22. 4. 2022

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

K právním aspektům kratší pracovní doby

Kratší pracovní dobu, někdy též označovanou jako částečný (zkrácený[1]) pracovní úvazek, řadíme mezi flexibilní formy výkonu závislé práce, která však není v České republice příliš populární. Po delší době se o její právní úpravě začíná opět hovořit, a to v souvislosti s přijetím směrnice Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. 6. 2019, o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU, jež je označována rovněž jako Work-life Balance směrnice, kterou jsou členské státy EU povinny implementovat do 2. 8. 2022.

Institut kratší pracovní doby pak zřejmě bude (mj.) v následujících dnech, týdnech a měsících předmětem diskusí a publikací. Z těchto důvodů pak na následujících řádcích shrnuji její jednotlivé právní aspekty.

Za kratší pracovní dobu označujeme případy, kdy si zaměstnanec se svým zaměstnavatelem sjedná rozsah pracovní doby pod „standardní“ (zákonnou) týdenní dobu dle § 79 odst. 1 a 2 zákoníku práce, tj. pracovní dobu kratší 40 hodin týdně (resp. 37,5 či 38,75 ve smyslu § 79 odst. 2 zákoníku práce), za což má zaměstnanec nárok na odpovídající (tj. nižší) mzdu či plat.

Současné znění zákoníku práce pak k samotné kratší pracovní době neobsahuje přespříliš rozsáhlou právní úpravu. V ustanovení § 80 zákoník práce stanoví, že pracovní doba může být sjednána mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tj. vyžaduje souhlasné dvoustranné právní jednání mezi těmito subjekty. Taková dohoda pak musí být toliko individuální, tzn. mezi konkrétním zaměstnancem a jeho konkrétním zaměstnavatelem, není tedy například možné, aby došlo k ujednání kratší pracovní doby prostřednictvím kolektivní smlouvy.

Sjednání kratší pracovní doby může vzejít jak z vůle zaměstnance, například aby vyhověl svým rodinným a životním potřebám, ale taktéž zaměstnavatele, který od zaměstnance potřebuje například menší množství práce. Ve většině případů v praxi to však bude zaměstnanec, který bude žádat svého zaměstnavatele o kratší pracovní dobu pro nově nastalé skutečnosti v jeho životě. Pokud o kratší pracovní dobu zaměstnanec požádá, je následně v diskreci zaměstnavatele, vyjma případů níže uvedených, zda zaměstnanci vyhoví nebo ne. Na kratší pracovní dobu tedy zaměstnanec nemá právní nárok, tj. má-li zaměstnanec sjednanou zákonnou pracovní dobu v rozsahu dle § 79 zákoníku práce, pak bude zapotřebí přivolení zaměstnavatele, aby došlo ke změně délky pracovní doby. Nejednalo by se však o pravidlo, aby z něj nebyly výjimky. Zákoník práce v některých případech neumožňuje zaměstnavateli tuto žádost odmítnout. Takovou ochranu pak poskytuje některým skupinám zaměstnanců ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce, dle něhož je zaměstnavatel povinen vyhovět jejich žádosti o kratší pracovní dobu, a to za předpokladu, že v tom zaměstnavateli nebrání vážné provozní důvody. Mezi tyto výjimky pak patří zaměstnanci, kteří pečující o dítě mladší než 15 let, těhotným zaměstnankyním nebo zaměstnanci, kteří prokážou, že převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou (ve II., III. a IV. stupni závislosti[2]).

Zákoník práce nám nicméně neposkytuje vodítka, od kterých by se bylo možné odrazit co do určení pojmu „vážných provozních důvodů“. Je tak zapotřebí nahlédnout do oblasti judikatury, kdy Nejvyšší soud ČR například v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1561/2003 uvedl, že *„…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." Dále se k vážným provozním důvodům vyjádřil Nejvyšší soud v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 612/2006, kde stanovil, že vážné provozní důvody brání ve vyhovění žádosti zaměstnanců, kterým je poskytována ochrana ve výše definovaném rozsahu, a to bez ohledu na to, že by znemožnění, narušení nebo vážné ohrožení řádného provozu zaměstnavatele nenastalo, kdyby přijal další zaměstnance. Vážným provozním důvodům se věnoval Nejvyšší soud i v dalším rozhodnutí, a to v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1821/2013, kde vyjádřil, že při určování *„zda povolení kratší pracovní doby nebo jiné vhodné úpravy stanovené týdenní pracovní doby brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, je především rozhodující 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."*

Jak je tedy evidentní, ani s pomocí judikatury nenalezneme jednoznačné vymezení pojmu „vážných provozních důvodů". V případě, že zaměstnavatel bude opakovaně odmítat takovou žádost svého zaměstnance, bude se takový zaměstnanec zpravidla muset domáhat svých práv u soudu, případně se obrátit s podnětem na inspekci práce. Možnost domáhat se (resp. úspěšně se domoci) kratší pracovní doby pak náleží právě a pouze osobám vymezeným v ustanovení § 241 zákoníku práce, jiní zaměstnance se kratší pracovní doby domáhat nemohou.[3]

Jak již bylo nastíněno v předešlém odstavci, nejen že se může daná osoba domáhat svých práv u soudu, může se rovněž obrátit na inspekci práce s podnětem. Dle § 18 odst. 1, písm. c) a § 31 odst. 1, písm. c) zákona o inspekci práce, se zaměstnavatel dopouští přestupku, pokud nevyhoví žádosti oprávněného zaměstnance, nebrání-li v tom zaměstnavateli nebrání vážné provozní důvody. Za takový přestupek pak zaměstnavateli hrozí pokuta až do výše 300.000, - Kč v souladu s § 18 odst. 2, písm. a) a § 31 odst. 2, písm. a) zákona o inspekci práce.

Vůle k zavedení kratší pracovní doby, jak již bylo ostatně zmíněno v předcházející části článku, nemusí vycházet pouze z vůle zaměstnance, nýbrž i z vůle zaměstnavatele. Lze se tak v praxi setkat s případy, kdy zaměstnavatel od zaměstnance, který vykonává práci v plném rozsahu pracovní doby dle § 79 zákoníku práce, již nepotřebuje tuto „plnou" pracovní dobu, nýbrž má zájem na snížení zaměstnancova pracovního úvazku (např. pro nedostatek poptávek po jeho zboží či službách). Ani v tomto případě není zaměstnavatel oprávněn jednostranně zavést kratší pracovní dobu a bude se muset na kratší pracovní době dohodnout se zaměstnancem nebo provést formální kroky směřující k ukončení pracovního poměru. V tomto kontextu je vhodné upozornit na rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4442/2013, který se přímo této oblasti věnuje, dle něhož platí, že *„odmítne-li zaměstnanec, který u zaměstnavatele vykonává práci ve stanovené týdenní pracovní době a jehož práce není 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 ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, neboť se stal vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o snížení stavu zaměstnanců nadbytečným."*

Předmětná úprava se však aplikuje i z druhého pohledu, kdy zaměstnavatel ani zaměstnanec nemůže jednostranně rozšířit sjednanou kratší pracovní dobu na pracovní dobu „plnou".[4] Zaměstnavatel tedy není oprávněn např. ve formě vnitřního předpisu ani rozšířit pracovní dobu zaměstnance, aniž by k tomu zaměstnanec přivolil.

Právní úprava vztahů zaměstnanců se sjednanou kratší pracovní dobu se oproti „běžnému" režimu liší i v některých dalších dílčích právních aspektech.

Prvním z nich je již mnohokrát řešená a rozepisovaná speciální úprava práce nad sjednanou (kratší) pracovní dobu a práce přesčas. V této oblasti se pak setkáme se dvěma modalitami.

V prvé řadě se jedná o výkon práce nad rámec sjednané kratší pracovní doby, nicméně v limitu zákonné pracovní doby ve smyslu ustanovení § 79 zákoníku práce, kdy za výkon takové práce zaměstnanci přísluší mzda bez příplatku uvedeného v ustanovení § 114 odst. 1 zákoníku práce. Druhou modalitou je výkon práce nad zákonnou pracovní dobu ve smyslu § 79 zákoníku práce, za ni *„…zaměstnanci přísluší mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dosažená mzda), a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.“*[5] Uvedeme-li dané na příkladu, pak pokud má zaměstnanec sjednanou kratší pracovní dobu, a to např. poloviční, pak do takto vymezené první kategorie bude spadat výkon práce po 30 hodin, naopak např. 45 hodin by spadalo do kategorie druhé – příplatkové.

Výkon práce přesčas zaměstnancům se sjednanou kratší pracovní dobou není možné dle § 78 odst. 1, písm. i) zákoníku práce nařídit, předpokládá se tedy shoda obou subjektů na výkonu práce přesčas. V tomto kontextu je pak vhodné upozornit na další závěry Nejvyššího soudu uveden v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2141/2021, dle něhož souhlas zaměstnavatele nemusí být pouze písemný, ale může být učiněn také ústně, případně i mlčky. V případě, že by měl být souhlas nevýslovný, *„…musí z něj vyplývat vůle zaměstnavatele, aby taková práce zaměstnance byla skutečně považována za práci konanou nad rámec sjednané (kratší) pracovní doby, případně za práci přesčas“.* Jako tomu bylo v případě posuzovaném tímto rozsudkem, skutečnost, že zaměstnanec setrvává na pracovišti po pracovní době, případně na pracoviště dochází i po pracovní době, ještě neznamená, že je zde vůle zaměstnavatele pro účely klasifikace takové práce jako práce nad rámec týdenní pracovní doby.

Zvláštní právní úpravu pak mají zaměstnanci se sjednanou kratší pracovní dobou i v rámci právní úpravy přestávky ke kojení, kdy dle ustanovení § 242 odst. 2 zákoníku práce platí, že pokud zaměstnankyně *„…pracuje po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu týdenní pracovní doby, přísluší jí pouze 1 půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce 1 roku jeho věku*.“ Pokud však kojící zaměstnankyně nedosáhne ani poloviny této pracovní doby, nedisponuje nárokem ani na jednu přestávku ke kojení.

Nad výše zmíněné je kratší pracovní doba rovněž jednou z podmínek nového institutu tzv. sdíleného pracovního místa dle § 317a zákoníku práce, kdy dva a více zaměstnanců, kteří mají sjednanou kratší pracovní dobu se stejným druhem práce, „sdílí“ pracovní místo jediné, přičemž tuto kratší pracovní dobu naplní nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období.

Pro úplnost je vhodné rovněž zmínit i oblast služebních vztahů, kdy zákon o státní službě v ustanovení § 99 (mj.) uvádí, že *„služební doba státních zaměstnanců a přestávka ve službě se řídí § 78, § 79 odst. 1 a 2, § 80 až 84, 88 a 89 zákoníku práce…“*. Zákon o státní službě tedy co do pracovní doby odkazuje na právní úpravu obsaženou v zákoníku práce, nicméně lze shledat dílčí odchylky, kdy například dle ustanovení § 102 odst. 2 zákona o státní službě platí, že *„službu přesčas státnímu zaměstnanci nařizuje písemně služební orgán*“. Z těchto důvodů si pak mnozí odborníci[6] pokládají otázku, zda není možné dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v rámci zákoníku práce nahradit příkazem služebního orgánu, který by byl toliko jednostranný. Povolení kratší pracovní doby státního zaměstnance pak upravuje ustanovení § 116 zákona o státní službě, která však v podstatě odpovídá právní úpravě zákoníku práce.

Kratší pracovní doba tak jistě není, i přes relativně skromný rozsah její právní úpravy, bezproblémovou, a to z pohledu teorie i praxe. Je otázkou, zdali vůbec a případně nakolik dojde k proměně právní úpravy kratší pracovní doby v důsledku implementace zmiňované směrnice. V tomto ohledu pak budeme muset vyčkat na výsledky legislativní práce českých zákonodárců.

Mgr. Vojtěch Hanzal,
advokátní koncipient

KLB LEGAL

KLB Legal, s.r.o., advokátní kancelář

Letenská 121/8
118 00 Praha 1

Tel.: +420 739 040 363
e-mail: info@klblegal.cz

---

[1] Je zapotřebí odlišovat od zkracené pracovní doby ve smyslu § 79 odst. 2 zákoníku práce.

[2] K vymezení jednotlivých druhů závislosti viz § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

[3] BOGNÁROVÁ, V. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 943.

[4] ŠTEFKO, M. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck. 2019. s. 487.

[5] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2141/2021 ze dne 27. 10. 2021.

[6] ŠTEFKO, M. In: PICHRT, J. Zákon o státní službě: komentář. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer. 2020. s. 354.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Slovenské mimosoudní řešení sporů podle nařízení EU o digitálních službách

- Kontrola systémů vytápění – často přehlížená povinnost od firem po SVJ
- Předběžné opatření jako nástroj ochrany vlastníka nemovitosti
- Povolení kamerového systému s identifikací osob na letišti
- Environmentální tvrzení společností v hledáčku EU: Jak se vyhnout greenwashingu a obstát v nové regulaci?
- Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích (1. díl)
- Rozvod? Už k němu nemusíte. Shrnutí podmínek, za jakých nebudete u soudu vyslýcháni, dokonce ani nebude nutná Vaše osobní účast
- Jaké klíčové změny přináší návrh novely stavebního zákona?
- Byznys a paragrafy, díl 26.: Smírčí řízení jako alternativní nástroj řešení sporů mezi podnikateli
- Pozemkové úpravy aneb „malé“ vyvlastnění
- Nová éra v boji proti nekalým obchodním praktikám: Co přinese nové procesní nařízení EU?