11. 3. 2024

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

Má zaměstnavatel povinnost překlenout vážné provozní důvody způsobené zkrácením pracovní doby dle § 241 odst. 2 zákoníku práce přijetím nového zaměstnance?

Česká právní úprava chrání ohroženější kategorii zaměstnanců vyjmenovaných v ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce tím, že jim umožňuje podat žádost o zkrácení stanovené týdenní pracovní doby, kterou má zaměstnavatel povinnost schválit, ledaže mu v tom brání vážné provozní důvody. Judikatura českých soudů ovšem v minulosti dovodila, že takovým důvodem není situace, kdy zaměstnavatel může k pokrytí zbývajícího rozsahu zkrácené pracovní doby přijmout nového zaměstnance.[1] Nedochází v tomto případě ale k omezení smluvní svobody zaměstnavatele, který by jinak vůbec neměl zájem nový pracovněprávní vztah uzavřít?

Význam pojmu kratší pracovní doba

Délka základní pracovní doby je zakotvena v ustanovení § 79 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „ZP“), dle něhož činí 40 hodin týdně. Zaměstnanec si může se zaměstnavatelem sjednat pracovní dobu s kratším rozsahem, musí ovšem počítat s tím, že se zkrácením pracovní doby se mu poměrně sníží i jeho mzda či plat.[2]

Kdo má nárok na kratší pracovní dobu?

Standardně platí, že zkrácený úvazek (ačkoli zákon používá pojem „kratší pracovní doba“, z důvodu častějšího používání je zvolen pojem „zkrácená pracovní doba“ nebo „zkrácený úvazek“), si může sjednat kdokoliv, musí s ním ovšem souhlasit obě strany, tedy jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel. Existují ale případy, kdy zákonná úprava poskytuje zvýšenou ochranu ohroženější kategorii pracovníků. Těmi jsou dle ustanovení § 241 odst. 2 ZP osoby pečující o dítě mladší 15 let, těhotné ženy nebo osoby, jež prokáží dlouhodobou převážně samostatnou péči o osobu závislou na pomoci jiné osoby ve stupni II, III nebo IV.[3] Těmto zaměstnancům je zaměstnavatel povinen v případě žádosti o zkrácení týdenní pracovní nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní vyjít vstříc, pokud tomu však z jeho strany nebrání vážné provozní důvody.

Pokud by zaměstnavatel povinnost vyhovět žádosti o zkrácení úvazku výše uvedených pracovníků porušil, hrozí mu uložení pokuty ze strany inspekce práce, a to až do výše 300.000 Kč.[4]

Kdy lze uvažovat o vážných provozních důvodech?

Vážné provozní důvody představují neurčitý právní pojem, který byl v minulosti dále rozvíjen judikaturou českých soudů.

Krajský soud v Ústí nad Labem judikoval dne 29. 11. 1966 pod sp. zn. 7 Co 378/66, že *„pro posouzení vážnosti takových provozních důvodů je nutno objektivně zjistit v každém konkrétním případě jednak rozsah, organizaci, funkční náplň i rozvrh práce, které má pracovnice dovolávající se oprávnění, daného jí § 156 odst. 2 zák. práce, jednak provozní poměry zaměstnavatele, tj. charakter jeho*

činnosti, možnost zajistit zastupování pracovníkem, vykonávajícím v podniku stejnou funkci, finanční možnosti i vztah a návaznost práce zaměstnanců v jednotlivých útvarech podniku.“ Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003, dále uvedl, že o vážných provozních důvodech na straně zaměstnavatele lze uvažovat pouze, pokud by schválením žádosti o zkrácený úvazek zaměstnance *„byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) zaměstnavatele“.* K dané problematice se Nejvyšší soud vyjádřil i v rozsudku ze dne 9. 7. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013. V něm uzavřel, že je třeba především posoudit, jak významný zásah do provozu zaměstnavatele by představovalo povolení zkrácení pracovní doby zaměstnanci, v porovnání se situací, kdyby zaměstnanec stále pracoval v rozsahu plné týdenní pracovní doby.

Přijmout nebo nepřijmout dalšího zaměstnance?

V souvislosti se zkrácením pracovní doby zaměstnanci vyvstává zaměstnavateli otázka, jak personálně obsadí zbývající rozsah pracovní doby, o který byl zaměstnanci úvazek zkrácen. V této situaci se zaměstnavateli nabízí hned několik řešení, jakými jsou například pokrytí uvolněného rozsahu pracovní doby ostatními zaměstnanci, zkrácení otevírací doby podniku či přijetí nového zaměstnance. K posledně uvedenému se v minulosti Nejvyšší soud vyjádřil tak, že po zaměstnavatelích nelze požadovat, aby zaměstnávali nadbytečné zaměstnance nad rámec svých potřeb jen z toho důvodu, aby v budoucnu mohli vyhovět žádosti oprávněného zaměstnance o kratší pracovní dobu.[5]

V dalším rozsudku Nejvyšší soud naopak uvedl, že řešením vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele, jež by byly způsobeny povolením kratšího úvazku zaměstnanci, může být mj. přijetí dalšího zaměstnance, a to právě na rozsah pracovní doby, o kterou byl původní úvazek zkrácen[6], neboť jak konstatoval Nejvyšší soud: *,,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“.*

Lze tedy shrnout, že zaměstnavatel nemusí mít v zásobě zaměstnance, který by mohl v okamžiku vyhovění žádosti dle ustanovení § 241 odst. 2 ZP okamžitě nastoupit na uvolněný rozsah pracovní doby. Zaměstnavatel však nemůže za vážné provozní důvody ve smyslu tohoto ustanovení prohlásit nedostatečné personální obsazení na pracovišti, když tento problém může vyřešit přijetím nového zaměstnance.

Judikatura versus smluvní svoboda

V souladu s ustanovením § 4 ZP platí pro vzájemný vztah zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku (dále jen „**OZ**“), vůči ZP vztah subsidiarity, a to s ohledem na základní zásady pracovněprávních vztahů.

Ustanovení § 1725 věty druhé OZ poté stanoví, že *„v mezích právního řádu je stranám ponecháno na vůli svobodně si smlouvu ujednat a určit její obsah.“* Dotčené ustanovení vyjadřuje jednu ze základních zásad soukromého práva – autonomii vůle, vycházející mj. z čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, která se v oblasti závazků projevuje ve formě zásady smluvní volnosti.[7]

Jelikož ZP neobsahuje vlastní úpravu smluvní volnosti v oblasti uzavírání pracovních smluv a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, jsme v tomto ohledu odkázáni na již zmíněné ustavení § 1725 OZ. Uzavření pracovní smlouvy či některé z dohod by tedy mělo plně záviset na svobodné vůli zaměstnavatele, který se může rozhodnout, zda takový pracovněprávní vztah s novým zaměstnancem založí či nikoliv.

V tomto je ale možné spatřit rozpor s výše uvedenou judikaturou, dle níž může vážné provozní důvody zaměstnavatel vyřešit přijetím nového zaměstnance na zkrácený pracovní úvazek nebo dohodu o pracovní činnosti, a to v rozsahu, v němž původnímu zaměstnanci pracovní dobu zkrátil.“[8] Pokud má tedy zaměstnavatel možnost uzavřít pracovní smlouvu či dohodu s novým zaměstnancem, který vyřeší komplikace způsobené zkrácením úvazku původního zaměstnance, nemůže zkrácení úvazku odmítnout s odvoláním na vážné provozní důvody.

Autoři tohoto článku se shora uvedenou judikaturou zakotvující prakticky povinnost přijmout dalšího zaměstnance nesouhlasí. Dle jejich názoru totiž nutí zaměstnavatele uzavřít novou pracovní smlouvu či některou z dohod i proti jeho vůli, což je v rozporu s jeho právem na smluvní svobodou. Obzvláště takový postup je hraniční v době nízké nezaměstnanosti u zaměstnavatelů, kteří již nyní hledají nové kvalifikované zaměstnance s velkými obtížemi.

JUDr. Adam Valíček, MBA,
advokát

Štěpánka Frimlová,
právní asistentka

Valíček & Valíčková, advokátní kancelář

Kanceláře **Brno**: Nám. Svobody 18, Brno
Kancelář **Praha**: The Flow Building, Václavské nám. 47, Praha
Kancelář **Vyškov**: Dukelská 12, Vyškov
Kancelář **Ivančice**: Petra Bezruče 2, Ivančice

Tel.: 770 685 603
email: info@brno-advokatnikancelar.cz

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

[2] Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, § 80

[3] Jednotlivé stupně závislosti vymezuje zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 8

[4] KONEČNÁ, Petra. § 241 [Pracovní doba chráněných zaměstnanců]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 782, marg. č. 1.

[5] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 6. 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006

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

[7] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 5. 2021, sp. zn. 28 Cdo 1017/2021-II.

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

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

Další články:

- Transparentní odměňování
- K osobnímu příplatku v platové sféře
- 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?