6. 11. 2014

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

Kdy má zaměstnanec nárok na kratší pracovní dobu?

Relativně poklidné vody domácího zpravodajství rozvířil v závěru letošních prázdnin rozsudek Nejvyššího soudu týkající se úpravy pracovní doby zaměstnance – rodiče. Nejvyšší soud opakovaně potvrdil, že zaměstnaný rodič má nárok na kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby. Výjimkou jsou pouze tzv. vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, jejichž existenci však zaměstnavatel musí řádně prokázat.

dvořák || hager & partners
advokátní kancelář

Zákonná úprava

Dle ustanovení § 241 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „zákoník práce“) mají těhotné zaměstnankyně a zaměstnanci a zaměstnankyně pečující o dítě mladší než 15 let či o určité specifikované kategorie osob právo na kratší pracovní dobu nebo na jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby na základě své žádosti, které je zaměstnavatel povinen vyhovět, nebrání-li tomu tzv. vážné provozní důvody.

„Nebezpečný“ precedens

Tím, co je třeba rozumět pod pojmem „vážné provozní důvody“, se Nejvyšší soud zabýval již v roce 2003[1] 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 argumentaci zaměstnavatele odmítl a uzavřel, že nárok na kratší pracovní dobu nebo na jinou vhodnou úpravu pracovní doby mají všechny zaměstnankyně zaměstnavatele pečující o dítě mladší 15 let a zaměstnavatel, jestliže ho o to požádají, je povinen se s nimi dohodnout, popřípadě jim povolit kratší než stanovenou pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní nebo kratší pracovní doby, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Při posouzení vážnosti provozních důvodů je dle Nejvyššího soudu 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 dle 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.

Závažná personální situace na straně zaměstnavatele

Hodnocením *„vážných provozních důvodů“* se zabýval Nejvyšší soud také v souvislosti s případem pražské soudkyně[2], které byla z důvodu péče o nezletilé děti zkrácena pracovní doba na 20 hodin týdně. Následně však Obvodní soud pro Prahu 2, kde soudkyně působila, své rozhodnutí o zkrácení pracovního úvazku zrušil, neboť nedisponoval dostatečnou kapacitou soudců, kteří by byli schopni nárůst práce způsobený kratším pracovním úvazkem soudkyně zvládnout.

Nejvyšší soud se v tomto případě přiklonil na stranu zaměstnavatele a zdůraznil, že při posuzování vážnosti provozních důvodů je třeba vycházet ze stavu v době, v níž je posuzována žádost oprávněného zaměstnance o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, a to 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. Dle Nejvyššího soudu **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.**

Dále Nejvyšší soud uvedl, že **po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnával další zaměstnance jen proto, aby mohl případně vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, která by v budoucnu (po přijetí takového zaměstnance) mohla být snad podána některým z jeho zaměstnanců, k takové žádosti oprávněným.**

Personální situace tedy může být posouzena jako vážný provozní důvod, pro který lze žádost zaměstnance o úpravu pracovní doby odmítnout. Nemusí tomu však být vždy, jak mimo jiné naznačuje též aktuální rozhodnutí Nejvyššího soudu týkající se dané problematiky.

Řešením může být přijetí dalšího zaměstnance

V aktuálním rozhodnutí[3] se Nejvyšší soud zabýval případem referentky libereckého magistrátu. Té před návratem z rodičovské dovolené na základě žádosti z důvodu péče o nezletilou dceru zaměstnavatel nejdříve vyhověl a povolil jí zkrácení pracovní doby, nicméně následně svým rozhodnutím s odkazem na existenci vážných provozních důvodů úpravu pracovní doby zrušil. Zaměstnavatel odůvodnil své rozhodnutí tak, že zaměstnankyně by při setrvání na dohodě musela být pravidelně každý den zastupována v dlouhodobém horizontu (i několika let), což by představovalo nepřijatelně vysokou zátěž pro ostatní úředníky i pro zaměstnavatele a byl by narušen a vážně ohrožen řádný provoz zaměstnavatele.

Nejvyšší soud nejdříve zopakoval závěry uvedené ve výše zmíněných rozhodnutích a zdůraznil, že je na zaměstnavateli, aby tvrdil a prokazoval, jaké problémy (komplikace) by přineslo zastupování zaměstnankyně případně i zaměstnanci jiných organizačních útvarů, a co by konkrétně muselo být přeorganizováno (kterých konkrétních zaměstnanců a v jakém rozsahu by se takové opatření dotklo).

*„**Řešením může být také přijetí dalšího zaměstnance na zkrácený pracovní úvazek nebo dohodu o pracovní činnosti právě v rozsahu, v** němž měla žalobkyně pracovní dobu zkrácenu. Nelze totiž přehlédnout, že ne jakékoli provozní problémy (které by mohly vzniknout, kdyby bylo žádosti o zkrácenou pracovní dobu vyhověno) jsou důvodem pro odepření takové žádosti. Musí se totiž jednat o „vážné provozní důvody“.“*, uvedl též v odůvodnění rozsudku Nejvyšší soud.

Nejvyšší soud také zdůraznil, že smyslem právní úpravy zkrácené pracovní doby podle ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce je umožnit v tomto ustanovení uvedeným zaměstnancům vykonávat práci v zaměstnaneckém poměru i s ohledem na jejich omluvitelné jiné osobní a rodinné povinnosti. Proto je třeba posuzovat možnosti zaměstnavatele vždy zejména s ohledem na zájmy těchto zaměstnanců.

Závěr

Dle Nejvyššího soudu tedy zaměstnavatel není povinen zaměstnávat „nadbytečné“ zaměstnance, aby byl připraven žádosti zaměstnance o úpravu pracovní doby vyhovět. Nicméně jestliže může případné následné provozní problémy vzniklé v důsledku vyhovění žádosti vyřešit přijetím dalšího zaměstnance na zkrácený pracovní úvazek nebo dohodu o pracovní činnosti, nejedná se o „vážné provozní důvody“, pro které by mohl žádost zaměstnance bez dalšího odmítnout.

S ohledem na výše uvedené by tedy zaměstnavatelé neměli brát žádosti svých zaměstnanců o úpravu pracovní doby na lehkou váhu a případné odmítnutí žádosti z důvodu existence „vážných provozních důvodů“ zvážit a řádně odůvodnit.

„Vážným provozním důvodem“ může být například objektivní nezastupitelnost zaměstnance z důvodu jeho úzké specializace nebo nemožnost rozdělit jeho práci mezi více osob (například u řidiče dálkové přepravy).

Kateřina Demová,
advokátní koncipientka

Dvořák Hager & Partners, advokátní kancelář, s.r.o.

Oasis Florenc
Pobřežní 12
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500
Fax: +420 255 706 550
e-mail: praha@dhplegal.com

---
[1] Viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1561/2003 ze dne 17.12.2003

[2] Viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 612/2006 ze dne 5.6.2007
[3] Viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1821/2013 ze dne 9.7.2014

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

Další články:

- Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe
- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti