

20. 6. 2016

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

Návrat do práce po rodičovské dovolené a žádost o zkrácený úvazek

Rodiče vracějící se do práce po rodičovské dovolené můžou mít obavy, jak v nové životní situaci skloubí své pracovní a rodinné povinnosti. K tomu účelu jim zákoník práce poskytuje možnost požádat zaměstnavatele o kratší pracovní dobu, čili zkrácený pracovní úvazek. Zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět, nebrání-li mu v tom vážné provozní důvody. Jaké to jsou a jak se zaměstnanec může bránit, pokud mu zaměstnavatel bezdůvodně nevyhoví, je předmětem tohoto článku.

▣ ▣ ▣ **HOLEC, ZUSKA
& PARTNEŘI**

ADVOKÁTI | ATTORNEYS | RECHTSANWÄLTE

Vrací-li se zaměstnanec po rodičovské dovolené (do 3 let věku dítěte) do práce, musí být zaměstnavatelem dle § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce (zákon č. [262/2006 Sb.](#), zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů) zařazen na pracovní místo, které odpovídá druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě. Podle § 47 zákoníku práce nastoupí-li zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště (rozuměno na původní, stejné pracovní místo). Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit je podle pracovní smlouvy. Zaměstnanec má taktéž nárok na to, aby mu práce byla přidělena v rozsahu, který byl sjednán. Na druhou stranu je ale zaměstnanec oprávněn požádat o zkrácený pracovní úvazek a zaměstnavatel mu v rámci svých provozních možností musí vyhovět. Dle ust. § 241 odst. 2 zákoníku práce platí, že požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. V praxi se lze ovšem často setkat s tím, že zaměstnavatel není ochoten na nové uspořádání přistoupit, a to mnohdy bez odůvodnění či s vysvětlením, které zákonnému důvodu neodpovídá. Na tomto místě nutno zdůraznit, že je na zaměstnavateli, aby vážné provozní důvody tvrdil a aby tyto objektivně existovaly.

Pojem „vážné provozní důvody“

Zákoník práce pojem „vážné provozní důvody“ nedefinuje, nicméně danou otázkou se již několikrát ve své rozhodovací praxi zabýval Nejvyšší soud ČR. Dle rozsudku ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003, je rozhodující zejména vyhodnocení, jak významný zásah do provozu zaměstnavatele by představovala skutečnost, že by zaměstnanci byla povolena požadovaná kratší pracovní doba nebo její jiná vhodná úprava, ve srovnání se stavem, kdy zaměstnanec pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu. Pouze v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činností) zaměstnavatele, jedná se o vážné provozní důvody. Nejvyšší soud ČR se pak sice v rozsudku ze dne 5. 6. 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006, přiklonil na stranu zaměstnavatele, když v případě týkající se pražské soudkyně připustil možnost považovat za vážné provozní důvody

nedostatečné personální obsazení soudu, nicméně daný judikát byl překonán. V rozsudku ze dne 9. 7. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013, Nejvyšší soud ČR uvedl, že vážné provozní důvody nejsou naplněny, pokud je řešením vzniklé situace přijetí dalšího zaměstnance na zkrácený pracovní úvazek nebo dohodu o pracovní činnosti právě v rozsahu, v němž je podána žádost o kratší pracovní dobu. Ne jakékoliv provozní důvody, které by mohly vzniknout, jsou totiž také vážnými provozními důvody. Proto nikoli každou situaci zkracování úvazku, která si vyžádá od zaměstnavatele nějaká opatření, lze považovat za vážné provozní důvody. Při posuzování vážnosti provozních důvodů je třeba vycházet z aktuálního stavu provozu zaměstnavatele 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. Naopak, vážným provozním důvodem může být například nezastupitelnost zaměstnance z důvodu jeho úzké specializace nebo nemožnost rozdělení určité práce mezi více osob.

Na základě uvedeného lze uzavřít, že je nezbytné, aby každá žádost zaměstnance o úpravu pracovní doby podaná dle ust. § 241 odst. 2 zákoníku práce byla hodnocena individuálně. Pro posouzení žádosti je důležité zohlednit jak provoz, ve kterém zaměstnanec pracuje, tak pracovní pozici, kterou zaměstnanec zastává. 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 se posuzování možností zaměstnavatele činí vždy zejména s ohledem na zájmy zaměstnanců.

Žádost a její hodnocení

Lze doporučit, aby zaměstnanec nastupující po rodičovské dovolené zaměstnavateli umožnil kvalifikované posouzení svojí žádosti o zkrácený pracovní úvazek, a to poskytnutím kompletních informací. Zaměstnanec by měl podat písemnou žádost, ve které přesně specifikuje požadovanou úpravu pracovní doby. Kratší pracovní doba je totiž jakákoli pracovní doba kratší než stanovená týdenní pracovní doba ve smyslu § 79 zákoníku práce (zpravidla 40 hodin týdně); navíc kratší pracovní doba může být rozvržena na všechny pracovní dny, nebo jen na některé pracovní dny. Lze doplnit, že zaměstnavatel by neměl brát na lehkou váhu posouzení žádosti zaměstnance po rodičovské dovolené o kratší pracovní dobu a případné nevyhovění žádosti by měl náležitě zvážit a zejména odůvodnit ve smyslu uvedeném shora. Za porušení povinnosti vyhovět žádosti zaměstnance v případě absence vážných provozních důvodů mu totiž hrozí pokuta až do výše 300 000 Kč podle příslušných ustanovení zákona o inspekci práce (zákon č. [251/2005](#) Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů).

Přijetí nebo odmítnutí žádosti a další postup

Pokud zaměstnavatel žádosti zaměstnance po rodičovské dovolené o zkrácený pracovní úvazek vyhoví, lze doporučit stvrzení této skutečnosti uzavřením písemné dohody, a to formou dodatku k pracovní smlouvě. Aby se předešlo případným nedorozuměním, je vhodné v dohodě uvést, na jak dlouhou dobu je úprava pracovní doby sjednána.

V případě, že zaměstnavatel dané žádosti zaměstnance nevyhoví, ačkoliv pro to není naplněn zákonný důvod, zaměstnanec se ocitá v nepříznivé situaci v důsledku nezákonného postupu zaměstnavatele. Pokud zaměstnanec na své žádosti trvá, má v podstatě dvě možnosti. Může do práce nastoupit na plný úvazek a případně zaměstnavatele uvědomit o tom, že se ohledně své situace hodlá poradit na příslušném inspektorátu práce. Trvá-li zaměstnavatel na odmítnutí žádosti, může se zaměstnanec bránit soudní cestou. Je však potřeba zvážit skutečnost, že soudní spor může trvat i několik let, což neřeší situaci zaměstnance-rodíče, který nadále dochází do práce na plný úvazek, ale

zároveň potřebuje pečovat o dítě. Jistým řešením by bylo navrhnout nařízení předběžného opatření (z důvodu, že je nutné zatímně upravit poměry účastníků řízení), kterým by zaměstnavateli bylo uloženo, aby strpěl kratší pracovní dobu dotčeného zaměstnance. Nicméně nařízení předběžného opatření je na rozhodnutí soudu, a nelze se proto stoprocentně spoléhat na úspěšnost využití tohoto institutu. Druhou variantou postupu, kterou má zaměstnanec k dispozici, je možnost nastoupit do práce po ukončení rodičovské dovolené s tím, že zaměstnanec při nástupu zaměstnavateli oznámí, že na kratší pracovní době trvá a že zákonné důvody k odmítnutí jeho žádosti nejsou naplněny, a bude podle toho dále jednat. To znamená, že práci bude vykonávat v jím žádané kratší pracovní době. V tomto případě se ale zaměstnanec vystavuje riziku, že mu zaměstnavatelem bude dána výpověď dle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce. Zaměstnavatel by pravděpodobně výpověď odůvodnil tím, že zaměstnanec závažně porušuje své pracovní povinnosti, když není na pracovišti a nevykonává práci ve sjednané pracovní době. V takovém případě by zaměstnanci opět nezbývalo, než se bránit soudní cestou proti neplatnosti výpovědi s odkazem na nezákonný postup zaměstnavatele a na zásadu, že nikdo nesmí těžit ze svého nepoctivého nebo protiprávního činu.

Závěr

Z výše uvedeného vyplývá, že pozice, ve které se ocitne zaměstnanec nastupující do práce po rodičovské dovolené, není lehká v případě, že není vyhověno jeho oprávněné žádosti o zkrácený pracovní úvazek. Možnosti, jak postupovat, jsou limitované, a navíc v sobě skýtají riziko vyvolání konfliktů na pracovišti a narušení mezilidských vztahů, někdy i se spolupracovníky. Narazí-li zaměstnanec se svou žádostí o zkrácený pracovní úvazek z důvodu péče o nezletilé dítě u zaměstnavatele, zpravidla jej to uvede do jistého tlaku a životní nepohody, když se může cítit obětí silnější pozice zaměstnavatele. Je pochopitelné, že zaměstnanec v takové situaci zpravidla nebude mít sílu jít do zteče vůči svému zaměstnavateli, když potřebuje akutně řešit svou rodinnou a pracovní situaci. Kromě toho, málokterý rodič vracející se po rodičovské dovolené do práce je připraven čelit stresu spojenému s bojem se zaměstnavatelem a často přistoupí na podmínky dalšího zaměstnání stanovené zaměstnavatelem. Na druhou stranu je třeba uznat, že pro zaměstnavatele, navzdory jeho zákonné povinnosti, nemusí být vždy snadné bez dalšího žádosti o zkrácený úvazek vyhovět. Zaměstnavatel musel řešit situaci, kdy zaměstnankyně odešla na mateřskou dovolenou, resp. zaměstnanec na rodičovskou dovolenou, zařídít se zpravidla na několik následujících let tak, aby jeho provoz a vývoj nebyl narušen, a návrat zaměstnance požadující zkrácený úvazek může jistě představovat nemalou komplikaci, nejen provozní, ale i ekonomickou. Přes výše nastíněné možnosti právní obrany zaměstnance v praktickém životě nezbývá než spoléhat na seriózní přístup zaměstnavatele. Zatím je praxe taková, že zaměstnavatelé zpravidla neslyší na přijetí zaměstnance po rodičovské dovolené zpět na zkrácený úvazek za stejných (původních) pracovních podmínek. V takovém případě nakonec stejně většinou převáží pragmatický přístup zaměstnance, který zvaží podmínky dalšího zaměstnání (většinou méně výhodné) nabídnuté zaměstnavatelem v reakci na žádost o zkrácený úvazek s přihlédnutím k časové, finanční a v neposlední řadě psychické náročnosti vedení soudního sporu se zaměstnavatelem. Pokud by však zaměstnavatel neměl zaměstnanci žádným způsobem jít vstříc, resp. jeho podmínky by byly pro zaměstnance nepřijatelné, pak by zaměstnanec neměl váhat a měl by využít veškeré možnosti k vymožení svých práv a ochraně svých oprávněných zájmů. Přispěje tak zcela určitě, mimo jiné, k narovnání právního prostředí v oblasti dané problematiky pracovního práva a v dlouhodobém horizontu i k lepším vztahům mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a snad i příznivějšímu přístupu zaměstnavatelů k zaměstnancům žádajícím o zkrácený pracovní úvazek po návratu z rodičovské dovolené.



Mgr. Iva Valová,
advokátka

[HOLEC, ZUSKA & Partneri](#)

Palác Anděl
Radlická 1c/3185
150 00 Praha 5

Tel.: +420 296 325 235

Fax: +420 296 325 240

e-mail: recepce@holec-advokati.cz

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

Další články:

- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [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](#)