21. 11. 2017

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

Vážné provozní důvody jako překážka flexibilním úpravám pracovní doby?

Sladění pracovního a rodinného života, nebo také tzv. work-life balance, je dlouhodobým problémem pracovněprávních vztahů, a tedy logicky i trendem na poli pracovněprávní úpravy. V rámci pracovněprávního vztahu žádají zaměstnanci či naopak pokroková zaměstnavatelé nabízejí větší flexibilitu, jak co se forem zaměstnávání týče, tak co do pracovních podmínek. Na českém pracovním trhu tak můžeme nalézt tzv. homeoffice, sick days, nebo např. sdílené či dělené pracovní místo[1].

Flexibilitu pracovněprávních podmínek jsou však schopny zajistit nejen tyto relativně nové instituty, ale také klasické prvky pracovního poměru, jako např. možnost sjednání různého rozsahu pracovního úvazku, sjednání různé délky pracovní doby nebo její rozvržení do směn, které jsou v zákoníku práce[2] zavedeny již řadu let. Všechny vyjmenované instituty však mají jednu společnou vlastnost. Pokud mají fungovat pro zaměstnance dostatečně flexibilně, musí se na nich se zaměstnavatelem dohodnout. Potřeba konsenzu obou stran pracovního poměru však není vždy nutná. Zákoník práce určité kategorie zaměstnanců chrání více tím, že jim dává právo požádat o úpravu pracovní doby, kterému odpovídá povinnost zaměstnavatele takové žádosti vyhovět.

Vhodná úprava pracovní doby

Zaměstnavatel je podle § 241 odst. 1 zákoníku práce povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti (toto pravidlo je obecné a zákoník práce je nijak nerozvíjí – vztahuje se tedy na všechny zaměstnance bez ohledu na věk dítěte). Druhý odstavec téhož ustanovení dále umožňuje zaměstnanci nebo zaměstnankyni pečujícím o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyni nebo zaměstnanci, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby[3], žádat zaměstnavatele o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Tomuto právu pak odpovídá povinnost zaměstnavatele této žádosti vyhovět, nebrání-li mu v tom vážné provozní důvody.

Zákoník práce nepožaduje, aby žádost zaměstnance měla písemnou formu, nicméně lze samozřejmě doporučit, aby zaměstnanec svůj požadavek zaměstnavateli předal prokazatelným způsobem (tedy ideálně písemně s potvrzením o doručení).

Smyslem uvedené úpravy je zachování možnosti zaměstnance zůstat zapojen v pracovním životě i přes osobní či rodinné okolnosti, které by mu neumožňovaly nadále vykonávat práci v původním rozsahu či za původně nastavených podmínek (pracovní úvazek, rozvržení pracovní doby) a zřejmě

by jej jinak třeba i nutily pracovní poměr skončit.

Kratší pracovní doba je pracovní doba sjednaná pod stanovenou týdenní pracovní dobu (v jednosměnném provozu tedy pod 40 hodin v týdnu). Zaměstnanec může požádat jak o zkrácení úvazku, tak o vhodné rozvržení pracovní doby např. jen na některé dny v týdnu či sice na každý den, ale na méně hodin, než do té doby.

Jedinou možností zaměstnavatele, jak této žádosti účinně nevyhovět, je existence vážných provozních důvodů. Pojem vážných provozních důvodů zákoník práce nedefinuje. Lze vycházet z toho, že musí jít o provozní důvody kvalifikované (tedy nikoli běžné). Obecně je možno konstatovat, že zaměstnavatel může žádosti nevyhovět tehdy, pokud by objektivně vzato byl v důsledku požadované úpravy pracovní doby znemožněn, výrazně negativně narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz zaměstnavatele (ve smyslu plnění úkolů nebo činnosti zaměstnavatele). Zároveň je třeba doplnit, že o vážné provozní důvody pravděpodobně nepůjde, pokud by je mohl zaměstnavatel jednoduše překonat za pomoci jiných svých zaměstnanců či jiným opatřením, které by pro něj nebylo příliš komplikované či nákladné (o tom podrobněji níže v článku).

Oprávněnost odmítnutí žádosti zaměstnance o úpravu pracovní doby je třeba posuzovat podle rozhodného stavu individuálních poměrů u zaměstnavatele v rozhodné době, tedy v době aktuální žádosti zaměstnance o úpravu pracovní doby. Je zřejmé, že v praxi bude často docházet k tomu, že se zaměstnanec a zaměstnavatel neshodnou na tom, zda konkrétní situace vykazuje znaky vážných provozních důvodů či nikoli. Podstatné samozřejmě je, že existenci vážných provozních důvodů v případě sporu musí prokázat zaměstnavatel.

Jako v jiných případech, kdy je právní úprava poměrně obecná, je vhodné se inspirovat judikaturou obecných soudů, která řešila situaci, kdy zaměstnanec o úpravu pracovní doby požádal a byl zaměstnavatelem s odkazem na provozní důvody odmítnut.

Soud bude zkoumat především povahu provozu a měl by se pokusit zhodnotit závažnost zásahu do provozu zaměstnavatele tím, že porovná stav provozu před a po požadované změně pracovní doby konkrétního zaměstnance, jakož i možnosti zaměstnavatele případné negativní dopady požadované změny eliminovat dostupnými organizačně technickými opatřeními s ohledem na počet zaměstnanců a jejich zastupitelnost, možnosti odměňování a komplikace při zastupování. Je otázkou, do jaké míry by soud v konkrétním případě požadoval unesení důkazního břemene o těchto skutečnostech (existence personálních či organizačních možností na straně zaměstnavatele k překonání případných obtíží v provozu) ze strany zaměstnance, který má ve většině případů omezené možnosti opatřit si důkazy týkající se provozu zaměstnavatele. Zaměstnavatel by byl bez (alespoň) tvrzení existence těchto možností ze strany zaměstnance v jednoduché situaci, kdy by stačilo tvrdit, že takovou možnost jednoduše nemá a jak je známo, negativní skutečnosti se stěží prokazují).

Rozhodovací praxe soudů

Judikatura k ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce není příliš obsáhlá. Autorkám tohoto článku jsou známa tři podstatná rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR a jedno rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ČR, který rozhodoval pod sp. zn. 12 Ksz 7/2016 jako kárný soud a tohoto ustanovení zákoníku práce se v rámci odůvodnění stručně dotkl.

Nejvyšší soud ČR k vážným provozním důvodům uvedl: „Při posuzování, zda jsou na straně zaměstnavatele dány vážné provozní důvody ve smyslu ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce, je rozhodný stav, jaký tu je v době, v níž dochází k posuzování opodstatněnosti žádosti o kratší pracovní dobu nebo 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, možnosti jejich vzájemného zastupování a možnosti (úpravě) jejich odměňování za vykonanou práci. Je – obecně vzato – nepochybné, že zaměstnavatel může vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu nebo 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.“[4] Pokud je dána zastupitelnost zaměstnanců, nebude zřejmě bez dalšího možné, aby zaměstnavatel žádosti o kratší pracovní dobu zaměstnance nebo jinou úpravu pracovní doby nevyhověl.

Při posuzování žádosti zaměstnance či zaměstnankyně je třeba krom jiného dodržet princip rovného přístupu a zákazu diskriminace. V podstatě všechny zaměstnankyně a všichni zaměstnanci ve srovnatelné pozici mohou zaměstnavatele požádat podle § 241 odst. 2 zákoníku práce o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Zaměstnavatel je povinen všem bez rozdílu vyjít vstříc, což potvrzuje další rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR[5]. Žalobkyně po zaměstnavateli žádala úpravu pracovní doby tak, aby byla zařazována především na služby v noci, o sobotách a nedělích. Svou žádost odůvodnila tím, že v těchto časových úsecích mohl zajistit péči o děti její manžel. Zaměstnavatel v uvedeném soudním sporu hájil svůj postup tím, že by došlo k diskriminaci ostatních zdravotních sester, neboť v uvedených časových úsecích byl výkon práce zdravotní sestry lépe platově ohodnocen, než při běžných denních službách. Dále uváděl, že kdyby povolil úpravu pracovní doby zaměstnankyni pečující o děti, pak by podle něj byl založen precedens, kdy by uvedené směny sloužily především zdravotní sestry pečující o děti a ostatní personál by tím byl znevýhodněn. Nejvyšší soud k tomu uvedl: „nárok na kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby totiž mají všechny zaměstnankyně žalovaného pečující o dítě mladší 15 let nebo jeho těhotné zaměstnankyně a žalovaný, jestliže o to požádají, je povinen s nimi dohodnout, popřípadě jim povolit kratší než stanovenou pracovní dobu…. Rozhodujícím nemůže být to, zda by byl vyhověním žádosti žalobkyně vytvořen žalovaným namítaný precedens, ale skutečné provozní poměry žalovaného.“ Jelikož zaměstnavatel neprokázal, že by u něj došlo k vážnému narušení provozu zdravotnického zařízení, kdyby povolil zaměstnankyni úpravu pracovní doby s ohledem na péči o děti, spor prohrál. V tomto rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR je tak zdůrazněno, že jediným kritériem musí být pro zaměstnavatele při vyřizování žádosti zaměstnance jeho provozní poměry. Jakékoli další faktory při jeho rozhodování nemají a dokonce nesmí být zohledňovány (např. není možné, aby zaměstnavatel sám posuzoval vážnost situace na straně žádajícího zaměstnance a podle toho, zda mu připadá dostatečně vážná či naopak řešitelná jiným způsobem, se rozhodl, zda žádosti vyhoví). Taktéž není na místě, aby zaměstnavatel odůvodňoval žádost tím, že budou zaměstnankyni případně následovat i jiné zaměstnankyně nebo zaměstnanci v obdobné životní situaci a mohlo by tak dojít v budoucnu k nemožnosti zajištění plynulého provozu u zaměstnavatele. Je samozřejmě otázkou, zda by se zaměstnavatel do vážných provozních problémů nedostal v situaci, kdy by vyhověl několika zaměstnancům/zaměstnankyním v řadě ve stejnou dobu a při několikáté žádosti dalšího zaměstnance by již neměl k dispozici dostupná organizační či personální opatření. Nicméně to je pouze spekulace. Soud by posuzoval řádně konkrétní podmínky provozu.

A konečně třetím podstatným rozhodnutím je rozsudek Nejvyššího soudu ČR[6], který věcně doplňuje judikovanou definici vážných provozních důvodů. V citovaném sporu soudkyně pečující o nezletilé děti žádala zaměstnavatele o kratší pracovní dobu. Ten ji však s ohledem na personální důvody nevyhověl. Nejvyšší soud v daném sporu uvedl, že „existenci vážných provozních důvodů… je třeba zkoumat podle stavu provozu zaměstnavatele, jaký tu je v době, v níž dochází k posuzování opodstatněnosti žádosti o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní

pracovní doby. Vážné provozní důvody brání ve vyhovění takové žádosti rovněž tehdy, jestliže znemožnění, narušení nebo vážné ohrožení řádného provozu zaměstnavatele by nenastalo (bylo odvráceno) tím, kdyby zaměstnavatel přijal jiného (dalšího) zaměstnance.“ Toto doplnění je podstatné především z toho důvodu, že soud uvádí, že zaměstnavatel nemůže odmítat žádost s odůvodněním nedostatku zaměstnanců, neboť zajištění dostatečného počtu zaměstnanců a jejich zastupitelnosti je pouze jeho manažerská povinnost a jeho organizační neschopnost řešit situaci zástupem nemůže jít k tíži zaměstnance. Na druhou stranu bychom si netroufly tento právní názor paušalizovat a ve všech případech předpokládat, že zaměstnanec může s úspěchem v případném soudním řízení argumentovat tím, že si zaměstnavatel mohl zajistit nového zaměstnance pokrývajícího výpadek v rámci pracovních sil. Jistě bude třeba přihlížet ke specifikům toho kterého provozu.

V závěru výčtu relevantní judikatury je vhodné doplnit rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ČR jako kárného soudu ve věci kárného řízení proti obvodní státní zástupkyni. Státní zástupkyně se kárně provinila tím, že ve své pracovní době opustila pracoviště z důvodu vyzvednutí dětí ve školském zařízení. Kárný senát Nejvyššího správního soudu s nejvyšší mírou obecnosti konstatoval v daném případu, že „i státní zástupkyně, které pečují o malé děti, nejsou vyloučeny z práva domáhat se vhodné úpravy pracovní doby a že toto právo nelze omezit jen na péči o děti ve věku do tří let.“[7]

Zákoník práce neupravuje výslovně situaci, kdy pomine důvod, pro který zaměstnanec či zaměstnankyně žádali o kratší pracovní dobu (s kratší pracovní dobou je spojeno zkrácení mzdy či platu tak, aby odpovídalo této kratší pracovní době, a je proto logické, že po odpadnutí důvodu bude zaměstnanec motivován na vrácení úvazku na původně sjednanou úroveň). Jinými slovy je otázkou, zda úpravou pracovní doby dochází ke změně sjednaných pracovních podmínek a k jejich opětovné změně je třeba dohody zaměstnance a zaměstnavatele nebo jiné zákonem stanovené skutečnosti (např. opět podmínky uvedené v § 241 odst. 2 zákoníku práce. Nebo jde o změnu přechodnou, kterou může změnit jak zaměstnanec jednostrannou informací adresovanou zaměstnavateli, že důvody pro tuto úpravu pracovní doby odpadly a je možno práci vykonávat v původně sjednaném rozsahu, tak i zaměstnavatel tím, že se u něj dodatečně objeví vážné provozní důvody do budoucna bránící této povolené úpravě pracovní doby. Judikatura v tomto směru až na jednu výjimku mlčí. Pouze shora citovaný rozsudek Nejvyššího soudu ČR vydaný pod sp. zn. 21 Cdo 1821/2013 se pozitivně vyjadřuje k možnosti jednostranného zrušení povolení úpravy pracovní doby zaměstnavatelem:

„…… zaměstnavatel může zrušit svoje rozhodnutí, kterým povolil zaměstnankyni pečující o dítě mladší než 15 let kratší pracovní dobu, jestliže nastaly vážné provozní důvody, které by bránily tomuto rozhodnutí.“

Závěrem

Důvodem, proč není a ani při připravované novele zákoníku práce v letech 2016 - 2017[8] nebylo navrhováno zavedení definice institutu vážných provozních důvodů do zákoníku, je nemožnost postihnout veškeré možné provozní důvody, které by u jednotlivých zaměstnavatelů mohly nastat. Především rozdílnost pracovních podmínek a struktury rozdělování práce u jednotlivých zaměstnavatelů napříč všemi sektory hospodářství nedovoluje zákonodárci legislativně upravit taxativním výčtem definici, která by stanovila mantinely pro vážné provozní důvody (nebo jejich výčet) a tím přispěla ke zjednodušení posuzování žádostí zaměstnanců. I do budoucna tak bude třeba se řídit poněkud intuitivně dostupnou judikaturou.

Autorky tohoto článku si dovolí zakončit poněkud ze široka a to základní zásadou obsaženou v ustanovení § 3 odst. 1 občanského zákoníku[9]: Soukromé právo chrání důstojnost a svobodu člověka i jeho přirozené právo brát se o vlastní štěstí a štěstí jeho rodiny nebo lidí jemu blízkých takovým

způsobem, jenž nepůsobí bezdůvodně újmu druhým. Touto zásadou se vyslovuje přirozené právo člověka, aby se choval podlé své vůle a svého uvážení a tím získával prospěch sobě a své rodině. Mantinelem je nepůsobit bezdůvodně újmu druhým. Tuto zásadu pak pro danou situaci doplňuje i jedna ze základních zásad pracovněprávních vztahů, konkrétně zásada upravená v § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce, kterou je zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance (kterou odst. 2 téhož ustanovení řadí mezi hodnoty, které chrání veřejný pořádek). Tato zásada je vyjádřením ochranné funkce pracovního práva a jejím projevem jsou ochranná ustanovení v pracovním právu, která vycházejí z předpokladu, že zaměstnanec je slabší stranou pracovního poměru. Je zřejmé, že pro řadu zaměstnanců či zaměstnankyň bude nepříjemné oponovat svému zaměstnavateli v situaci, kdy jejich žádost odmítne s vágním odkazem na nekonkrétní vážné provozní důvody. Právě s odkazem na uvedené zásady by se ale zaměstnanci neměli bát nepříznivých následků, a pokud jsou v situaci, kdy úpravu pracovní doby potřebují a splňují zákonem stanovená kritéria, měli by minimálně trvat na tom, aby zaměstnavatel vysvětlil a doložil vážnost provozních důvodů, a pokud tak neučiní nebo bude vysvětlení nedostatečné, neměli by se bát uplatnit své právo soudní cestou.

Mgr. Veronika Bočanová,
advokátka

Mgr. Silvie Čadská,
advokátní koncipientka

Advokátní kancelář Vych & Partners, s.r.o.

Lazarská 11/6
120 00 Praha 2

Tel.: +420 222 517 466
Fax: +420 222 517 478
e-mail: office@ak-vych.cz

[1] O děleném pracovním místě v právních úpravách České a Slovenské republiky velmi přehledně pojednal Mgr. Michal Vrajík v článku Dělené pracovní místo v České republice a Slovenské republice

v periodiku Praktická personalistika, ročník III, číslo 7-8, na str. 10 a násl.
[2] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
[3] K diferenciaci osob závislých na pomoci jiné fyzické osoby uvádíme, že se jedná o osoby ve II. (středně těžká závislost) a III. (těžká závislost) nebo IV. (úplná závislost) stupni.
[4] Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1821/2013 ze dne 9. července 2014.
[5] Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1561/2003 ze dne 17. prosince 2003.
[6] Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 612/2006 ze dne 5. června 2007.
[7] Rozhodnutí kárného senátu ve věcech státních zástupců Nejvyššího správního soudu sp. zn. 12 Ksz 7/2016-137 ze dne 28. 2. 2017.
[8] Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, též jako sněmovní tisk č. 903, který vláda předložila Poslanecké sněmovně ČR dne 9. 9. 2016 a jehož projednávání bylo přerušeno ve druhém čtení dne 7. 6. 2017 na 57. schůzi usnesením č. 1701.
[9] Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších přepisů.

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

Další články:

- 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
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe