16. 5. 2016

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

Kratší pracovní doba zaměstnance se zdravotním postižením

Tento článek se zabývá otázkou, zda je zaměstnavatel při absenci výslovné úpravy v ust. § 241 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších právních předpisů (dále jako „zákoník práce“) povinen vyhovět žádosti zaměstnance se zdravotním postižením o kratší pracovní dobu.

GÖRGES & PARTNERS

Při odpovědi na tuto otázkou je třeba vycházet zejména z ustanovení zákoníku práce, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších právních předpisů (dále jako „**zákon o zaměstnanosti**“) a zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších právních předpisů (dále jako „**zákon o důchodovém pojištění**“).

Definice invalidity dle zákona o důchodovém pojištění

Zákon o důchodovém pojištění definuje v ust. § 39 invaliditu, a to tak, že osoba je invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles její pracovní schopnosti nejméně o 35 %.

Jestliže pracovní schopnost osoby poklesla nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %, jedná se o invaliditu prvního stupně, jestliže poklesla nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, jedná se o invaliditu druhého stupně a jestliže poklesla nejméně o 70 %, jedná se o invaliditu třetího stupně.

Postavení osob se zdravotním postižením dle zákoníku práce

Dle ust. § 237 zákoníku práce stanoví povinnosti zaměstnavatelů k zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a k vytváření potřebných pracovních podmínek pro ně zvláštní právní předpisy – zákon o zaměstnanosti.

Dle ust. § 67 zákona o zaměstnanosti se poskytuje osobám se zdravotním postižením zvýšená ochrana na trhu práce.

Ve smyslu ust. § 80 písm. a) zákona o zaměstnanosti jsou zaměstnavatelé mimo jiné povinni rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem poskytovatele pracovnělékařských služeb možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením.

Dle ust. § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti jsou zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %. Odstavec druhý téhož ustanovení upravuje „náhradní“ způsoby splnění shora popsané povinnosti zaměstnavatele.

Kratší pracovní doba dle zákoníku práce

Dle ust. § 80 zákoníku práce kratší pracovní doba pod rozsah stanovený v ust. § 79 zákoníku práce může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Zákoník práce neobsahuje žádnou speciální úpravu kratší pracovní doby osoby se zdravotním postižením, obsahuje však ustanovení upravující možnost požádat o kratší pracovní dobu v případě jiných skupin zaměstnanců.

Dle ust. § 241 odst. 2 zákoníku práce platí následující: *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.*

Z citovaného ust. § 241 odst. 2 zákoníku práce vyplývá, že zákonodárce uložil zaměstnavateli povinnost vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu v zásadě dvěma skupinám zaměstnanců. V prvé řadě se jedná o zaměstnance, kteří pečují o třetí osobu, v druhé řadě se jedná o osoby, které v okamžiku posuzování žádosti sice o nikoho nepečují, nicméně pro jejich zvláštní postavení je třeba těmto osobám poskytnout zvýšenou ochranu.

Vzhledem k tomu, že v zákoníku práce absentuje ustanovení upravující žádost zdravotně postiženého zaměstnance o kratší pracovní dobu, ve smyslu ust. § 4 zákoníku práce, je třeba užít zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jako „**občanský zákoník**“), a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

Ve smyslu ust. § 10 občanského zákoníku se posuzuje právní případ podle ustanovení, které se týká případu co do obsahu a účelu posuzovanému případu nejbližšímu.

S ohledem na výše odkazovaná ustanovení jsme toho názoru, že dle ust. § 241 odst. 2 zákoníku práce se bude posuzovat také případ žádosti o kratší pracovní dobu ze strany zaměstnance se zdravotním postižením, jakožto osoby, které je třeba ve smyslu zákoníku práce poskytnout zvýšenou ochranu (obdobně jako v případě těhotné zaměstnankyně), a to zejména z níže uvedených důvodů.

Výklad a aplikace zákonných ustanovení

Povaha invalidity, zejména té třetího stupně, v zásadě vylučuje práci na tzv. plný úvazek (tj. pracovní doba v rozsahu 40 h týdně ve smyslu ust. § 79 zákoníku práce), neboť v daném případě se předpokládá, že pracovní schopnost dané osoby z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla nejméně o 70%.

Ve vztahu k uvažované povinnosti zaměstnavatele umožnit zaměstnanci se zdravotním postižením výkon práce v rozsahu kratší pracovní doby, je třeba vzít v úvahu zejména skutečnost, že zaměstnanci se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce (tedy zvýšená ochrana oproti „obecné“ zákonné ochraně postavení zaměstnance ve smyslu ust. § 1a zákoníku práce).

Shora citované ochraně, která je poskytována zdravotně postiženému zaměstnanci, by měl být přizpůsoben i výklad konkrétních právních norem, resp. jejich aplikace na konkrétní situaci.

Jsme toho názoru, že pokud i ve vztahu k zaměstnanci, který není zdravotně postižený, zákon ukládá zaměstnavateli povinnost vyhovět jeho žádosti o kratší pracovní dobu v případech stanovených v ust. § 241 odst. 2 zákoníku práce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, lze uzavřít, že ve vztahu ke zdravotně postiženému zaměstnanci by měl být výklad příslušných právních norem patrně přinejmenším stejně „přísný“, ne-li dokonce ještě „přísnější“. Nepřímo lze tuto argumentaci podpořit též článkem 5 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, dle kterého: *„v případech, kdy si to konkrétní případ vyžaduje, zaměstnavatelé musí přijmout vhodná opatření, která dané zdravotně postižené osobě umožňují přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání nebo absolvovat odborné vzdělávání, pokud by tato opatření neznamenala pro zaměstnavatele neúměrné břemeno. Toto břemeno není neúměrné, je-li dostatečně vyváženo opatřeními existujícími v rámci politiky dotyčného členského státu v oblasti zdravotního postižení.*“

Je-li tedy ust. § 241 odst. 2 zákoníku práce aplikovatelné na žádost zdravotně postiženého zaměstnance, je třeba dále vyložit pojem *„vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele*“ ve smyslu tohoto ustanovení.

Nejvyšší soud ČR v této souvislosti judikoval, že: *„při posuzování, zda jsou na straně zaměstnavatele dány vážné provozní důvody ve smyslu ustanovení § 241 odst. 2 zák. práce, je rozhodný stav provozu zaměstnavatele, jaký tu je v době, v níž dochází k posuzování opodstatněnosti žádosti (zrušení povolení) o kratší pracovní dobu 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 - obecně vzato - 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.

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.“ [1]

Existence vážných provozních důvodů a jak situaci řešit

Pokud stav zdravotně postiženého zaměstnance neumožňuje, aby tento vykonával práci na tzv. plný úvazek, a současně na straně zaměstnavatele jsou dány vážné provozní důvody, které brání tomu, aby zaměstnanec mohl vykonávat práci v kratší pracovní době, jsme toho názoru, že s přihlédnutím ke zvláštnímu ochrannému postavení zdravotně postiženého zaměstnance, není správným postup dle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce – výpověď daná zaměstnavatelem, neboť zaměstnavatel by měl v prvé řadě v souladu s ust. § 80 písm. a) zákona o zaměstnanosti rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem poskytovatele pracovnělékařských služeb možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením.

Není-li namístě aplikace ust. § 80 písm. a) zákona o zaměstnanosti, před případnou výpovědí

zaměstnavatele ve smyslu ust. § 52 písm. e) zákoníku práce by měl zaměstnavatel v souladu s ust. § 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce zaměstnance převést na jinou práci, příp. jej v souladu s ust. § 41 odst. 3 převést na jinou práci i bez jeho souhlasu.

Až v případě, že by nebyl možný postup dle ust. § 80 písm. a) zákona o zaměstnanosti, dle ust. § 41 odst. 1 písm. a), ani dle ust. § 41 odst. 3 zákoníku práce, mohl by zaměstnavatel přistoupit k výpovědi dle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce.

Závěr

Lze uzavřít, že zákon obecně poskytuje zaměstnancům ve smyslu ust. § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance. Zdravotně postižený zaměstnanec je nad rámec shora uvedeného dále chráněn též ustanovením § 67 zákona o zaměstnanosti. Žádost zdravotně postiženého zaměstnance o kratší pracovní dobu je, dle výkladu shora uvedeného, třeba ze strany zaměstnavatele posuzovat vždy při respektování shora uvedených zásad zvýšené ochrany zdravotně postiženého zaměstnance a dle toho učinit i příslušná opatření.

Mgr. Sylva Vojáčková,
advokátka

Mgr. Petr Prunner,
advokátní koncipient

GÖRGES & PARTNERS, advokátní kancelář

Žižkova 52
301 00 Plzeň

Tel.: +420 377 481 444
Fax: +420 377 481 459
e-mail: office@gorgespartners.com

Prameny:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších právních předpisů
- zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších právních předpisů
- zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších právních předpisů
- rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. července 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013
- SMĚRNICE RADY 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

---
[1] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. července 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013.

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

Další články:

- 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
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti