

## ZMĚNA DRUHU PRÁCE NEBO SNÍŽENÍ MZDY PŘI KORONAVIROVÉ PANDEMII

JUDr. LADISLAV JOUZA

Podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále ZP) platí, že to, co si sjednají zaměstnavatel a zaměstnanec v pracovní smlouvě, je stabilní. Někdy to však nebude dost dobře možné dodržet, zvláště když se vyskytnou okolnosti, jako např. v současném období koronavirové pandemie.

Zaměstnanec může vykonávat práci v rámci své pracovní smlouvy, a přitom by nešlo o převedení na jinou práci a porušení této smlouvy. V těchto případech by se nejednalo o změnu pracovní smlouvy, ale o opatření v rámci dispozičního oprávnění zaměstnavatele.

O rozsahu této změny rozhoduje především ta část pracovní smlouvy, v níž je uveden údaj o druhu práce, na kterou je zaměstnanec přijímán. Tak např. jestliže je v pracovní smlouvě dohodnuto, že zaměstnanec je přijímán na práce obchodního zástupce, odborného referenta, nástrojáře, řidiče apod., může být bez svého souhlasu pověřován výkonem všech prací s tím spojených. Je-li však převeden na práci jiného druhu, než jaký byl sjednán v pracovní smlouvě, jde již o změnu této smlouvy a je k tomu třeba jeho souhlasu.

### BEZ SOUHLASU ZAMĚSTNANCE

Souhlas k převedení na jinou práci se nevyžaduje v případech uvedených v § 41 ZP odstavec 1. Jsou v něm taxativně vymezeny důvody, kdy má zaměstnavatel zákonem stanovenou povinnost zaměstnance převést na jinou práci na základě svého jednostranného opatření. Jde o případy, je-li toho třeba podle pravomocného rozhodnutí soudu nebo správního orgánu, nebo jestliže to je nutné podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb (tzv. pracovnělékařská péče) apod. Těmito převedeními se naplňuje akt orgánu veřejné moci a zaměstnavatel je jeho plnění povinen zabezpečit. Nesouhlas zaměstnance s uskutečněním aktu aplikace práva, který zaměstnavatel provádí, je v těchto případech bez významu. Dále se jedná o případy, jestliže by konala zakázané práce těhotná žena nebo žena, která kojí, či matka dítěte mladšího než devět měsíců apod.

### MOŽNOST PŘEVEDENÍ

ZP v ustanovení § 41 odst. 2 dává zaměstnavateli možnost převést zaměstnance na jinou práci. Záleží na něm, zda této možnosti využije či nikoliv. I v těchto případech může zaměstnavatel převedení uskutečnit, i když s tím zaměstnanec nesouhlasí.

Jde o situace, kdy zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď pro nesplňování předpokladů pro výkon práce nebo pro porušení právních povinností (pracovní kázně), v případě zahájení trestního řízení pro úmyslnou trestnou činnost (jen do pravomocného rozhodnutí soudu), pro ztrátu předpokladů pro výkon práce (nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce).





V praxi je však nutno velmi důsledně rozlišovat povinnost zaměstnavatele k převedení na jinou práci od překážky v práci na straně zaměstnavatele. Typickými praktickými příklady jsou situace, kdy zaměstnanec je znemožněno pracovat podle sjednaného druhu práce, neboť nemá k dispozici pracovní prostředky nebo pracovní nástroje používané při práci (§ 207 ZP). V těchto případech náleží zaměstnanci náhrada mzdy, pokud nebyl převeden na jinou práci.

## NEZBYTNÁ POTŘEBA A PŘEVEDENÍ

ZP v § 41 odst. 4 poskytuje zaměstnavateli možnost, aby zaměstnance převedl na jinou práci bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby, jestliže to je třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků. Toto převedení může být na nezbytně nutnou dobu.

Ze zákonného znění vyplývá, že uvedenou nezbytnou potřebou je současná koronavirová epidemie. Časový rozsah převedení (doby trvání) je omezen obdobím, kdy bude epidemie trvat a kdy je zaměstnavatel nucen odvracet mimořádnou událost.

Zaměstnavatel je povinen při převedení na jinou práci přihlížet k tomu, aby práce byla pro zaměstnance vhodná se zřetelem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci. Převedení (doby a důvod) je zaměstnavatel povinen projednat se zaměstnancem.

Odpadnou-li důvody, pro které byl zaměstnanec převeden na jinou práci, je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance zpět na jeho původní práci a pracoviště, pokud se s ním nedohodne jinak. Není-li takové zařazení možné z vážných provozních důvodů, musí být zaměstnanec převeden na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě, a to pokud možno na témže pracovišti, kde pracoval dříve.

O převedení na jinou práci může požádat i sám zaměstnanec, má-li k tomu důvody, např. zdravotní, rodinná situace apod. Zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět, jakmile to dovolí jeho provozní možnosti. Zaměstnanec musí provozní situaci u zaměstnavatele respektovat. Nejde-li o zdravotní důvody, které jsou důsledkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, nemůže se s úspěchem domáhat nového pracovního místa.

## PRACOVNÍ NÁPLŇ A ZMĚNA DRUHU PRÁCE

Pracovní náplň je tedy závislá na sjednaném druhu práce. Druhové nebo funkční vymezení prací v obsahu pracovní smlouvy může v sobě zahrnovat práce na více pracovních místech, pro něž platí různé pracovní náplně. Jejich společným jmenovatelem je tentýž druh práce (funkce). *Tak například u zaměstnavatele pracuje několik žen ve funkci samostatné účetní. Společným druhovým základem této funkce jsou samostatně vykonávané účetní práce, jejichž konkrétní pracovní náplň je však rozdílná podle toho, zda jde o práce ve mzdové, finanční, provozní účtárně apod.* Jestliže je v pracovní smlouvě sjednána funkce samostatné účetní a tato žena vykonává účetní práce ve finanční účtárně, zaměstnavatel ji může i bez jejího souhlasu převést na účetní práce v jiné své účtárně. Jde o převedení na jinou práci v rámci pracovní smlouvy. Zaměstnavatel tedy může v rámci pracovní smlouvy měnit pracovní náplň zaměstnance, aniž by k tomu potřeboval jeho souhlas, pokud to není součástí pracovní smlouvy.

Jestliže však zaměstnavatel určuje zaměstnanci nebo mění pracovní náplň tak, že tato náplň obsahuje jiné práce, než byly sjednány v pracovní smlouvě, jde vlastně o převedení na jinou práci mimo rámec pracovní smlouvy. To se může uskutečnit jen se souhlasem zaměstnance, pokud nejde o případy uvedené v § 41 ZP.

## JEDNOSTRANNÁ ZMĚNA PRACOVNÍ NÁPLŇ

Právo zaměstnavatele určovat, měnit nebo doplňovat pracovní náplň zaměstnance je ohraničeno rozsahem sjednaného druhu práce nebo sjednané funkce (např. účetní) v pracovní smlouvě. Záleží na tom, jak široce nebo úzce byla tato náležitost dohodnuta. Je-li druh práce sjednán určitým vymežujícím způsobem, je zaměstnavatel tímto ujednáním vázán i v otázce změn a doplňků pracovní náplně.

V některých případech se pracovní náplň, která je zaměstnanci určena, z části kryje s rozsahem sjednaného druhu práce (funkce) a v určité části tento rozsah překračuje. *Např. účetní byly určeny další práce, které překračují sjednaný druh práce. Pak nejde o nic jiného než o částečné převedení zaměstnance na jinou práci, než jaká byla dohodnuta v pracovní smlouvě. To však bez souhlasu zaměstnance není možné.*

## MŮŽE ZAMĚSTNAVATEL SNÍŽIT MZDU?

V souvislosti s koronavirovou situací se zaměstnavatelé často dotazují, zda mohou zaměstnancům snížit mzdu.

Rozhodující je, zda mzda byla sjednána ve smlouvě, v jiné dohodě se zaměstnancem, nebo byla stanovena jednostranně zaměstnavatelem např. ve vnitřním předpisu nebo byla určena mzdovým výměrem.

## ZARUČENÁ MZDA

Byla-li mzda sjednána dohodou (např. v pracovní nebo manažerské smlouvě), nemůže ji jednostranně zaměstnavatel snižovat. K tomu by mohlo dojít v případě, kdyby zaměstnanec začal vykonávat práci, která je zařazena do jiné skupiny práce. Těchto skupin je osm a jsou v nařízení vlády č. 567/2006 Sb. odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací. Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro 1. skupinu prací je shodná s výší minimální mzdy (viz § 112 ZP). U zaměstnanců, kteří mají 40hodinovou týdenní pracovní dobu, je zaručená mzda ve skupinách prací stanovena takto: 1. skupina prací: 87,30 Kč za hodinu, 14 600 Kč za měsíc, 2. skupina prací: 96,30 Kč a 16 100 Kč, 3. skupina prací: 106,40 Kč a 17 800 Kč, 4. skupina prací: 117,40 Kč a 19 600 Kč, 5. skupina prací: 129,70 Kč a 21 700 Kč, 6. skupina prací: 143,20 Kč a 24 000 Kč, 7. skupina prací: 158,10 Kč a 26 500 Kč a 8. skupina prací: 174,60 Kč a 29 200 Kč. Obdobně se zvyšují částky zaručené mzdy u zaměstnanců, kteří jsou zdravotně postiženými osobami.

## JEDNOSTRANNÉ STANOVENÍ MZDY

Jestliže zaměstnavatel mzdu určil mzdovým výměrem nebo stanovil vnitřním předpisem, může mzdu snížit. To přichází v úvahu zejména tehdy, kdy se změni kvalitativní podmínky rozhodující pro stanovení nebo určení mzdy. Jde např. o změnu složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, snížení obtížnosti pracovních podmínek a ze-





jména zhoršení pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků zaměstnance. Ke snížení mzdy, která byla stanovena jednostranným opatřením, může dojít právě v současném období epidemie. Podmínkou ovšem zůstává, že zaměstnanec pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu. V žádném případě nemůže však zaměstnavatel mzdu snížit pod její minimální úroveň, která je u jednotlivých skupin práce uvedena v nařízení vlády č. 567/2006 Sb. (viz výše).

Mzdu nesmí snížit ani při tzv. částečné nezaměstnanosti (kurzerbait), kdy nemůže zaměstnanec přidělovat práci po stanovenou týdenní pracovní dobu. Za zkrácenou pracovní dobu musí zaměstnanec dostat minimálně 60 % průměrného výdělku. Jestliže by zaměstnanec souhlasil se zkrácením pracovní doby, je situace jiná. Mzdu by měl nižší o dobu, kdy nepracoval.

V souladu s předpisy není postup zaměstnavatele, který „donutí“ zaměstnance k souhlasu se zkrácením pracovní doby pod pohrůzkou výpovědi z pracovního poměru pro nadbytečnost. Tento souhlas by se mohl – z legislativního pohledu – kvalifikovat jako psychický nátlak, případně jako jednání v rozporu s dobrými mravy, a soud by mohl rozhodnout o jeho neplatnosti. Potom by nebylo platné ani snížení mzdy zaměstnance. ■

---

Autor článku je expertem v oblasti pracovního práva, advokátem a rozhodcem pracovních sporů.

---

## O AGENTURNÍ ZAMĚSTNANCE LEGÁLNÍCH AGENTUR BUDE POSTARÁNO

Asociace poskytovatelů personálních služeb (APPS), která sdružuje legální agentury práce s celkovým podílem 40 % trhu a v roce 2019 zaměstnávala 94 000 agenturních zaměstnanců, upozornila na rizika související s potenciálním propouštěním zaměstnanců nelegálních agentur. Velmi pravděpodobně nebude těmto lidem vyplácena kompenzace a v případě zahraničních pracovníků pak ani ubytování. Zaměstnancům legálních agentur ovšem tato situace nehrozí. Nelegální agentury zaměstnávají přibližně 200 000 lidí a více než polovinu tvoří cizinci.

Podle aktuálních usnesení vlády mohou agentury práce fungovat i nadále. „Je to rozumné rozhodnutí, protože řada z nich zajišťuje zaměstnance pro strategicky důležité provozy, např. prodejny potravin, logistická centra a podobně,“ říká Jaroslava Rezerová, prezidentka APPS.

I tak budou ekonomické dopady na segment agenturního zaměstnávání značné. APPS sdružuje takové agentury, které se o své zaměstnance starají podle platných právních předpisů, a to jak v normálních dobách, tak v případě současné krize. Mají dlouhodobě vytvořeny takové postupy, které garantují převzetí komplexní odpovědnosti za celý proces od nábory a výběru pracovníků, vizový servis, tlumočení, překlady dokumentů, až po samotný transfer a péči do období nástupu včetně ubytování.