



Vážné provozní důvody

Mgr. Jana Kvasnicová
Kancelář veřejného ochránce práv

Obsah

- Vážné provozní důvody dle § 241/2 zákoníku práce
- Judikatura Nejvyššího soudu
- Případy VOP
- Vztah k rovnému zacházení
- Závěry – doporučení ochránkyně, podněty k diskuzi



Vážné provozní důvody

§ 241 odst. 2 zákoníku práce

- Díl 3 – Pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby
- „(2) *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 (...), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.*“
- Nejen pracovněprávní vztahy, přiměřené použití pro obdobné vztahy (např. soudce/soudkyně)



Judikatura NS

21 Cdo 1561/2003

- „je rozhodující zejména vyhodnocení, jaký (jak významný) by představovala zásah do provozu zaměstnavatele skutečnost, že by zaměstnankyni byla povolena požadovaná kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava pracovní doby, ve srovnání se stavem, kdy pracuje (by pracovala) po stanovenou týdenní pracovní dobu. Pouze v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) zaměstnavatele, lze dovodit, že vyhovění žádosti zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotné zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.“
- „musí [zaměstnavatel] (...) tvrdit a také prokázat vážné provozní důvody, které tomu brání.“



Judikatura NS

21 Cdo 612/2006

- *„není správný právní názor soudů, podle kterého v nedostatečném personálním obsazení nelze spatřovat vážné provozní důvody“*



Judikatura NS

21 Cdo 1821/2013

- „ne jakékoli provozní důvody (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“. Smyslem právní úpravy zkrácené pracovní doby podle ustanovení § 241 odst. 2 zák. 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 uvedených v § 241 odst. 2 zák. práce“
- „je – obecně vzato – nepochybné, že zaměstnavatel může vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu nebo o 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 činností nepotřebuje vůbec“
- „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“



Případy a zkušenosti VOP

211/2012/DIS

- Žádost o úpravu pracovní doby po skončení rodičovské dovolené
- V daném případě zaměstnavatel prokázal, že vzhledem k povaze práce a počtu zaměstnanců, kteří by mohli zastat práci stěžovatelky, by pro něj vyhovění stěžovatelčině žádosti znamenalo buď snížení objemu realizovaného obchodu, anebo přijetí dalšího zaměstnance.
- Úprava pracovní doby, kterou žádala – pokles přínosu pro zaměstnavatele – nepokrývala by dobu, kdy ji potřebuje nejvíce
- Zaměstnavatel za takových okolností není povinen vyhovět
- + šetření inspektorátu práce

www.eso.ochrance.cz

Případy a zkušenosti VOP

211/2012/DIS

- § 5 odst. 3 antidiskriminačního zákona
 - „zaměstnavatelé jsou povinni (...) zajišťovat rovné zacházení“
 - § 241 odst. 2 – konkretizovaná povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení
- MPSV, SUIP – vedení OIP, aby se zaměřili na dodržování této povinnosti**



Případy a zkušenosti VOP

Výstupy z konference Work-life balance

- Práce ve výzkumných institucích – způsob financování = vážný provozní důvod? Problém řetězení pracovních smluv na dobu určitou
- Vyšší náklady pro zaměstnavatele při zaměstnání více zaměstnanců na snížené úvazky

Odvozená diskriminace

- Péče o dítě se zdravotním postižením – otázka povinnosti zaměstnavatele přijmout přiměřené opatření nejen ve vztahu k osobě se zdravotním postižením, ale i tomu, kdo pečuje o osobu se zdravotním postižením
- Legislativní doporučení na zakotvení odvozené diskriminace přímo do AdZ
- Odvozená diskriminace – případ SDEU ve věci Coleman

Případy a zkušenosti VOP

Underreporting

- Výzkum v rámci projektu Společně k dobré správě
- Konference 1. červene 2015 „Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti“
- Diskriminaci nebo obtěžování pocítilo 11 % dotázaných
- Většina si nikde nestěžovala
- $\frac{3}{4}$ považují možnost domoci se práv za obtížné

Zpřesnění?

§ 3 odst. 3 AdZ

- (3) Při rozhodování o tom, zda konkrétní opatření představuje nepřiměřená zatížení, je třeba vzít v úvahu
 - a) míru užitku, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření,
 - b) finanční únosnost opatření pro fyzickou nebo právnickou osobu, která je má realizovat,
 - c) dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a
 - d) způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením.

Děkuji za pozornost

Mgr. Jana Kvasnicová

Právnička oddělení rovného zacházení

jana.kvasnicova@ochrance.cz