

Název dokumentu: Manuál pro zaměstnavatele – snížení personálních nákladů

Autoři:

Dana Havlíčková Lišková (dana.havlickova@mujpersonalista.cz) – Můj Personalista s.r.o.

**Monika Zemanová a David Šupej (david.s@sedlakovalegal.com) – SEDLAKOVA LEGAL s.r.o.,
advokátní kancelář**

Právní stav ke dni: 7. 4. 2020

Popis dokumentu:

Tento dokument slouží jako manuál pro zaměstnavatele, kteří se snaží snížit personální náklady jiným způsobem, než je propouštění zaměstnanců. Zahrnuje právní aspekty i pohled personalistů.

Disclaimer:

Dokument je součástí projektu Právo v roušce. Jde pouze o vzor. Užívejte a upravujte jej s rozmyslem. Pokud byste měli jakékoliv pochyby nebo nejasnosti, spojte se s kteroukoliv advokátní kanceláří a zajistěte si kvalifikovanou právní podporu. Vzory nejsou totiž právní službou ani právní službu nenahrazují. Proto si dovoluujeme vyloučit naši případnou povinnost hradit újmu, která by komukoliv použitím těchto dokumentů vznikla. A použitím nebo upravením těchto dokumentů se práva na náhradu takové případné újmy vzdáváte.

Současná situace nutí mnohé společnosti snižovat náklady, včetně těch personálních. Jelikož je snižování počtu zaměstnanců většinou považováno až za ten poslední krok, kdy už není jiné možné řešení, pojďme si představit i jiné alternativy, jak lze personální náklady snížit.

S ohledem na aktuální vývoj situace upozorňujeme, že rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem obecně vylučuje zaměstnavatele z možnosti čerpat na tohoto zaměstnance kompenzace od státu v rámci programu Antivirus.¹

Výčet možných úsporných opatření:

- 1) Zrušení vzdělávacích akcí včetně jazykových kurzů (dle smlouvy s poskytovateli)
- 2) Zrušení či omezení agenturních zaměstnanců (dle smlouvy s personální agenturou)
- 3) Zrušení či pozastavení některých zaměstnaneckých benefitů
- 4) Pozastavení/omezení nákladů na externí personální nábor či inzerci
- 5) Zrušení plánovaného navyšování mezd
- 6) Zrušení nástupu zaměstnanců, kteří již přijali pracovní nabídku
- 7) Zrušení nástupu zaměstnanců, kteří již mají podepsanou pracovní smlouvu
- 8) Zaměření se na zaměstnance ve zkušební době a na zaměstnance pracující na DPP nebo DPČ v případě, že musíte uvažovat o snižování počtu zaměstnanců
- 9) Snížení variabilní složky mzdy
- 10) Neplacené volno
- 11) Částečná nezaměstnanost
- 12) Dočasné snížení mezd managementu

Nyní se pojďme na některá opatření podívat z pracovněprávního hlediska:

Ad 3. ZRUŠENÍ ČI POZASTAVENÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Mezi zaměstnanecké benefity lze zařadit např. poukázky na volnočasové aktivity či poukázky na různá životní jubilea. Poskytování těchto benefitů má zaměstnavatel typicky upraveno ve vnitřním předpisu. O jeho změně nebo zrušení musí informovat všechny zaměstnance nejpozději do 15 dnů. Jen pozor, benefity nemůžete rušit zpětně, pouze do budoucna.

Ad 5. ZRUŠENÍ PLÁNOVANÉHO NAVYŠOVÁNÍ MEZD

Pokud zaměstnavatel plánoval navyšování mezd, které nebylo zaměstnancům ještě oznámeno, a zaměstnanci nemají podepsané dodatky ke smlouvám nebo převzaté nové mzdové výměry, může toto navýšení zaměstnavatel zrušit, resp. neprovést.

Ad 6. ZRUŠENÍ JIŽ AKCEPTOVANÉ NABÍDKY PRÁCE

Po úspěšném výběrovém řízení může vzniknout časová prodleva mezi akceptací nabídky práce a podpisem pracovní smlouvy. V tomto mezidobí se může stát, že si zaměstnavatel z různých příčin nástup vybraného uchazeče rozmyslí. Jelikož ještě není uzavřená pracovní smlouva, stačí tuto skutečnost uchazeči pouze oznámit. Je ale nutné mít na paměti, že v takovém případě může být zaměstnavatel odpovědný z titulu předšmluvní odpovědnosti za neuzavření smlouvy přes důvodná očekávání druhé strany a uchazeč by po něm mohl vymáhat náhradu škody, pokud by zaměstnavatel neprokázal, že měl pro neuzavření smlouvy spravedlivý důvod (kterým by však podle našeho názoru současná epidemiologická situace mohla být). Zaměstnavatel může vyřešit uvedenou situaci dvěma způsoby. Buď se s uchazečem dohodne, že se původní nabídka ruší, a že s tím uchazeč souhlasí. Druhou možností řešení poskytuje zaměstnavateli zkušební doba po nástupu zaměstnance do práce. Během ní může zaměstnavatel zrušit pracovní poměr i bez důvodu. Upozorňujeme však, že takové (účelové) jednání by mohlo být v krajních situacích vykládáno až jako zneužití práva, pokud by se prokázalo, že se tím chtěl zaměstnavatel např. pouze vyhnout předšmluvní odpovědnosti.

Ad 7. ZRUŠENÍ NÁSTUPU ZAMĚSTNANCE, KTERÝ MÁ JIŽ PODEPSANOU PRACOVNÍ SMLOUVU

¹ Bližší informace a případné výjimky jsou uvedeny v manuálu pro zaměstnavatele dostupného z webu MPSV.

Zaměstnavatel má v takovém případě tři možnosti. První z nich je dohoda se zaměstnancem na zrušení pracovní smlouvy, uzavřená před dnem nástupu do práce. Tím pádem by pracovní poměr vůbec nevznikl. Pokud se zaměstnavatel obává, že dohoda nebude možná, může využít zkušební doby (pokud byla se zaměstnancem nejpozději v den nástupu do práce písemně sjednaná, ovšem upozornění před účelovým zneužitím práva platí i zde). Poslední možností (byť v praxi ne až tak častou) je odstoupení zaměstnavatele od pracovní smlouvy v případě, kdy zaměstnanec v den nástupu do práce nenastoupí, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel ani do týdne nedozví o této překážce. Zaměstnavatel může odstoupit jen do té doby, dokud zaměstnanec do práce reálně nenastoupí a musí dodržet písemnou formu odstoupení. Z jiných důvodů zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit nemůže.

Ad 9. SNÍŽENÍ VARIABILNÍ SLOŽKY MZDY

Možnost snížení variabilní složky mzdy závisí na způsobu jejího stanovení. Pokud totiž byla pohyblivá složka smluvena v pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě (dvoustranným právním jednáním), lze ji změnit pouze dohodou obou stran. Tím jsou možnosti zaměstnavatele značně omezené, byť záleží i na tom, jestli je pohyblivá složka sjednaná jako nároková nebo nenároková.

Jiný postup se uplatní u mzdového výměru. Mzdový výměr je jednostranným právním jednáním, proto není ke změně pohyblivé složky stanovené mzdovým výměrem souhlas zaměstnance potřeba. Každou změnu ale musí zaměstnavatel oznámit zaměstnanci písemně nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

Pokud je pohyblivá složka závislá na výsledcích práce zaměstnance, nelze ji snížit před uplynutím období, za které mají být výsledky hodnoceny. Je však možné pohyblivou složku mzdy celou odejmout s účinky do budoucna. Nelze ji odejmout zpětně. Je však nutné si dát pozor, aby při odejímání či snižování pohyblivé složky byla respektována zásada, že pracovníkům podávajícím srovnatelné výkony na srovnatelné pozici za obdobných podmínek má náležet podobná výše mzdy. Jinak by se totiž mohlo jednat o nerovné zacházení se zaměstnanci (např. pokud by se u pozic se stejnou pracovní náplní snižovalo z ekonomických důvodů ohodnocení jen některým zaměstnancům).

Ad 10. NEPLACENÉ VOLNO

Zaměstnance nelze do čerpání neplaceného volna nutit, je pouze možné se na jeho čerpání se zaměstnancem dohodnout. K čerpání neplaceného volna přistupovaly společnosti hojně již v době krize v roce 2009, kdy zaměstnavatelé vysvětlovali zaměstnancům nutnost snížit mzdové náklady za účelem zachování pracovních míst. Zaměstnanci byli požádáni, aby si naplánovali a vyčerpali určitý počet neplaceného volna v daném měsíci či čtvrtletí. Vše bylo ale založené na vzájemné dohodě a spolupráci. Vzhledem ke schválení kurzarbeitu lze doufat, že zaměstnavatelé snad budou využívat spíše instituty spojené se státní podporou, například kompenzace prostřednictvím programu Antivirus.

Ad 11. ČÁSTEČNÁ NEZAMĚSTNANOST

Jedním z hojně využívaných opatření k úspoře mzdových nákladů je překážka na straně zaměstnavatele v podobě částečné nezaměstnanosti. Pokud se vzhledem k současné situaci zaměstnavateli dočasně snížil odbyt výrobků či poptávka po jeho službách, je možné využít institutu částečné nezaměstnanosti a poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku. K tomu je však potřeba vydat vnitřní předpis, který upraví výši poskytované náhrady. V případě působení odborové organizace na pracovišti se s ní zaměstnavatel musí dohodnout a situaci vnitřním předpisem řešit nemůže. Na vydání, seznámení a zpřístupnění tohoto vnitřního předpisu se použijí standardní pravidla zákoníku práce.

Často kladené otázky k částečné nezaměstnanosti:

1. **Jak často lze tento režim využít?** Kdykoli, kdy budou splněny podmínky částečné nezaměstnanosti, tzn. že kvůli objektivnímu dočasnému poklesu odbytu výrobků nebo poptávky po službách nebude zaměstnavatel schopen přidělovat zaměstnancům práci v úplném rozsahu (typicky 40 hodin týdně). Z uvedeného vyplývá, že to může být opakované (pokud budou propady odbytu třeba v cyklech), nicméně krátké výkyvy se doporučují řešit spíše úpravou rozvrhu směn, pokud je to možné. Částečná nezaměstnanost nemusí fungovat pouze tak, že

zaměstnanec je doma a pobírá 60% náhrady mzdy. Zaměstnanci mohou například pracovat jen tři dny v týdnu (za což jim náleží mzdy) a zbylé dva dny čerpají 60% náhradu. Povinnou náležitostí tohoto vnitřního předpisu je pouze to, jakou výši náhrady mají dostávat zaměstnanci, kteří kvůli dočasnému odbytu nemohou pracovat v plném rozsahu. Je však nutné upozornit na to, že pokud by podmínky částečné nezaměstnanosti objektivně neexistovaly a zaměstnavatel by přesto vyplácel zaměstnancům sníženou náhradu mzdy, jednalo by se jednak o přestupek, a dále by se zaměstnanci mohli domáhat nevyplacených částek.

2. **Je nějaká časová lhůta pro vydání vnitřního předpisu?** Ne, vnitřní předpis je ale účinný nejdříve od jeho vyhlášení u zaměstnavatele. Do 15 dnů s ním pak musí zaměstnavatel seznámit všechny zaměstnance.
3. **Musí zaměstnavatel prokázat, že zaměstnanci byli informováni?** Vnitřní předpis musí zaměstnavatel vyhlásit (vydat) a pak s ním zaměstnance seznámit (informovat je o jeho obsahu). Doporučuje se zvolit prokazatelnou formu (i vzhledem k tomu, že dochází ke snížení příjmů zaměstnanců, např. zasláním na email nebo odkazu na úložiště, aby měl zaměstnavatel pro případ potřeby nějaký důkaz). Podobně uplatnění překážky vůči konkrétnímu zaměstnanci by měl mít zaměstnavatel zdokumentované, aby bylo zřejmé, od kdy a v jakém rozsahu náleží zaměstnanci náhrada mzdy (u jednotlivých pozic se může lišit).
4. **Můžou se překážky vztahovat pouze na určitou skupinu zaměstnanců?** Ano. Může se klidně stát, že při poklesu odbytu nebude zaměstnavatel schopný plně vytěžovat výrobní pracovníky, ale např. pracovníky v administrativě nebo v IT ano. Vždy záleží na skutečném rozsahu překážky a na tom, jak moc tato překážka znemožňuje přidělení práce jednotlivým zaměstnancům.

Ad 12. DOČASNÉ SNÍŽENÍ MEZD MANAGEMENTU

Při hledání úspor v roce 2009 zaměstnavatelé využívali snížení mezd či bonusů zaměstnanců na vyšších pozicích. To je samozřejmě možné i nyní. Vždy je vhodné formulovat snížení mezd jako dočasné a dát zaměstnancům představu o tom, kdy mohou čekat navrácení k původním částkám. I zde bude ale záležet na formě sjednání mzdy. Pokud mají zaměstnanci mzdu sjednanou ve smlouvě, nemůže ji zaměstnavatel jednostranně snížit. V případě určení mzdy ve vnitřním předpisu nebo mzdovým výměrem ji může zaměstnavatel měnit, aniž by s tím musel zaměstnanec předem souhlasit. I zde se však uplatní pravidla týkající se zákazu nerovného zacházení a nároku na stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

ZÁVĚR

Naprosto klíčové pro zavádění jakýchkoli úsporných opatření a jejich pochopení a přijetí u zaměstnavatele je co nejtransparentnější komunikace těchto opatření směrem k zaměstnancům. Doporučujeme si všechna opatření promyslet, připravit finanční kalkulace a rozhodnout se, která opatření budou zavedena, a teprve poté je uceleně komunikovat zaměstnancům. Unáhlená či postupná zavádění různých opatření zvyšují nejistotu zaměstnanců.

Pro komunikaci směrem k zaměstnancům doporučujeme si připravit fakta, například o kolik zaměstnavateli klesly objemy objednávek, jaká je situace u zákazníků a proč je nyní důležité tato úsporná opatření zavést. Předpokládanou výši úspor, které vám tato opatření přinesou, můžete převést do ekvivalentu počtu zachovaných pracovních pozic. V současné situaci zatím nikdo nedokáže predikovat, jaké budou celkové dopady na ekonomiku a jednotlivé sektory, ale veškerá tato opatření mohou pomoci zaměstnavatelům tuto nečekanou situaci zmírnit. Bohužel dopady jsou a budou citelné jak pro zaměstnavatele, tak i pro jednotlivé zaměstnance, nicméně veškerá tato opatření zaměstnavatelé dělají proto, aby zachovali co největší počet pracovních míst.