

31. 10. 2017

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

# Úprava pracovní doby u chráněných skupin zaměstnanců

Byť zákoník práce nepatří co do obsahu k nejrozsáhlejším právním předpisům, často v praxi dochází právě k tomu, že druhá polovina tohoto zákona je více či méně opomíjena a její znalostí disponují pouze ostrřílení personalisté a pracovněprávní právníci.



**DOHNAL PERTOT SLANINA**

*advokátní kancelář*

Mezi klasické příklady tohoto nešvaru lze zařadit povinnost zaměstnavatele ukotvenou v § 241 odst. 2 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako "ZP"), která říká:

*"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."*

Dle dikce tohoto ustanovení má v případě vznesení žádosti zaměstnavatel v zásadě dvě možnosti:

- vyhovět žádosti zaměstnance;
- sdělit zaměstnanci vážné provozní důvody, které vyhovění jeho žádosti brání.

Obsahem žádosti zaměstnance musí být určení kratší pracovní doby či jiná navržená úprava pracovní doby. Je také možné kombinovat žádost o kratší pracovní dobu a současně žádat o její jiné rozvržení, než je u zaměstnavatele obecně stanoveno (např. pružná pracovní doba, posunutí začátku či konce směny apod.).

Provozem pro tento případ je třeba rozumět plnění úkolů nebo činnosti zaměstnavatele, a to zejména úkolů, které souvisejí se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb, a jiné obdobné činnosti, kterou zaměstnavatel provádí vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.

Pro posouzení vážnosti provozních důvodů na straně zaměstnavatele je rozhodující zejména vyhodnocení, jaký zásah do provozu zaměstnavatele představuje zkrácení pracovní doby

oprávněného zaměstnance ve srovnání se stavem, kdy by pracoval po stanovenou týdenní pracovní dobu. Vážný provozní důvod je dán pouze v případě, že by tím byl **znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz** (plnění úkolů nebo činnosti) zaměstnavatele.[1]

Pro posouzení vážnosti provozních důvodů ve smyslu § 241 odst. 2 ZP je nutno v konkrétním případě zjistit zejména rozsah, organizaci, funkční náplň a rozvrh práce pracovnice, provozní poměry organizace, možnost zajistit zastupování pracovnice pracovníkem vykonávajícím v podniku stejnou funkci, finanční možnosti i vztah a návaznost práce pracovníků v jednotlivých útvarech apod.[2]

Na rozdíl od obecné úpravy kratší pracovní doby se v tomto případě jedná o právo, které může oprávněný zaměstnanec v případě záporného stanoviska zaměstnavatele uplatnit u příslušného soudu.

Plnění výše popsané povinnosti je rovněž oblastí, kterou kontrolují oblastní inspektoráty práce. Dle § 31 odst. 1 písm. c) zákona č. [251/2005](#) Sb., o inspekci práce ve znění pozdějších předpisů, platí, že za nesplnění této povinnosti lze zaměstnavateli, který je právnickou osobou uložit pokutu až do výše 300.000,- Kč.

Byť se tedy žádost zaměstnankyně pečující o dítě může mnoha zaměstnavatelům jevit jako neškodná a ponechána zcela na uvážení zaměstnavatele, může se v konečném důsledku jednat o podnět k dlouhotrvajícímu soudnímu sporu s případnou citelnou pokutou ze strany orgánů inspekce práce.



**Mgr. Jakub Oliva**

[DOHNAL PERTOT SLANINA, advokátní kancelář, v.o.s.](#)  
OLOMOUC | PRAHA | HRADEC KRÁLOVÉ | LETOHRAD

Palackého 75/21  
779 00 Olomouc

Prvního pluku 347/12a  
186 00 Praha 8

Komenského 266/3  
500 03 Hradec Králové

Václavské náměstí 76  
561 51 Letohrad

Tel.: +420 587 407 086  
e-mail: [info@akdps.cz](mailto:info@akdps.cz)

- 
- [1] Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 999.  
[2] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)