

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Částečné pracovní úvazky (pracovní poměry na kratší pracovní dobu) - několik dalších poznámek

L. Jouza publikoval 30. 8. 2017 příspěvek o zaměstnávání na kratší pracovní dobu.[1] Uvedl několik zajímavostí - ztotožnit se mohou např. s jeho úvahami de lege ferenda, avšak jeho článek obsahoval spoustu statistických a sociologických dat na úkor praktických informací o právní úpravě a judikatuře, kterou právníci - specialisté na pracovní právo zajisté dobře znají, avšak čtenáři www.epravo.cz nejsou jen specialisté na pracovní právo, a tak si dovoluji téma doplnit o několik poznámek k vybraným aspektům právní úpravy kratší pracovní doby.

A rovněž opravit terminologické nepřesnosti neodpovídající platné a účinné právní úpravě, kterých se autor dopustil při výkladu ust. § 241 odst. 2 zákoníku práce, jenž upravuje pravidla žádosti zaměstnance o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby, v této souvislosti nebylo vůbec upozorněno na judikaturu, která se týká především situací, kdy a za jakých podmínek může zaměstnavatel žádosti zaměstnance nevyhovět resp. naopak je povinen vyhovět, a je tedy návodem k řešení konfliktních situací mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Žádost zaměstnance o kratší pracovní úvazek

Zaměstnanci žádají, jak bylo výstižně uvedeno, o kratší dobu nejčastěji ze zdravotních, rodinných nebo dopravních důvodů (problémy s dojížděním do zaměstnání). Rodičům dětí do 15 let, těhotné zaměstnankyni nebo zaměstnanci, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje 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), je zaměstnavatel podle ust. § 241 odst. 2 zákoníku práce povinen při požádání o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby (např. posunutí jejího začátku a konce), vyhovět - ovšem, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. A to je v praxi kámen úrazu.

Odmítnutí kratší pracovní doby z vážných provozních důvodů - kdy je to oprávněné?

Je totiž pravdou, že zaměstnavatelé, pokud sami rovnou nenabízejí kratší pracovní úvazky s ohledem na jim předem známou nižší potřebu práce, přistupují na kratší pracovní úvazky na žádost zaměstnance, tedy na změnu pracovní doby z původní plné - stanovené týdenní pracovní doby relativně neradi, odůvodňují to právě, jak jim umožňuje zákon, provozními důvody, ty jsou však povinni prokázat. Provozem ve smyslu ust. § 241 odst. 2 zákoníku práce je třeba rozumět, jak určil Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1821/2013 ze dne 9. 7. 2014, plnění úkolů nebo činnosti zaměstnavatele, a to zejména úkolů, které souvisejí se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb, a jiné obdobné činnosti, kterou zaměstnavatel provádí vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Při posuzování, zda jsou na straně zaměstnavatele dány vážné provozní důvody ve smyslu ust. § 241 odst. 2 zákoníku práce, je rozhodný stav provozu zaměstnavatele, jaký tu je v době, v níž dochází k posuzování opodstatněnosti žádosti o kratší pracovní dobu (nebo naopak zrušení povolení ke kratší pracovní době) nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Z tohoto stavu je třeba při posuzování vážnosti provozních důvodů vycházet jak při zkoumání povahy

provozu a dalších skutečností o organizačně technických poměrech zaměstnavatele, tak i při posuzování množství (počtu) zaměstnanců působících u zaměstnavatele, možností jejich vzájemného zastupování a možnosti (úrovně) jejich odměňování za vykonanou práci. Je nepochybné, že zaměstnavatel může vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby tím „snadněji“, čím více má zaměstnanců, čím lépe se jeho zaměstnanci mohou vzájemně zastupovat a čím více má peněžních prostředků použitelných pro jejich odměňování, a že vážné provozní důvody nemohou nikdy bránit ve vyhovění žádosti podané zaměstnancem, jehož práci zaměstnavatel pro plnění svých úkolů nebo činnosti nepotřebuje vůbec. Nejvyšší soud ČR v odůvodnění svého rozhodnutí výslovně uvedl, že řešením může být také přijetí dalšího zaměstnance na zkrácený pracovní úvazek nebo dohodu o pracovní činnosti právě v rozsahu, v němž potřebuje zaměstnanec zkrátit pracovní dobu.

Tím, co je třeba rozumět pod pojmem „vážné provozní důvody“, se Nejvyšší soud zabýval již v r. 2003 ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1561/2003, ze dne 17. 12. 2003, v případě, jenž se týkal zdravotní sestry. Ta z důvodu péče o své nezletilé děti požádala zaměstnavatele o úpravu pracovní doby tak, aby byla zařazována na noční, sobotní a nedělní služby, během nichž mohl péči o děti zajistit její manžel. Zaměstnavatel její žádosti nevyhověl s odůvodněním, že by tak vytvořil „*precedens, který by využily i ostatní zdravotní sestry s mladšími dětmi*“. Nejvyšší soud ČR argumentaci zaměstnavatele odmítl a uzavřel, že při posouzení vážnosti provozních důvodů je především rozhodující vyhodnocení, jaký (jak významný) zásah do provozu zaměstnavatele by představovala skutečnost, že by zaměstnankyni byla povolena požadovaná kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava pracovní doby, ve srovnání se stavem, kdy pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu. Pouze v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) zaměstnavatele, lze podle Nejvyššího soudu dovodit, že vyhovění žádosti zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotné zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. Vážnými provozními důvody tedy nemůže být obava zaměstnavatele, že, jestliže vyhoví žádosti svého zaměstnance o úpravu pracovní doby, bude muset vyhovět i případným dalším žádostem oprávněných zaměstnanců.

Kdy je možná výpověď, když zaměstnavateli úvazek nevyhovuje

Pokud se již zabýváme judikaturou, tak nebude od věci připomenout i relativně čerstvé závěry Nejvyššího soudu k otázce rozvázání pracovního poměru:

Odmítne-li zaměstnanec, který u zaměstnavatele vykonává práci ve stanovené týdenní pracovní době a jehož práce není v tomto rozsahu pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, uzavřít se zaměstnavatelem dohodu o změně obsahu pracovního poměru spočívající ve sjednání kratší pracovní doby, je ve vztahu k němu dán důvod výpovědi uvedený v ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť se stal vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o snížení stavu zaměstnanců nadbytečným, uzavřel Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 20. 11. 2014, spis. zn. 21 Cdo 4442/2013.

Zaměstnanec se nemůže stát nadbytečným ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce v příčinné souvislosti s organizační změnou, která spočívá ve zrušení pracovního místa s kratší pracovní dobou, na kterém podle pracovní smlouvy zaměstnanec působil a nahrazením jej pracovním místem s tímž druhem práce, ale se stanovenou týdenní pracovní dobou, vyložil Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4485/2016, ze dne 22. 3. 2017.

Jestliže tedy zaměstnavatel potřebuje méně zaměstnancovy práce (méně stejného druhu práce), kterou pro něj vykonává na plný úvazek (v zákonem stanovené týdenní pracovní době dle) a nedohodne se s ním na snížení úvazku (kratší pracovní době), zaměstnanec takový případný návrh nepřijme, může zaměstnanec dostat výpověď pro nadbytečnost. Naopak, pokud zaměstnavatel

potřebuje více zaměstnancovy práce (více stejného druhu práce), kterou dosud vykonává na kratší úvazek (kratší pracovní dobu) sjednanou v pracovní smlouvě nebo dodatku k ní, nemůže dostat výpověď pro nadbytečnost. Taková výpověď bude s vysokou pravděpodobností v případném sporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem shledána neplatnou.

Dovolená

V podnikové praxi jsem seznal, že v případě kratších pracovních úvazků se zaměstnanci nejčastěji dotazují, jak to bude s jejich dovolenou. Pokud zaměstnanec dle dohody se zaměstnavatelem pracuje na kratší úvazek, nemá to na jeho nárok na dovolenou v zásadě vliv. I takový zaměstnanec má právo nejméně na 4 týdny dovolené za kalendářní rok, pokud splní obecné podmínky. Rozdíl oproti zaměstnancům s plnou pracovní dobou spočívá pouze v tom, že pro zaměstnance pracujícího na plný úvazek s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou 4 týdny odpovídají 20 dnům dovolené (4 týdny x 5 pracovních dní), zatímco pro zaměstnance pracujícího kupř. jen 2 dny v týdnu to představuje jen 8 dní dovolené (4 týdny x 2 pracovní dny). Pokud však zaměstnanec pracuje 5 dnů v týdnu, např. v 6hodinových směnách, má stejný nárok na dovolenou, pokud jde o počet dnů placeného volna, stejně jako zaměstnanec pracující na plný úvazek, pouze obdrží za každý den dovolené náhradu mzdy nebo platu pouze za 6 pracovních hodin, tedy náhradu mzdy úměrně zkrácenou, odpovídající sjednané pracovní době.

Práce přesčas a její odměňování

Užitečná může také být informace k přesčasové práci při kratším pracovním úvazku. U zaměstnanců, kteří mají individuálně sjednanou kratší pracovní dobu, je práci přesčas podle ust. § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce pracovní činnost přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit, je možné ji s nimi pouze dohodnout. I při sjednané kratší pracovní době se totiž, jakkoliv to asi nebude obvyklé, může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout, že zaměstnanec vykoná práci nad dohodnutou kratší pracovní dobu. Ve smyslu shora uvedené zákonné definice práce přesčas (ust. § 78 odst. 1 písm. i) se ovšem nebude jednat o práci přesčas až do doby, kdy bude naplněna stanovená, u zaměstnavatele uplatňovaná, týdenní pracovní doba. Teprve poté se může jednat o práci přesčas, avšak nikoliv o práci přesčas nařízenou zaměstnavatelem, nýbrž o práci přesčas, na které se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodl (ke které dal zaměstnanec výslovně souhlas na základě požadavku zaměstnavatele). Důvodem, proč zákoník práce stanoví, že u zaměstnanců s kratší pracovní dobou je práci přesčas až práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu, je dodržení principu rovnosti v pracovních podmínkách vyplývajících z pracovně-právních vztahů. Jinak by totiž např. zaměstnanci se sjednanou kratší pracovní dobou (kupř. 25 hodin týdně) náleželo mzdové či platové zvýhodnění - příplatek (resp. náhradní volno) již za 26. hodinu práce, zatímco u zaměstnance pracujícího na stanovenou týdenní pracovní dobu (40 hodin týdně) 26. hodina, ani další hodina práce, takto zvýhodněna nebude; mzdové resp. platové zvýhodnění (nebo náhradní volno) mu náleží až od 41. hodiny práce.



Richard W. Fetter

[1] Dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)