

## **NĚKTERÁ KONKRÉTNÍ OPATŘENÍ ZAMĚSTNAVATELŮ V SITUACI “KRIZE”**

MARTIN SOBOTKA

Masaryk University, Faculty of Law, the Czech Republic

### **Abstract in original language:**

Autor článku se zabývá praktickými důsledky krize v pracovním právu. Na konkrétních příkladech z praxe automobilových firem v kraji Vysočina ukazuje, jaké má krize projevy v kolektivních a pracovních smlouvách. Autor se dále zabývá některými souvisejícími interpretačními problémy, přičemž „krize“ v automobilovém průmyslu je chápána jako důvod změn, jako argument pro aplikaci dosud nepoužitých institutů zákoníku práce a především jako interpretační rámec pro výklad práva.

### **Key words in original language:**

Pracovní smlouva; kolektivní smlouva; nezaměstnanost; krize v automobilovém průmyslu; odstoupení v pracovněprávních vztazích.

### **Abstract:**

The author of the article is engaged in functional consequences of the crisis in labour law. He demonstrates the concrete examples of automotive industry practice in Vysočina region as a result of crisis expressed in collective agreements and contracts of employment. The author also deals with the related problems of interpretation when the crisis of automotive industry is understood to be the reason for a change, the argument for an application of unused juridical institutes of the labour code, and the interpretative frame for the interpretation of the law.

### **Key words:**

Contract of employment; collective agreement; unemployment; crisis of automotive industry; avoidance of contract in employment relationship.

## **1. ÚVOD**

Častým tématem nejrůznějších konferencí a porad, debatních kroužků či odborných článků, publicistických pořadů i dalších mediálních sdělení je v posledním půlroce ekonomická krize. Slýcháme o světové finanční krizi, krizi finančního trhu nebo krizi v automobilovém průmyslu. Účelem tohoto příspěvku je ukázat, jaké má argument krize praktické důsledky v pracovněprávních vztazích, resp. jaká opatření se v souvislosti s krizí během posledního roku přijímají.

## **2. METODOLOGICKÁ POZNÁMKA**

Jelikož má být tento článek především obrazem živoucí praxe, vybral jsem konkrétní případy zaměstnavatelů působících v automobilovém průmyslu v kraji Vysočina. Nejedná se při tom jen o ojedinělé příklady. K postupům dále pospaným se uchylují všichni zaměstnavatelé jedné – na Vysočině dosti významné – průmyslové oblasti. Jde o zaměstnavatele operující v oblasti automobilového průmyslu, kteří zaměstnancům poskytují mzdu (nikoli plat). V centru kraje, v Jihlavě sídlí přes 20 obchodních společností zabývajících se produkcí pro automobilový průmysl. Mezi největší patří společnosti Bosch Diesel s. r. o., Automotive Lighting s. r. o.,

Tesla Jihlava a. s. nebo Motorpal Jihlava a. s.<sup>1</sup>. V úhrnu zaměstnavatelé působící v této oblasti zaměstnávají přes 15 tisíc lidí z celého regionu Vysočina. K tomu bych chtěl podotknout, že situace v jiných krajích může být jiná a stejné instituty se mohou interpretovat nebo aplikovat odlišně, ale i konkrétní a kazuistické příklady mohou vést k obecným závěrům.

### **3. KRIZE**

Podrobnější ekonomická analýza by patrně ukázala, zda skutečně máme hovořit o krizi v celospolečenském měřítku. V aktuálním čase a prostoru je použití slova „krize“ bezpochyby kontextuální a ve značné míře zatíženo mediálním vlivem – k tomu, aby byly naplněny rysy krize, by muselo zřejmě dojít ještě k daleko hlubším změnám v objektivních rysech ekonomiky i v subjektivním jejím vnímání subjekty práva; to ovšem neznamená, že takové objektivní projevy a osobní vnímání v brzké budoucnosti nepřijdou. Každopádně řada ekonomických a statistických zjištění dokladuje, že současná situace má skutečně výrazně negativní dopady na český průmysl.

Vývoj automobilového průmyslu ve 4. čtvrtletí 2008 i v prvním čtvrtletí roku 2009 se vyznačoval prudkým poklesem produkce, tržeb a zakázek, který zároveň provázal i pokles počtu zaměstnaných osob a produktivity práce. V současnosti můžeme říci, že jde již o dlouhodobější trend<sup>2</sup>. Růst byl zaznamenán pouze u mezd, a to jen v dílčích ohledech. Podle Českého statistického úřadu<sup>3</sup> je hlavním faktorem ovlivňujícím pokles průmyslu propad zahraniční poptávky, který je znát především v automobilovém průmyslu. Na Vysočině přitom platí, že právě automobilový průmysl dlouhá uplynulá léta přispíval k enormnímu růstu průmyslové produkce, k nárůstu zaměstnanosti, mezd a migrace zaměstnanců za prací do vybraných lokalit. V současnosti tedy propad v automobilovém průmyslu představuje také hlavní důvod poklesu výsledků v celém regionu. Situaci dokreslují některé ukazatele nezaměstnanosti v místě podnikání největších zaměstnavatelů (viz tabulka č. 1).

Tabulka č. 1:

Vybrané ukazatele nezaměstnanosti v prvním čtvrtletí roku 2009 v okrese Jihlava

Ukazatel	Leden 2009	Únor 2009	Březen 2009
Míra nezaměstnanosti	4,6 %	8,0 %	8,6 %

---

<sup>1</sup> Mezi významné dodavatele pro automobilový průmysl dále patří společnost Zexel Valeo Compressor Europe s.r.o.

<sup>2</sup> Český statistický úřad: Analýza vývoje průmyslu v 1. až 4. čtvrtletí 2008; <http://www.czso.cz/csu/>; nebo srov. další zveřejněné výsledky ČSÚ

<sup>3</sup> Český statistický úřad: Analýza vývoje průmyslu ve 4. čtvrtletí 2008 a v roce 2008, <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cpru021109analyza09.doc>

Počet volných pracovních míst	1 182	225	226
Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo	2,7	22,8	24,2

Situace u podnikatelů v průmyslu by se nejlépe dala charakterizovat nejistotou. V automobilovém průmyslu podléhají obchodní závazkové vztahy poměrně striktním předem daným pravidlům a dodavatelé v tomto průmyslovém odvětví nemají rozhodně velký prostor pro vyjednávání s objednateli<sup>4</sup>. Režim vztahů mezi automobilkou a jejími dodavateli je obvykle nastaven tak, že dodavatel má potvrzené objednávky pouze na krátkou dobu, která rozhodně nepřesahuje měsíc či dva, a v situaci, kdy tyto krátkodobé zakázky neustále klesají, musí dodavatel flexibilně reagovat na pokud možno všechny (nerovnoměrné a jednostranně měněné) požadavky automobilek, aby vůbec udržel nějaký odbyt. Mlhavé předpovědi automobilek spolu se skeptickými statistikami a mediálními předpověďmi dodavatele nutí přijímat restriktivní opatření – snižovat náklady, zmenšovat objem investic, omezovat vývoj, atd. Dodavatelé - zaměstnavatelé ve snaze udržet kladný hospodářský výsledek, případně aby vůbec přežili období krize, hledají úsporu také v oblasti pracovních vztahů. Navenek nejpatrnějším projevem krizového období je snižování počtu zaměstnanců. Tato doba však může představovat prostředí pro uplatnění mnohých dalších institutů zákoníku práce, konta pracovní doby, speciálních rozvržení pracovní doby, zvláštních dohod, např. o splátkách odstupného atd.; u některých zaměstnavatelů dochází k dramatickým strukturálním změnám. Ačkoli tedy následující řádky budeme věnovat jen vybraným úpravám kolektivních a pracovních smluv, neznamená to, že je výčet opatření vyčerpáný.

#### 4. ÚPRAVY KOLEKTIVNÍCH SMLUV

První výslovné projevy krize v pracovních vztazích můžeme zaznamenat na sklonku roku 2008, kdy se do kolektivních smluv (se souhlasem odborových organizací) dostala ustanovení omezující podmínky pro výplatu různých odměn, příplatků a prémie. Výplata těchto nezaručených složek mzdy se mnohdy nově vázala na hospodářské výsledky (celého) zaměstnavatele. Zároveň se v kolektivních smlouvách připravovaly podmínky pro hromadnou úpravu pracovní doby (například se zavádí zvláštní modely rozvržení pracovní doby), aby případné očekávané mnohadenní odstávky byly pro zaměstnavatele co nejméně nákladné (došlo pro příklad k určení čerpání dovolené právě na dny odstavek, které zaměstnavatel předem určil nebo mohl určit). V kolektivních smlouvách se dále setkáváme s dalšími obecnými ujednáními, která zaměstnavateli umožňují dosáhnout zmiňované flexibility při snižování nákladů (alespoň tak to bývá ze strany zaměstnavatele interpretováno). Typickým příkladem může být sjednaná možnost zaměstnavatele vyplácet náhradu mzdy v době, kdy je nucen omezit činnost pro nedostatek odbytu:

Odborová organizace souhlasí s tím, že po dobu od 1. 1. 2009 do 30. 6. 2009 může zaměstnavatel uplatnit vůči zaměstnancům, pro které z důvodů dočasného omezení odbytu (ostatních překážek na straně zaměstnavatele dle § 209 ZP) nemá práci, náhradu mzdy ve výši

---

<sup>4</sup> Obvyklé je použití standardů VDA (pro Německo), AIAG (pro USA), EAQF (pro Francii), AVSQ (pro Itálii), přičemž dodavatelé jsou nuceni aplikovat systémy managementu kvality, zejména podle ISO/TS 16949:2002 nebo ISO 9001:2000 a přistoupit na řadu nevýhodných dodacích podmínek.

60 %, maximálně však v rozsahu čtyř směn v kalendářním měsíci. Při jakýchkoliv jiných překážkách nebo uplatnění nad rámec čtyř směn v měsíci je třeba případnou náhradu mzdy písemně dohodnout s odborovou organizací.

Ujednání je formulováno tak, aby zaměstnavatel mohl uplatnit § 209 i jen vůči některým zaměstnancům, a všimněme si, že je také oprávněn uplatnit náhradu mzdy plánovaně kdykoliv během určitého období. Můžeme se ptát, zda je takto univerzálně formulované ujednání v kolektivní smlouvě platné, resp. zda by zaměstnanec neuspěl se svým subjektivním právem na doplatek mzdy do 100 % průměrného výdělku v situaci, kdy je dočasnost omezení odbytu stanovena a priori (tzn. bez návaznosti na konkrétní skutečnost) na půlroční období. Ale právě v této souvislosti je možné poukázat na signifikantní význam krize, který přispívá k tomu, že tendenční nebo paušální použití institutu náhrady mzdy vnímají všechny zúčastněné strany jako normální, resp. účelné. V době krize dochází k takové aplikaci a interpretaci práva, která ospravedlňuje prostředky vedoucí k vyšším cílům (ke kolektivním, veřejným zájmům). Jde samozřejmě o mýtus vyššího cíle, ale vyděšeným odborovým organizacím se může jevit přežití zaměstnavatele pod tíhou každodenních projevů krize důležitějším (vyšším) zájmem, který je nutno upřednostnit před zájmem několika jednotlivců. Proto s úpravou kolektivních smluv v neprospěch zaměstnanců souhlasí. Obdobně uvažuje patrně úřad práce (v našem případě Úřad práce v Jihlavě), když prakticky ve všech případech zaměstnavatelů, u nichž odborová organizace nepůsobí, osvědčí důvody tzv. částečné nezaměstnanosti s možností poskytovat náhradu mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku, pokud o to tito zaměstnavatelé požádají a prohlásí, že nemají zakázky. Na otázku, jestli je takový postup správný, by patrně jinak odpověděl zaměstnavatel postižený krizí a jinak zaměstnanec postižený úsporným opatřením, kterého nejistota zužuje možná více než zaměstnavatele.

## **5. DODATKY K PRACOVNÍM SMLOUVÁM**

Patrně nejzásadnějším opatřením ze strany zaměstnavatelů, v němž vrcholí tlak na zaměstnance (a jeho autonomii vůle), je změna pracovního poměru směřující ke zkrácení pracovní doby vyjádřená dodatkem k pracovní smlouvě. Zaměstnanec je postaven před možnost takový dodatek nepodepsat (a počítat s tím, že za nedlouho obdrží výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost), nebo dodatek podepsat a smířit se s negativními důsledky s tím souvisejícími, zejména se snížením mzdy o jednu pětinu a všech souvisejících plnění. Výhodu tohoto řešení zaměstnavatelé vidí především v tom, že nemusí propustit klíčové zaměstnance (udrží zaměstnanost), přičemž efekt dočasného snížení nákladů je také dosažen (srov. § 79 a 80 zákoníku práce). U automobilových firem, které navrhly zaměstnancům zkrácení pracovní doby, se v dodatku k pracovní smlouvě objevilo toto ustanovení:

Po vzájemné dohodě smluvních stran se v souladu s § 80 zákoníku práce mění pracovní smlouva tak, že se zkracuje týdenní pracovní doba na 30 hodin týdně, přičemž je zaměstnavatel zavázán nově rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu. Zaměstnanec obdrží za vykonanou práci mzdu, včetně jejích jednotlivých složek, ve výši odpovídající takto zkrácené pracovní době.

Zajímavé je, že zaměstnavateli je dána možnost rozvrhnout podle tohoto ujednání pracovní dobu (oproti rozvržení mnohdy dohodnutém v pracovní smlouvě) do pěti nebo i do čtyřech pracovních dní. Můžeme v této souvislosti opět připomenout, že interpretujeme-li ustanovení v době krize, tedy účelově a otevřeně, může být přednostním zájmem umožnit zaměstnavateli

reagovat v nejvyšší možné míře na proměňující se situaci na trhu (argumentem zaměstnavatele, který inicioval uzavření uvedeného dodatku k pracovní smlouvě, je nutnost dosáhnout „flexibility“, což není nic jiného než větší prostor pro manévrování). V současnosti se v regionu Vysočina uplatňuje rozvržení pracovní doby do čtyř pracovních dnů v týdnu; některé firmy nepracují v pondělí (protože jejich mateřské nebo spřízněné firmy v Německu taktéž v tento den nepracují), jiné nepracují v pátek. Uvedený dodatek má samozřejmě vliv také na výměru dovolené na zotavenou, na zákonné odvody, včetně dopadů na výši starobního důchodu, nebo i na nárok na stravenku. Dílčím úspěchem odborových organizací, případě i jednotlivých zaměstnanců je omezení účinnosti tohoto opatření na dobu určitou, zpravidla takto:

Pracovní doba zkrácená podle tohoto dodatku platí od 01.03.2009 do 31.08.2009, kdy tento dodatek pozbývá účinnosti a pracovní doba se obnovuje v původní délce.

Omezením účinnosti dodatku se však právní vztah komplikuje a vzniká několik interpretačních problémů. Zaměstnanci si kladou zejména otázku, jak vysoké bude odstupné v případě, že pracovní poměr (výpovědi zaměstnance nebo i zaměstnavatele) skončí v době účinnosti dodatku. Na místě je i otázka, jak tomu bude, když výpovědní doba uplyne až později (srov. ustanovení § 354 zákoníku práce, které za rozhodné období pro výpočet průměrného výdělku považuje předchozí kalendářní čtvrtletí; odstupné je násobkem průměrného výdělku). Někteří zaměstnavatelé se proto s odborovou organizací dohodli, že po dobu účinnosti zkrácené pracovní doby nepřistoupí k hromadnému propouštění, což však nevyklučuje běžné výpovědi pro nadbytečnost do limitu uvedeného v ustanovení § 62 odst. 1 zákoníku práce<sup>5</sup>. Ve snaze vylepšit právní pozici zaměstnanců praxe zareagovala institutem, jehož použití je v pracovněprávních vztazích přinejmenším sporné. Dodatek k pracovní smlouvě byl doplněn o právo zaměstnance na odstoupení takto:

Zaměstnanec má právo odstoupit od dohody obsažené v tomto dodatku v případě, že obdrží od zaměstnavatele výpověď z důvodu nadbytečnosti podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce.

U některých zaměstnavatelů bylo právo na odstoupení rozšířeno i na případy skončení pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. a) a b) zákoníku práce. V této souvislosti bychom patrně měli zmínit zásah Ústavního soudu, který měl přispět k větší právní jistotě<sup>6</sup> a kterým byl vypuštěn přímý odkaz na použití ustanovení § 48 občanského zákoníku (tj. ustanovení upravující možnost odstoupení od smlouvy, pokud si to účastníci dohodnou). Nález Ústavního soudu byl uveřejněn pod č. 116/2008 Sb. a obsahuje podrobné odůvodnění, proč není možné použít institut odstoupení (odstoupení od pracovní smlouvy). Institut odstoupení se v zákoníku práce objevuje pouze v souvislosti s dohodou o odpovědnosti a konkurenční doložkou (srov. § 253, 254, 256 a 310 zákoníku práce). Jak máme tedy interpretovat institut odstoupení, je-li sjednán dohodou smluvních stran v dodatku k pracovní

---

<sup>5</sup> Negativní dopady skončení pracovního poměru v době účinnosti dodatku spočívající ve snížení odstupného se někteří zaměstnavatelé snaží kompenzovat nabídkou adresovanou všem zaměstnancům na poskytnutí 5,6 násobku odstupného v případě uzavření dohody o ukončení pracovního poměru, což se stejně nevyrovná plnění, které by zaměstnanec obdržel, kdyby byl na zkrácení pracovní doby nepřistoupil.

<sup>6</sup> srov. odůvodnění Nálezu Ústavního soudu uveřejněného ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb.; položka 14. a následující

smlouvě? Ústavní soud zrušil mimo jiné ustanovení § 4 zákoníku práce, které říkalo, že občanský zákoník nelze použít, pokud to zákoník práce výslovně nestanovil. Dojdeme tedy nejspíš k závěru, že se subsidiárně nakonec stejně bude aplikovat občanský zákoník tak, aby institut odstoupení mohl být uplatněn (ve prospěch zaměstnance), přestože zákoník práce (po zásahu Ústavního soudu) neobsahuje výše citovaný odkaz na obecnou občanskoprávní úpravu. V této situaci totiž nejde o zpětné zrušení pracovního poměru, ale o změnu, která má zajistit zaměstnanci taková plnění, jichž by dosáhli, nebyť zkrácení pracovní doby. A tedy institut odstoupení je v tomto smyslu na místě. Zaměstnavatelé k tomu dodávají, že důvodem pro změnu a nestandardní úpravu je právě krize.

Budeme-li zkoumat účinky odstoupení, můžeme se dostat ještě do spleťtějších komplikací, zvláště pokud dodatky k pracovním smlouvám obsahují upřesnění toho, co se stane, když zaměstnanec od dodatku odstoupí (např. takto: Tento dodatek v tom případě zaniká dnem, kdy bylo odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli, není-li v odstoupení od této dohody uveden den pozdější.). A aby toho nebylo málo, je možné poukázat ještě na jedno ustanovení, které také ve všech dodatcích k pracovní smlouvě najdeme:

Pro případ, že dočasně pominou důvody, pro které zaměstnavatel nebude moci přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby, tj. dočasné omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách před 31.08.2009, má zaměstnavatel právo vyzvat zaměstnance k nástupu do zaměstnání v rozsahu stanovené pracovní doby, a to ve lhůtě nejméně 5 kalendářních dnů před požadovaným nástupem. Zaměstnanec je povinen této výzvě vyhovět.

Účelem této formulace je dát zaměstnavateli možnost opět obnovit stanovenou týdenní pracovní dobu, získá-li zakázky, v původním rozsahu, což není nic jiného než odstoupení od dodatku tentokrát ze strany zaměstnavatele s účinky *ex nunc*! Myslím, že není nutné dále zdůrazňovat, jak složité bude pro zaměstnavatele (jeho mzdovou účtárnu), pro zaměstnance i pro další zainteresované osoby správně všechny varianty výše uvedených dohod interpretovat a správně určit dopady na pracovní dobu, dovolenou nebo mzdu a zákonné odvody – má-li dojít nebo došlo-li k odstoupení od dodatku k pracovní smlouvě.

## **6. ZÁVĚR**

V popisovaných případech si zaměstnavatelé operující v oblasti automobilového průmyslu v kraji Vysočina vybrali ze zákoníku práce právní význam, který podle jejich výkladu odpovídal projevům aktuální ekonomické krize. Snaha přizpůsobit účelovým výkladem rigidní text zákona skokově se měnící situaci, zvláště jde-li o složitý vztah dvou kodexů, však vedla spíše ke zmatení. Krize prezentovaná jakožto právní skutečnost v tomto smyslu představuje interpretační rámec pro změny v pracovně právních vztazích a vede k nesprávné (komplikované a tendenční) aplikaci institutů zákoníku práce. Zákoník práce byl jakožto soukromoprávní norma pochopen jako jakási množina (pole) možných významů, z nichž je možno vybrat to, co se právě hodí. Ovšem taková interpretace účelově odůvodněná argumentem nutnosti je nesprávná a tendenční, neboť význam krize není relevantní pro aplikaci práva. Nevhodná smluvní úprava, podle které lze jednostranným úkonem, byť kterékoliv ze smluvních stran, prakticky kdykoliv (nikoli ke konci měsíce) změnit existující stav, vede k výkladovým obtížím jak z hlediska soukromého práva, tak z hlediska práva veřejného (v oblasti důchodového pojištění a sociálního zabezpečení). Kroky zaměstnavatele a zaměstnance směřující k zajištění budoucnosti vedou tedy paradoxně spíše k právní nejistotě a představují jednu z hlavních příčin možných sporů.

**Literature:**

- Eco, Umberto: Meze interpretace, nakladatelství Karolinum, Praha 2004, ISBN 80-246-0740-9
- Jakubka, Jaroslav: Zpráva o stavu zákoníku práce po nálezů Ústavního soudu - dokončení, Práce a mzda č. 12/2008, vydavatelství ASPI, 2008, str. 21
- Kahle, Bohuslav; Vysokajová, Margerita; Doležilek, Jiří: ASPI - Zákoník práce s komentářem, 2. aktualizované vydání, nakladatelství ASPI, 2008, ISBN 978-80-7357-327-0
- Smejkal, Ladislav: Zákoník práce a jeho změny ve světle nálezů Ústavního soudu, Právní rádce č. 4/2008, vydavatelství ECONOMIA, 2008, str. 48 – 51, ISSN 1210-4817

**Reviewer:**

**Tatiana Machalová**

**Contact – email:**

*msobotka@centrum.cz*