zaměstnance písemně informovat o (nové) týdenní pracovní době a jejím rozvržení.**

3. Protože zkrácení pracovní doby se zpravidla dotkne rovněž **rozvrhu směn**, minimálně pokud jde o jejich začátek nebo konec, **vydá zaměstnavatel zaměstnancům nový rozvrh směn** ve smyslu § 84 zákoníku práce.

### PŘÍKLAD 6

*Vnitřní předpis by tak obsahoval např. následující formulaci: „U zaměstnavatele platí zkrácená stanovená týdenní pracovní doba v délce 37,5 hodiny týdně, a to pro všechny zaměstnance v pracovním poměru. Toto ustanovení nabývá účinnosti dne 1. října 2019.“ Následně by zaměstnavatel vnitřní předpis obvyklým způsobem vyhlásil (např. vyvěšením na nástěnky a zpřístupněním na intranetu zaměstnavatele) a seznámil zaměstnance s jeho obsahem a kde ho mohou nalézt. V průběhu září 2019 by zaměstnavatel aktualizoval rozvrhy směn a do 1. listopadu 2019 by pak vydal zaměstnancům novou písemnou informaci o pracovních podmínkách, v níž by bylo uvedeno např. toto: „Vaše týdenní pracovní doba je v souladu s § 79 odst. 3 zákoníku práce zkrácena na 37,5 hodiny a je rozvržena rovnoměrně.“*

Poněkud komplikovanější bude zavedení zkrácené pracovní doby u zaměstnavatele, který má týdenní pracovní dobu sjednanou se zaměstnanci v pracovních smlouvách (např. ustanovením, podle něž týdenní pracovní doba činí 40 hodin). Vnitřní předpis totiž vydává zaměstnavatel jednostranně a není možné jím měnit ustanovení, na nichž se zaměstnavatel dohodl se zaměstnanci v pracovní smlouvě. V takovém případě by proto nejprve musely být se zaměstnanci uzavřeny dodatky k pracovním smlouvám, v nichž by bylo namísto konkrétní délky pracovní doby sjednáno, že pracovní poměr je sjednán na stanovenou týdenní pracovní dobu. Údaj o konkrétní délce týdenní pracovní doby (konkrétním „počtu hodin“) totiž není nutné v pracovní smlouvě uvádět. Teprve následně by mohl zaměstnavatel vydat vnitřní předpis a zkrátit jím pracovní dobu zaměstnanců. Na rozdíl od jiných případů lze nicméně očekávat, že zaměstnanci nebudou mít v případě snahy o zavedení zkrácené pracovní doby problém dodatek podepsat.

## VLIV ZKRÁCENÍ PRACOVNÍ DOBY NA MZDU

Protože zkrácení pracovní doby smí zaměstnavatel zavést jednostranně, tedy i proti vůli zaměstnance, stanoví zákoník práce, že **nesmí dojít ke snížení mzdy**. Dopady tohoto ustanovení v praxi závisí na tom, zda zaměstnavatel používá **měsíční mzdy** nebo **hodinové mzdy**.

Pokud zaměstnavatel používá **měsíční mzdy**, je situace jednoduchá – zaměstnavatel **ponechá v platnosti měsíční mzdy tak, jak jsou** dosud sjednány, stanoveny nebo určeny. V případě, že by ze smlouvy (pracovní, kolektivní či jiné, např. z dohody o mzdě), vnitřního předpisu nebo mzdového výměru vyplývalo, že mzdy jsou takto sjednány, stanoveny nebo určeny při pracovní době 40 hodin týdně, je samozřejmě vhodné takové ustanovení **aktualizovat**.

Naopak pokud zaměstnavatel používá **hodinové mzdy**, musí je **poměrně zvýšit**. Jinak by totiž došlo celkově ke snížení měsíční mzdy zaměstnanců, protože při stejné hodinové mzdě a nižším počtu pracovních hodin by dosahovali nižších výdělků, čímž by byl porušen § 79 odst. 3 zákoníku práce. **Poměr** zvýšení (tj. koeficient, jímž je nutno vynásobit původní hodinovou mzdu) se vypočte jako podíl původní a nové týdenní pracovní doby.

### PŘÍKLAD 7

*Zaměstnavatel platí zaměstnancům hodinovou mzdu ve výši 150 Kč. Zaměstnavatel přistoupí ke zkrácení týdenní pracovní doby ze 40 hodin na 37,5 hodin. V takovém případě nemůže ponechat hodinovou mzdu 150 Kč, protože by si zaměstnanci za týden vydělali namísto  $40 \times 150 = 6\,000$  Kč jen  $37,5 \times 150 = 5\,625$  Kč a došlo by ke snížení mzdy. Hodinovou mzdu je tedy třeba zvýšit koeficientem  $150 \times 40 : 37,5 = 160$  Kč. Nová hodinová*

*mzda tedy bude činit 160 Kč a zaměstnanec si tak za týden vydělá  $37,5 \times 160 = 6\,000$  Kč, tj. stejně jako dosud.*

## ZKRÁCENÍ PRACOVNÍ DOBY A PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK

Přechod na zkrácenou pracovní dobu se konečně dotkne též **průměrného výdělku** zaměstnance. **Průměrný hodinový výdělek** se po zavedení zkrácené pracovní doby logicky v následujícím rozhodném období (typicky v následujícím kalendářním čtvrtletí) **zvýší**. Průměrný výdělek se totiž zjišťuje z hrubé mzdy a z odpracované doby v rozhodném období (viz § 353 odst. 1 zákoníku práce), přičemž hrubá mzda zůstane s ohledem na výše uvedené stejná, ale odpracovaná doba se v rozsahu zkrácení pracovní doby sníží.

Výše uvedené však nelze vykládat tak, že by se měl „pře počítat“ průměrný výdělek zjištěný za předchozí rozhodné období. Naopak, průměrný výdělek zjištěný za předchozí období zůstane nedotčen a bude se používat až do konce příslušného rozhodného období.

### PŘÍKLAD 8

*Zaměstnavatel od 1. října 2019 zkrátí pracovní dobu na 37,5 hodiny. Průměrný výdělek za III. čtvrtletí se nicméně vypočítá z dosažené hrubé mzdy a odpracované doby za měsíce červenec až září 2019, tedy ještě před zkrácením pracovní doby. Proto pokud bude zaměstnanec po zkrácení pracovní doby ve IV. čtvrtletí roku 2019 např. čerpat dovolenou, bude mu proplácena náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku za III. čtvrtletí. Průměrný výdělek tak bude v poměru ke mzdě v tomto případě relativně nízký, což je ale dáno způsobem jeho výpočtu, nikoliv chybou zaměstnavatele.*

Problémy v praxi činí při zkrácení pracovní doby též výpočet **průměrného měsíčního výdělku**. Ten se totiž podle zákoníku práce počítá vždy jako násobek průměrného hodinového výdělku, **týdenní pracovní doby zaměstnance** a koeficientu 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce (viz § 356 odst. 2 zákoníku práce). Otázkou v tomto případě je, **z jaké týdenní pracovní doby zaměstnance vycházet (tj. zda z původního „nezkráceného“ rozsahu, nebo nové zkrácené pracovní doby)**. Autor se kloní k názoru, podle něž zákoník práce neumožňuje počítat týdenní pracovní dobu zaměstnance jako „průměrnou“ za celé rozhodné období, ale **je nutno vyjít z pracovní doby zaměstnance k 1. dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období**.<sup>2</sup>

### PŘÍKLAD 9

*Zaměstnavatel od 1. října 2019 zkrátí pracovní dobu na 37,5 hodiny. Průměrný výdělek za III. čtvrtletí se zjišťuje k 1. říjnu 2019 (první den měsíce následujícího po rozhodném období). To znamená, že při zjišťování průměrného měsíčního výdělku se postupuje podle následujícího vzorce: průměrný hodinový výdělek  $\times 37,5$  (týdenní pracovní doba zaměstnance k 1. říjnu 2019)  $\times 4,348$ . Zaměstnanec bude v důsledku této úpravy, bohužel, poškozen, protože celé III. čtvrtletí odpracoval ještě s pracovní dobou 40 hodin týdně, nicméně opět nejde o chybu zaměstnavatele, ale způsob výpočtu průměrného výdělku.*

## ZÁVĚR

Zkrácení pracovní doby patří mezi moderní nástroje řízení lidských zdrojů. Jeho zavedení je poměrně jednoduché a není pro zaměstnavatele administrativně spojeno se zásadními náklady. Z právního hlediska je třeba, aby zaměstnavatel při zavedení zkrácené pracovní doby dodržel především své povinnosti na úseku informování zaměstnance o pracovní době a jejím rozvržení, a dále zajistil, že v důsledku zkrácení pracovní doby nedojde ke snížení mzdy.

<sup>2</sup> Viz ŠUBRT, Bořivoj. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další*. Olomouc: ANAG, 2018, s. 378.