

7. 3. 2024

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

K pečujícím zaměstnancům po novele zákoníku práce

Někteří zaměstnanci se v životě dostanou do situace, kdy je nutné a někdy i nevyhnutelné, aby se postarali o svého rodinného člena (osobu blízkou) nebo pro překážku nemůžou nadále pokračovat na „plný úvazek“, tedy pracovní sféru, byť pouze na nějaký čas, nechtějí (nemůžou) opustit a rádi by (přechodně) požádali o úpravu své pracovní doby. Právní úprava, nyní novelizovaná, na uvedené situaci reaguje.

Zprvu je třeba uvést, že ustanovení § 241 odst. 1 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), bylo beze větší změny (došlo toliko k formulační legislativní změně) převzato do „nové“ právní úpravy, a sice že zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování do směn též k potřebám zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujícího o dítě.

Oproti předešlé právní úpravě [\[1\]](#) došlo v ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce ke změnám z důvodu, aby bylo dosaženo větší míry srozumitelnosti, resp. předmětné ustanovení bylo mj. rozděleno do písmen.

Požádá-li

- a. *těhotná zaměstnankyně,*
- b. *zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, nebo*
- c. *zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu [\[2\]](#) 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),*

zaměstnavatele písemně o kratší pracovní dobu podle ustanovení § 80 nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby [\[3\]](#), je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Nevyhoví-li zaměstnavatel žádosti, je povinen to písemně odůvodnit.

K vážným provozním důvodům uvedeným v předešlém ustanovení dle Nejvyššího soudu [\[4\]](#) „je pro posouzení vážnosti rozhodující zejm. vyhodnocení, jaký (jak významný) by představovala zásah do provozu zaměstnavatele skutečnost, že by zaměstnankyni byla povolena požadovaná kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava pracovní doby, ve srovnání se stavem, kdy pracuje (by pracovala) 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 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“, přičemž novější rozhodnutí Nejvyššího soudu [\[5\]](#) upravilo, že vážné provozní důvody nebudou naplněny ani tehdy, kdy řešením situace by mohlo být např. přijetí dalšího zaměstnance na kratší pracovní dobu nebo dohodu o pracovní činnosti právě v rozsahu, v němž je žádost o kratší pracovní dobu podána. Je vhodné dodat, že dříve, nastaly-li po vyhovění žádosti o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby vážné provozní důvody, zaměstnavatel měl možnost své

povolení jednostranně změnit, což dle novelizované úpravy již možné není, jelikož se jedná o dohodu (viz níže) mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, přičemž nově rovněž platí, že zaměstnanec má právo písemně požádat o obnovení nebo částečné obnovení rozsahu týdenní pracovní doby.[\[6\]](#)

Dohoda o kratší pracovní době musí být nově písemná, na rozdíl od předchozí úpravy, která povinnou písemnou formu nevyžadovala, tedy dohoda může být sjednána jako samostatná dohoda či může být obsahem pracovní smlouvy s tím, že se musí jednat o individuální dohodu zaměstnance a zaměstnavatele, která nemůže být nahrazena ani ujednáním v kolektivní smlouvě.[\[7\]](#) Mám za to, že nedostatek formy vede k relativní neplatnosti takovéto dohody.

Nově bylo explicitně stanoveno, že požádat o úpravu pracovních podmínek může i zaměstnankyně, která převážně sama dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II, III nebo IV, tedy nikoli pouze zaměstnanec (muž).[\[8\]](#)

Je třeba doplnit, že z pohledu jejího obsahu každá žádost tzv. „chráněného zaměstnance“ o úpravu pracovní doby musí být zaměstnavatelem hodnocena individuálně, a to s ohledem na pozici zaměstnance a provoz, ve kterém zaměstnanec pracuje, tedy, aby zaměstnavatel mohl vůbec žádost zaměstnance kvalifikovaně posoudit, musí se dozvědět, o jakou konkrétní úpravu pracovní doby zaměstnanec žádá, resp. v případě, že zaměstnanec svou žádost „nekonkretizuje“, bude muset zaměstnavatel zaměstnance vyzvat, aby svoji žádost doplnil např. o skutečnosti, kolik hodin týdně požaduje pracovat, jaká může být maximální délka jeho směny, popř. kdy může nejdříve začínat a kdy nejpozději končit.[\[9\]](#)

Dle nového ustanovení § 241 odst. 3 zákoníku práce „*požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec, jejichž žádosti o kratší pracovní dobu podle odstavce 2 bylo vyhověno, zaměstnavatele písemně o obnovení nebo částečné obnovení rozsahu původní týdenní pracovní doby a zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, je povinen to písemně odůvodnit*“. Zaměstnavatel tak není povinen vyhovět žádosti zaměstnance o obnovu původního rozsahu týdenní pracovní doby[\[10\]](#) či částečnou obnovu původního rozsahu týdenní pracovní doby[\[11\]](#), avšak je možné, aby zaměstnanec, jehož týdenní pracovní doba byla na základě jeho žádosti zkrácena, znovu požádal o ještě kratší pracovní dobu, resp. zde se jedná o žádost v režimu ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce, tj. zaměstnavatel musí při absenci vážných provozních důvodů žádosti zaměstnance vyhovět.

Jinak řečeno, postupné zkracování „pracovního úvazku“ je (viz výše) v režimu odstavce 2, tj. je nárokové (nebrání-li tomu vážné provozní důvody), přičemž opačný postup spočívající v navyšování „pracovního úvazku“ (obnova nebo částečná obnova týdenní pracovní doby) již nárokový není a zaměstnavatel je (nově) pouze povinen případné nevyhovění žádosti zaměstnanci patřícího do skupiny zaměstnanců uvedených v ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce písemně odůvodnit.[\[12\]](#) Jiným zaměstnancům nemusí zaměstnavatel svoje případné negativní stanovisko k žádosti o obnovení nebo částečné obnovení rozsahu původní týdenní pracovní doby písemně zdůvodňovat.

Je třeba, aby zaměstnavatel zvážil, zda se chce se zaměstnancem na úpravě pracovní doby domluvit na dobu neurčitou, nebo pouze na určité sjednané období, např. na 1 rok, s tím, že se následně situace u zaměstnance a provozní důvody zaměstnavatele znovu přehodnotí, tedy i takovéto časové období by mělo být součástí dohod, aby se předešlo zbytečným nedorozuměním mezi stranami.[\[13\]](#) V případě, že je sjednána kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava pracovní doby na dobu určitou, dochází po uplynutí sjednané doby k obnovení původních pracovních podmínek, aniž by se muselo cokoli dalšího činit (aniž by musel zaměstnanec o cokoli žádat), avšak není vyloučeno, že po uplynutí původně sjednané pracovní doby oprávněný zaměstnanec (bude-li stále patřit mezi okruh oprávněných zaměstnanců) podá žádost novou. Pokud kratší pracovní doba není omezena na dobu určitou, může zaměstnanec nebo zaměstnankyně zaměstnavatele kdykoli požádat (písemně) o

obnovení nebo částečné obnovení rozsahu původní týdenní pracovní doby, přitom zaleží na zaměstnavateli, zda bude ochoten žádosti zaměstnance o obnovení původního rozsahu týdenní pracovní doby vyhovět s tím, že nevyhoví-li, je povinen, jak již bylo řečeno, odmítnutí žádosti oprávněného zaměstnance písemně odůvodnit.[\[14\]](#)

Dle nového ustanovení § 241a zákoníku práce *požádá-li*

- a. *těhotná zaměstnankyně*
- b. *zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 9 let, nebo*
- c. *zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují 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 ve stupni IV (úplná závislost)*

zaměstnavatele písemně o výkon práce na dálku podle ustanovení § 317 a zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, je povinen to písemně odůvodnit.

Žádost v režimu tohoto ustanovení není nároková, tzn. že oprávněný zaměstnanec, i když o práci na dálku písemně požádá, nemá právo na to, aby mu zaměstnavatel (práci na dálku) umožnil. Nevyhoví-li takové žádosti, musí zaměstnavatel reagovat a písemně odůvodnit, proč tak neučinil.

Vyhoví-li zaměstnavatel této žádosti (žádosti o práci na dálku), uzavírá se zaměstnankyní nebo zaměstnancem dohodu o práci na dálku podle ustanovení § 317 zákoníku práce. V případě, že by žádost podal zaměstnanec, který nespadá do výčtu osob výše uvedených, zaměstnavatel není povinen na ni nikterak reagovat, resp. nemusí její případné zamítnutí zaměstnanci písemně odůvodnit.[\[15\]](#)

Sluší se nezapomenout, že zaměstnanec není věcně omezen se svými návrhy a žádostmi ve vztahu k zaměstnavateli, přičemž pozdní či žádné vyjádření ze strany zaměstnavatele nemá přímé negativní následky pro danou osobu, tedy bez dalšího nelze dovozovat, že by v právním styku s druhou stranou (zaměstnancem) jednal nepoctivě, diskriminačně či proti základním zásadám pracovněprávních vztahů, resp. bez výslovného uložení povinnosti danému subjektu jej za „nekomunikaci“ nelze sankcionovat ani podle zákona o inspekci práce.[\[16\]](#)

Lze rovněž zmínit, že „dřívější“ ustanovení § 241 odst. 3 zákoníku práce, a sice „zakazuje se zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas, zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel naříditi práci přesčas“, bylo beze změny převzato do ustanovení § 240 odst. 3 zákoníku práce.

Zbývá dodat, že v případě, že zaměstnavatel nevyhoví písemné žádosti zaměstnanců dle ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce, o kratší pracovní dobu podle ustanovení § 80 zákoníku práce nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby, přestože mu v tom nebrání vážné provozní důvody, dopouští se tím přestupku[\[17\]](#), za který mu hrozí pokuta až 300 000 Kč[\[18\]](#).

Zaměstnavatel se dopouští přestupku[\[19\]](#) rovněž tehdy, pokud neodůvodní písemně zamítnutí žádosti dle ustanovení § 241 odst. 2 a 3 nebo § 241a zákoníku práce. Za tento přestupek mu hrozí pokuta až 200 000 Kč[\[20\]](#).

Mgr. Jiří Svoboda

[\[1\]](#) Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná

zaměstnankyně nebo zaměstnanec, 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), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

[2] Tímto právním předpisem je zákon č. [108/2006](#) Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

[3] Např. práce jen některé dny v týdnu, posun začátku a konce směn atd.

[4] Blíže viz Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003.

[5] Blíže viz Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 7. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013.

[6] Bělina, M.; Drápal L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1070-1071.

[7] Bělina, M.; Drápal L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1068-1069.

[8] Důvodová zpráva k zákonu č. [281/2023](#) Sb.

[9] Hůrka, P.; Randlová, N.; Doležilek, J.; Roučková, D.; Vysokajová, M.; Doudová, S.; Košnar, M.; Horna, V. Zákoník práce. Komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 488-489.

[10] Uvedeno na situaci - Zaměstnanec např. pracoval 40 hodin týdně, požádal zaměstnavatele o zkrácení pracovní doby na 25 hodin týdně, zaměstnavatel žádosti vyhověl, následně zaměstnanec zaměstnavatele žádá znovu o původních 40 hodin týdně.

[11] Uvedeno na situaci - Zaměstnanec pracoval 40 hodin týdně, požádal zaměstnavatele o zkrácení pracovní doby na 25 hodin týdně, zaměstnavatel žádosti vyhověl, následně zaměstnanec zaměstnavatele žádá o navýšení pracovní doby např. na 32 hodin týdně.

[12] Důvodová zpráva k zákonu č. [281/2023](#) Sb.

[13] Hůrka, P.; Randlová, N.; Doležilek, J.; Roučková, D.; Vysokajová, M.; Doudová, S.; Košnar, M.; Horna, V. Zákoník práce. Komentář. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 489.

[14] Bělina, M.; Drápal L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1071-1072.

[15] Důvodová zpráva k zákonu č. [281/2023](#) Sb.

[16] Tintěra, T. Odpověď zaměstnavatele na žádost zaměstnance o zaměstnání v pracovním poměru. Právní rozhledy 23-24/2023, s. 838.

[17] Blíže viz ustanovení § 18 odst. 1 písm. c) a § 31 odst. 1 písm. c) zákona č. [251/2005](#) Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

[18] Blíže viz ustanovení § 18 odst. 2 písm. a) a § 31 odst. 2 písm. a) zákona č. [251/2005](#) Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

[19] Blíže viz ustanovení § 18 odst. 1 písm. d) a e) a § 31 odst. 1 písm. d) a e) zákona č. [251/2005](#) Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

[20] Blíže viz ustanovení § 18 odst. 2 písm. d) a § 31 odst. 2 písm. d) zákona č. [251/2005](#) Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

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

Další články:

- [Hmotněprávní opatrovník obchodní korporace: mezi efektivní ochranou a zásahem do korporáční autonomie](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Skryté ujednání v realitní smlouvě - zbytečná hra na schovávanou](#)
- [Odpovědnost člena voleného orgánu dle § 159 OZ a vymezení škody způsobené právnické osobě](#)
- [Vnosy do společného jmění manželů a jejich valorizace v aktuální judikatuře Nejvyššího soudu a Ústavního soudu](#)
- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)