

Vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele jako překážka umožnění flexibilních úprav pracovní doby

1. Úvod

Kratší pracovní úvazky, flexibilní a další úpravy pracovní doby jsou důležitým nástrojem ke sladování rodinného či osobního a pracovního života. Umožňují zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o děti nebo se starají o další osoby v rodině, uspořádat svůj čas podle potřeb rodiny a zároveň nadále vykonávat zaměstnání. Mohou tak být pracovně aktivní, což má pro naprostou většinu zaměstnankyň a zaměstnanců jistě nezanedbatelný přínos ekonomický, pro mnohé pak i důležitý přínos v kariérním a odborném růstu.

Český právní řád vytváří pro flexibilitu pracovních poměrů prostor. Zaměstnavatel je povinen žádosti zaměstnankyně či zaměstnance o kratší pracovní poměr nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody. A právě otázce vážných provozních důvodů se bude tento text dále podrobně věnovat, neboť na tyto důvody zaměstnavatelé odkazují, když žádosti o kratší pracovní poměr nebo úpravu pracovní doby nechtějí vyhovět. Jak ukazují zkušenosti právní poradny Gender Studies¹ *v drtivé většině případů se pravděpodobně jedná pouze o výmluvu zaměstnavatele, který flexibilitu pracovních poměrů na svém pracovišti neumožňuje nebo jen pro vybrané skupiny zaměstnanců a zaměstnankyň (např. střední a vyšší management) a zaměstnancům nechce vyjít vstříc.*

2. Právní úprava úprav pracovní doby u „pečujících“ zaměstnanců

Podle § 241 odst. 2 zákoníku práce² je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, jestliže jej o to požádá:

- zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let,
- těhotná zaměstnankyně,
- nebo zaměstnankyně či 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

¹ Rozhovor s právníčkou Gender Studies Martinou Štěpánkovou.

² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost), nebo ve stupni IV (úplná závislost).³

Ustanovení je systematicky v zákoníku práce zařazeno v části desáté („Péče o zaměstnance“), hlavě IV: „Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců“. Úprava obdobného znění se nacházela již v předchozím dnes již neplatném zákoníku práce z 60. let⁴. *Rozdíl spočívá pouze v tom, že již zrušený zákoník práce vycházejíc z tehdejšího vnímání rozdělení rolí muže a ženy ve společnosti předpokládal, že o úpravu pracovní doby požádá primárně žena pečující o dítě mladší 15 let, což bylo v zákoně i výslovně uvedeno. Teprve pozdějšími novelizacemi byla do zákona doplněna tato možnost i pro muže.*

Na jiném místě („Pracovní doba a doba odpočinku“) zákoník práce pojednává mj. i o kratší pracovní době. Předchozí zákoník práce⁵ v této oblasti stanovil zaměstnavatelům povinnost vytvářet podmínky, aby žádostem zaměstnanců, které jsou odůvodněny zdravotními nebo **jinými závažnými důvody**, mohlo být vyhověno. Dnes platný zákoník práce však již toto ustanovení neobsahuje.

Legislativa EU se přímo k otázkám týkajícím se umožnění úpravy pracovní doby u pečujících zaměstnanců nevyslovuje (evropské právo stanoví například minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci u těhotných zaměstnankyň⁶, případně se týká jiných otázek pracovní doby a doby odpočinku⁷, atd.). Pojem „závažné provozní důvody“ se nicméně nikde v evropském právu ani v judikatuře Evropského soudního dvora v souvislosti s úpravou pracovní doby u pečujících zaměstnanců nevyskytuje.⁸

³ Stupně závislosti určuje § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

⁴ Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁵ § 86 odst. 1 zák. č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁶ Směrnice Rady 92/85/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby.

⁸ Při přípravě tohoto textu byl konzultován legislativní odbor Ministerstva práce a sociálních věcí, který potvrdil i závěr o absenci judikatury na úrovni EU v této věci.

3. Závažné provozní důvody v judikatuře českých soudů

Co konkrétně si lze pod závažnými provozními důvody představit, v zákoníku práce definováno není. Komentář⁹ odůvodňuje nemožnost vymezit tento termín přímo v zákoně poukazem na rozmanitost pracovních činností. Jako příklady vážných provozních důvodů uvádí tyto: změnu předmětu činnosti nebo výrobního programu, organizační nebo racionalizační úpravy, technologická opatření, sezónní nebo kampaňové práce, okamžitou potřebu zvýšení počtu pracovních sil apod. Zda jsou u zaměstnavatele skutečně dány vážné provozní důvody bránící kratší pracovní době či jiné vhodné úpravě pracovní doby se vždy proto bude posuzovat individuálně v každém jednotlivém případě. Jediným, kdo je oprávněn závazně rozhodnout, zda v daném případě jsou skutečně přítomny vážné provozní důvody, je soud. Zaměstnanec či zaměstnankyně se tak v reálném pracovním životě nezřídka ocitají v pasti, kdy zaměstnavatel nevyhoví s odkazem na vážné provozní důvody jejich žádosti o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby. V takovém případě se zaměstnanec může obrátit na soud, nicméně až do doby než soud rozhodne, je povinen vykonávat práci v souladu s pracovní smlouvou ve sjednaném rozsahu a pracovní době. V praxi však jim jejich životní či rodinná situace právě takové zapojení do pracovního poměru neumožňuje a vzhledem k tomu, že tito zaměstnanci nejsou schopni vykonávat práci ve sjednaném rozsahu či pracovní době, jsou nuceni se zaměstnavatelem uzavřít dohodu o skončení pracovního poměru. V důsledku toho ztratí zaměstnání bez jakéhokoli nároku na odstupné a navíc z důvodu péče o blízkou osobu velmi obtížně hledají nové pracovní uplatnění, typickým příkladem tohoto postupu jsou rodiče (obvykle matky) vracející se do zaměstnání po rodičovské dovolené.

K vysvětlení pojmu závažné provozní důvody v souvislosti s úpravami pracovní doby důvody se dvakrát vyjádřil Nejvyšší soud České republiky, nicméně v obou případech se jednalo o právní úpravu starého zákoníku práce.

⁹ Ladislav Jouza: „Zákoník práce s komentářem včetně aplikace občanského zákoníku“, 3. aktualizované a doplněné vydání, BOVA POLYGON, Praha 2008.

V prvním případě (rozsudek z roku 2003, případ zdravotní sestry¹⁰) Nejvyšší soud pravil, že **o vážné provozní důvody se jedná tehdy, pokud by byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz zaměstnavatele. Důležité je zároveň vyhodnotit, jaký zásah do provozu zaměstnavatele (a jak významný) by představovalo umožnění kratší pracovní doby nebo jiná úprava pracovní doby, a to ve srovnání s výchozím stavem.** Případ se týkal okamžitého zrušení pracovního poměru, ke kterému došlo poté, co zaměstnankyně, která předtím neúspěšně žádala o úpravu pracovní doby z důvodu péče o dvě děti, neomluveně nedocházela do práce. Nejvyšší soud toto okamžité pracovní zrušení prohlásil za neplatné, zejména proto, že zaměstnavatel existenci vážných provozních důvodů nedostatečně prokázal.

Ve druhém případě (rozsudek z roku 2007, případ soudkyně B. V.)¹¹ dospěl Nejvyšší soud k závěru, že *„vážné provozní důvody brání ve vyhovění žádosti zaměstnance tehdy, jestliže znemožnění, narušení nebo vážné ohrožení řádného provozu zaměstnavatele by nenastalo (bylo odvráceno) tím, kdyby zaměstnavatel přijal jiného (dalšího) zaměstnance“.* Soud tedy řešil zejména otázku, zda za závažné provozní důvody lze považovat personální důvody na straně zaměstnavatele. Případ se týkal soudkyně, paní B. V., která požádala svého zaměstnavatele (Českou republiku, resp. Obvodní soud pro Prahu 2) o umožnění vykonávat funkci soudkyně v rozsahu pracovní doby 20 hodin týdně, tedy formou zkráceného pracovního úvazku. Zaměstnavatel její požadavek odmítl s poukazem právě na závažné provozní důvody, které spočívají v personální situaci na předmětném soudě.

„Personální situace na straně zaměstnavatele“

Soudkyně B. V. se neumožnění zkrácené pracovní doby bránila tím, že Česká republika má ve své kompetenci jmenování nových soudců (prostřednictvím prezidenta republiky) i přípravu justičních čekatelů – rozhoduje o počtu justičních čekatelů a stanoví počty soudců na jednotlivých soudech. Kvalifikovaných a plně připravených zájemců o funkci soudce je dostatek -personální neobsazenost soudů

¹⁰ Rozsudek ze dne 17. prosince 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003.

¹¹ Rozsudek ze dne 5. června 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006.

tedy není objektivně vynucena. Tomuto tvrzení přisvědčil jak soud prvního stupně, tak soud odvolací. Soud prvního stupně konstatoval, že *„je věcí státu organizovat své soudnictví tak, aby principy soudnictví zakotvené v Listině základních práv a svobod byly respektovány a aby tedy ani po vyhovění žádosti žalobkyně nedocházelo k průtahům v projednávaných věcech“*.

Obvodní soud pro Prahu 2 (zaměstnavatel) namítal, že stanovením kratší pracovní doby paní B. V. dojde k narušení jeho činnosti, napadlé věci budou muset být přiděleny ostatním soudcům, čímž dojde k průtahům při jejich vyřizování. Personální situace u Obvodního soudu pro Prahu 2 není dlouhodobě dobrá a předseda soudu ji nemůže ovlivnit, neboť personální politiku týkající se počtu soudců stanoví Ministerstvo spravedlnosti. Nejvyšší soud, jak bude ukázáno níže, přisvědčil právě této argumentaci.

Vzájemná zastupitelnost zaměstnanců a přijímání zaměstnanců „pro případ“

Otázkou, která souvisí s personální situací u zaměstnavatele, leč která si zaslouží pozornosti sama o sobě, je úvaha Nejvyššího soudu vyjádřená v rozsudku z roku 2007. Pracovně právní předpisy zaměstnavateli dovolují zaměstnávat pouze tolik zaměstnanců, kolik aktuálně k výkonu svých činností potřebuje. Pokud by zaměstnával zaměstnance pouze proto, aby případně mohl vyhovět žádosti o úpravu pracovní doby, jednalo by se o zaměstnance „nadbytečné“, u kterých by byl dán výpovědní důvod spočívající v nadbytečnosti¹². Zaměstnávání takových pracovníků ani nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat. *„Zaměstnavatel je sice povinen vytvářet podmínky, aby mohlo být vyhověno žádostem o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, k tomu přijatá opatření však nemohou spočívat v přijetí dalších zaměstnanců jen pro případ, že některý z jeho zaměstnanců v budoucnu uplatní (může uplatnit) nárok podle ustanovení § 156 odst. 2, § 270 odst. 1 nebo § 270 odst. 2 zákoníku práce¹³; opačný názor by nutně (ve svých důsledcích) vedl – v rozporu se zákonem – k závěru, že žádosti musí být vyhověno vždy,*

¹² § 52 písm. C) zákoníku práce.

¹³ Pozn.: Citováno ze starého zákoníku práce; ten o žádostech zaměstnanců o úpravu pracovní doby pojednával ve třech paragrafech, avšak v obdobném duchu jako současné právní úprava § 241 odst. 2 platného zákoníku práce.

pečuje-li zaměstnanec nebo zaměstnankyně o dítě mladší než 15 let, jde-li o těhotnou ženu nebo prokázal-li zaměstnanec, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, jestliže znemožnění, narušení nebo vážnému ohrožení řádného provozu zaměstnavatele vyvolanému případným povolením kratší pracovní doby nebo jiné vhodné úpravy pracovní doby, by bylo zabráněno tím, že by zaměstnavatel přijal jiného (dalšího) zaměstnance a že by se tím žádající zaměstnanec stal z hlediska zajištění řádného provozu pro zaměstnavatele postradatelným nebo jinak nadbytečným. Závěr o tom, zda vážné provozní důvody nebrání vyhovění žádosti, proto nemůže být ovlivněn úvahou, že by zaměstnavatelem tvrzené znemožnění, narušení nebo vážné ohrožení řádného provozu nenastalo (bylo odvráceno), kdyby přijal jiného (dalšího) zaměstnance.

Dle Nejvyššího soudu může nepochybně lépe vyhovět žádosti o úpravu pracovní doby takový zaměstnavatel, který má **dostatek zaměstnanců**, a ještě lépe, pokud jsou zaměstnanci vzájemně zastupitelní.

Jinými slovy, Nejvyšší soud říká, že **personální situace zaměstnavatele závažným provozním důvodem je. Pokud by vyhovění žádosti zaměstnance pro zaměstnavatele znamenalo nutnost přijmout další pracovní sílu, pak zaměstnavatel této žádosti vyhovět nemusí.**

Specifika jednotlivých povolání

Při rozhodování, zda je či není možné ze strany zaměstnavatele povolit různé úpravy pracovní doby, je vždy nutné přihlédnout ke specifikům toho kterého povolání. Podle rozsudku Nejvyššího soudu z roku 2007 (případ soudkyně B. V.) je „*soudcem každý po dobu 24 hodin denně, 7 dní v týdnu*“. Povolání soudce je odpovědnou a náročnou profesí, která je nadstandardně honorována. Očekává se tedy, že soudci a soudkyně podřídí výkonu této funkce částečně i svůj soukromý život – povolání soudce nelze měřit pracovní dobou (stanovisko Obvodního soudu pro Prahu 2 jakožto zaměstnavatele v kauze soudkyně B. V.). Na druhou stranu ale i soudce vykonává svou práci primárně v týdenní pracovní době, která má určitý

rozsah - na pracovní vztah soudce se přiměřeně použijí ustanovení zákoníku práce¹⁴ (stanovisko odvolacího soudu v téže kauze, se kterým se ztotožnil i Nejvyšší soud). Pracovní dobu soudcům stanovuje předseda soudu v pracovním řádu. Může přitom uplatnit libovolné úpravy pracovní doby, jak je umožňuje zákoník práce. Obsah pracovního vztahu soudce je určován veřejně přístupným rozvrhem práce stanoveným vždy na kalendářní rok. Prostřednictvím rozvrhu práce se stanoví příslušnost soudce – spor tedy smí projednat jen soudce k tomu příslušný. V opačném případě by se jednalo o porušení ústavního imperativu čl. 38 odst. 1 Listiny základních práv a svobod: „*Nikdo nesmí být odňat svému zákonnému soudci*“. Vzhledem k tomu, že práce soudce se zakládá zejména na tomto rozvrhu práce, je dle Nejvyššího soudu nutno pod „provozem“ ve smyslu ust. § 156 odst. 2, § 270 odst. 1 nebo § 270 odst. 2 zákoníku práce¹⁵ chápat plnění činností dle rozvrhu práce v tom kterém soudním oddělení. Z hlediska „závažných provozních důvodů“ je tedy třeba s přihlédnutím ke zmíněným specifikům práce soudce posuzovat, jak významný vliv by mělo povolení kratší pracovní doby nebo jiné úpravy pracovní doby na chod tohoto soudního oddělení. Nejvyšší soud tuto úvahu uzavřel tím, že vzhledem k charakteru povolání soudce je nutné zvažovat i to, že soudce provádí potřebné úkony i nad rámec stanovené pracovní doby (v noci nebo ve dny pracovního klidu). Soudce musí být připraven vykonat požadovanou činnost kdykoliv a může být kdykoliv povolán k výkonu svého povolání.

„Nebezpečný precedens“

V obou případech rozhodovaných Nejvyšším soudem ČR se zaměstnavatelé obávali, že umožněním úpravy pracovní doby bude vytvořen precedens, kterého pak budou chtít využívat i ostatní oprávnění zaměstnanci a zaměstnankyně. Jak v případě zdravotní sestry, tak v případě soudkyně B. V. soud nicméně konstatoval, že ve vytvoření takového precedentu provozní důvody spatřovat nelze. Nárok na kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby mají všichni zaměstnanci a zaměstnankyně, které splní zákonem stanovené důvody.

¹⁴ § 84 odst. 4 zákona č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správ soudů a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵ Pozn.: jedná se o zákon č. 65/1965 Sb.

Komunikační problém?

Z případu zdravotní sestry lze vyvodit problém, který může být obecnějšího rázu, a to nedostatek komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Návrh na úpravu pracovní doby, který zaměstnankyně podala, zaměstnavateli (zdravotnickému zařízení) nevyhovoval, protože sobotní, nedělní a noční služby vyhodnotil jako ty, o které je mezi personálem větší zájem (zaměstnanci za ně získávají zvláštní příplatky). Zaměstnavatel ale neučinil nic, aby s žadatelkou dále jednal o jiné úpravě pracovní doby. U soudu poté argumentoval tím, že mu zákon neukládá, aby zaměstnankyni úpravy pracovní doby sám navrhoval. Na druhou stranu zákon nic takového ani nezakazuje. Lze se tedy domnívat, že včasným osobním řešením nastalé situace by mohlo být soudnímu sporu předejito.

4. Zahraniční právní úpravy

Velká Británie

Podle britského zákona o zaměstnanosti¹⁶ může zaměstnanec, který pečuje o nezletilé dítě¹⁷ nebo o jinou osobu, požádat zaměstnavatele o úpravu pracovní doby (jak o zkrácení pracovní doby, tak o úpravu začátku a konce pracovní doby) a také o úpravu místa, ze kterého pracovní dobu vykonává (tj. o např. o práci z domova, alternativně připadá v úvahu jiná pobočka zaměstnavatele). Zaměstnanec může požádat i o další úpravy pracovní smlouvy, které definuje prováděcí předpis k zákonu o zaměstnanosti.

Žádost zaměstnance musí být podrobně specifikována, tj. zejména v ní musí být uvedeno, o jakou úpravu pracovní smlouvy zaměstnanec konkrétně žádá. Navíc

¹⁶ Employment Act 2003, viz <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2002/22/section/47>. Naposledy navštíveno dne 19.9.2011.

¹⁷ Osobami oprávněnými podat žádost byli podle právní úpravy platné od roku 2003 rodiče dítěte do 6 let, případně dítěte se zdravotním postižením do 18 let věku. Oprávnění bylo postupně rozšířeno i na zaměstnance, kteří pečují o osobu závislou. Od roku 2009 mohou žádost podat rodiče všech dětí bez rozdílu, a to do 16 let jejich věku. Čerpáno ze studie Evropské komise: „Flexible working time arrangements and gender equality“ (2010).

musí zaměstnanec uvést, jaké dopady bude mít dle jeho názoru tato změna na provoz zaměstnavatele a jak žadatel navrhuje tyto dopady řešit. *Toto ustanovení se jeví jako velice progresivní, neboť „nutí“ zaměstnance, aby nahlédl situaci i z druhé strany, vzal v potaz, že jeho životní situace nebude bez dopadů na zaměstnavatele a sám aktivně napomohl k oboustranně výhodnému řešení. To přispívá k budování dobrých vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a může nepochybně snížit riziko odmítnutí žádosti zaměstnavatelem.* Zaměstnanec může u téhož zaměstnavatele podat žádost o úpravu pracovní doby pouze jednou za 12 měsíců.

Zaměstnavatel může žádost odmítnout pouze v těchto případech:

- zaměstnavateli by vznikly dodatečné náklady (additional costs),
- vyhovění žádosti by zhoršilo schopnost firmy vyhovět poptávce zákazníků,
- zaměstnavatel nemůže přidělit zbývající práci ostatním zaměstnancům,
- zaměstnavatel nemůže přijmout další zaměstnance,
- došlo by ke zhoršení kvality,
- došlo by ke zhoršení výkonu,
- v období, ve kterém zaměstnanec může pracovat, nemá zaměstnavatel dostatek práce,
- jsou plánovány strukturální změny,
- v dalších případech, které stanoví prováděcí právní předpis.

Způsob vyřízení žádosti zaměstnance se řídí prováděcím právním předpisem, který stanoví následující povinné náležitosti:

- setkání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem k projednání žádosti, které musí proběhnout do 28 dní od podání žádosti,
- zaměstnavatel musí zaměstnance informovat o svém rozhodnutí do 14 dnů od tohoto setkání, v případě zamítavého stanoviska musí zaměstnavatel uvést důvody,
- pokud zaměstnanec nesouhlasí s rozhodnutím zaměstnavatele, může proti němu podat odvolání ve lhůtě 14 dnů, prováděcí předpis zároveň stanoví proces vyřízení odvolání zaměstnavatelem,
- v návaznosti na podané odvolání se má uskutečnit další schůzka mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,

- zaměstnavatel uvědomí zaměstnance o způsobu vyřízení odvolání ve lhůtě 14 dnů od data jednání, uvede opět důvody svého rozhodnutí

Zaměstnanec má právo být na jednáních se zaměstnavatelem doprovázen osobou, kterou určí prováděcí právní předpis. V případě, že se tato osoba nemůže jednání zúčastnit, může být jednání odloženo.

Další státy EU

Podle studie Evropské komise z roku 2010¹⁸ existuje celkem v jedenácti státech Evropské unie¹⁹ právní úprava umožňující „pečující“ zaměstnancům²⁰ využívat různé úpravy pracovních podmínek a zejména pracovní doby.

V **Rakousku** je podmínkou, aby zaměstnavatel zaměstnával alespoň 20 zaměstnanců (*srov. výše stanovisko Nejvyššího soudu, hovořící o tom, že lepší podmínky pro umožnění úprav pracovní doby budou mít vždy větší zaměstnavatelé*). Nárok mohou uplatnit pouze ti zaměstnanci, kteří u zaměstnavatele pracují déle než 3 roky.

V **Portugalsku** se právní úprava vztahuje na rodiče dětí do 12 let, děti se zdravotním postižením nebo děti chronicky nemocných. O úpravu pracovní doby může požádat pouze jeden z rodičů dítěte (otec nebo matka), a to nejdéle na období dvou let. Zaměstnavatel může na základě provozních důvodů (*business grounds*) žádost odmítnout. Dalším argumentem pro odmítnutí může být obtížnost obsazení pracovního místa. V obou případech však musí být odmítnutí podpořeno orgánem tripartity (Komise pro rovnost v zaměstnání – *Commission for Equality at Work and Employment*).

Ve **Španělsku** mohou o úpravu pracovní doby požádat rodiče dětí do šesti let a také zaměstnanci pečující o své příbuzné (do druhého stupně pokrevního příbuzenství). Pracovní úvazek může být snížen minimálně o třetinu, maximálně však

¹⁸ „Flexible working time arrangements and gender equality“ (2010), viz <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=1&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=flexible+working&mode=advancedSubmit&langId=en>, naposledy navštíveno dne 19.9.2011.

¹⁹ Estonsko, Finsko, Španělsko, Litva, Lotyšsko, Norsko, Portugalsko, Rakousko, Slovinsko, Švédsko a Velká Británie.

²⁰ Okruh osob, které mají právní nárok, se v jednotlivých státech liší.

na jednu polovinu. V případě, že na úpravu pracovní doby mají nárok dva a více zaměstnanců u téhož zaměstnavatele, může zaměstnavatel přistoupit k omezením, aby zajistil správný chod podniku (*correct functioning of the enterprise*).

V **Norsku** mohou o úpravu pracovní doby požádat zaměstnanci se „zvláštními potřebami“ – tj. zdravotními nebo právě pečovatelskými. Žádost může být odmítnuta v případě, že by firmě způsobilá „závažné obtíže“ (*major inconvenience*).

5. Pro srovnání: vážné provozní důvody bránící zaměstnavateli uzavřít se zaměstnancem pracovní poměr na dobu neurčitou

Své využití našly vážné provozní důvody také na jiném místě zákoníku práce, konkrétně u problematiky pracovního poměru na dobu určitou.

Sjednání pracovního poměru na dobu určitou podléhá přesně vymezeným podmínkám v zákoníku práce. Je tomu tak proto, že dříve docházelo často k využívání těchto pracovních poměrů bez vážnějšího důvodu (k tzv. řetězení pracovních poměrů viz článek JUDr. Jakubky z roku 2003).²¹ Řetězením pracovních poměrů jsou zaměstnanci udržováni v neustále nejistotě, zda s nimi bude další pracovní poměr uzavřen. Podle aktuálně platné právní úpravy v § 39 odst. 2 ZP lze pracovní poměr na dobu určitou sjednat mezi tímž zaměstnancem a zaměstnavatelem celkem na dobu nejvýše dvou let. To platí i pro případy, kdy bylo mezi těmito účastníky sjednáno více pracovních poměrů různé délky trvání. Pouze v případě, kdy vznikla mezi jednotlivými pracovními poměry minimálně půlroční „přestávka“, se k předchozímu pracovnímu poměru nepřihlíží.

Tato omezení nicméně zaměstnavatel nemusí dodržet v případě, že jsou na jeho straně dány vážné provozní důvody. Podmínkou, kterou zákoník práce (§ 39 odst. 4) pro použití výjimky spočívající ve vážných provozních důvodech klade, je uzavření písemné dohody s odborovou organizací, kde budou tyto důvody blíže vymezeny. Pokud u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, může být tato dohoda nahrazena vnitřním předpisem zaměstnavatele.

²¹ Jakubka, J.: Řetězení pracovních poměrů. Práce a mzda 2003, č. 9.

„Časově vymezené finanční prostředky“

Jako příklad vážného provozního důvodu na straně zaměstnavatele byla řešena situace asistentů pedagoga, se kterými škola uzavírá pracovní poměr vždy na dobu školního roku (10 měsíců), neboť takto dostává přidělené finanční prostředky od svého zřizovatele (krajského úřadu).²² Podle školského zákona může ředitel školy zřídit ve třídě, kde se vzdělává žák se speciálními vzdělávacími potřebami (tj. osoba se zdravotním postižením, zdravotním znevýhodněním nebo sociálním znevýhodněním). Autor zmiňovaného příspěvku vyslovil právní názor, že časové omezení přidělených finančních prostředků nelze za vážný provozní důvod považovat. Asistent pedagoga nemá být přidělován ke konkrétnímu žákovi jako jeho osobní asistent, nýbrž podle školského zákona má být skutečně asistentem pedagoga, který je k dispozici všem žákům ve třídě. *K tomuto názoru lze navíc dodat to, že pokud jsou ve škole vzděláváni žáci se speciálními vzdělávacími potřebami, pak by odborná příprava asistentů pedagoga měla probíhat v onom dvouměsíčním období prázdnin, a to ve spolupráci s příslušnými pedagogy. Lze se tedy ztotožnit s právním názorem autora zmiňovaného příspěvku, že poskytnutí finančních prostředků na období pouze 10 měsíců nelze za vážný provozní důvod považovat. Dlužno nicméně podotknout, že v případě soudního sporu by konečné stanovisko měl zaujmout až soud.*

Podle zákoníku práce se zaměstnanec může řetězení pracovních poměrů bránit tím, že před uplynutím pracovní doby na dobu určitou písemně oznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. To platí i pro zmiňovaný případ – jestliže zaměstnavatel argumentuje závažnými provozními důvody, které neobstojí, nesplnil podmínky zákoníku práce a nemůže tedy pokračovat v uzavírání dalších pracovních poměrů na dobu určitou (pokud vyčerpal zákonem povolené období dvou let).

²² Valenta, Jiří: „Pracovní poměr na dobu určitou – opakované pracovní poměry“. Právní názor uveřejněn v měsíčníku RiS – Řízení školy, ze dne 30.7.2010.

6. Závěr

Na základě provedené analýzy se jeví, že při posuzování žádostí „pečujících“ zaměstnanců o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby má zaměstnavatel velmi široký prostor pro argumentaci odůvodňující nemožnost takového uspořádání. Pojem vážné provozní důvody je natolik obecný a široký, že je možné do něj zahrnout prakticky cokoliv. Je potom věcí soudu, aby rozhodl, že uváděné provozní důvody jsou skutečně tak závažné, že zaměstnavateli brání zaměstnanci vyhovět. Vedení několik let trvajících soudních procesů však jistě není v zájmu a často ani ve finančních možnostech zaměstnanců, kteří pečují o děti nebo o jiné osoby na nich závislé; I zaměstnavatele tyto spory stojí nemalé úsilí, které by jistě rádi zaměřili spíše směrem k výkonu vlastních činností. Proto je žádoucí upřednostňovat smírné řešení situace vedoucí k (pokud možno) oboustranně výhodné dohodě stran. K tomu by napomohla i konkrétnější zákonná úprava důvodů, pro které lze žádosti o úpravu pracovní doby odmítnout.

Velmi inspirativní je v tomto směru právní úprava Velké Británie, která přesně specifikuje důvody pro odmítnutí žádosti, které nedávají tolik prostoru pro neochotu zaměstnavatele. Britské právo navíc jasně stanoví, že zaměstnavatel má se zaměstnancem o jeho žádosti nejprve osobně jednat. Zaměstnanec má na druhou stranu při podávání žádosti zvážit situaci, do které se zaměstnavatel může vlivem úpravy pracovní doby dostat, a navrhnout aktivně možné řešení.

Další evropské země mohou být pro Česko inspirací v tom, že kladou žádostem o úpravu pracovní doby další podmínky (max. 2 zaměstnanci v podniku, úprava pracovní doby nejdéle na 2 roky). Tím na jednu stranu zužují toto oprávnění z pohledu zaměstnanců, ale na stranu druhou dávají určité záruky zaměstnavatelům a ve svém důsledku mohou směřovat k mnohem častějšímu využívání úprav pracovní doby a tím k širším možnostem ke sladění pracovního a rodinného života. A právě to by mělo být cílem právní úpravy. Pokud je právní úprava široká až bezbřehá, lze při prvním pohledu usuzovat na její progresivnost (nárok mají „všichni pečující zaměstnanci“). Bližší pohled na vágní až gumová ustanovení („vážné provozní důvody“) však ukáže jejich mizivé dopady v praxi.