

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Iveta Vondrášková**

**Sladění rodinného a profesního života**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: **doc. JUDr. Věra Štangová, CSc.**

Katedra: Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 15. 5. 2018

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 358 380 znaků včetně mezer.

.....

Iveta Vondrášková

V Praze dne 15. 5. 2018

## **Poděkování**

Ráda bych tímto poděkovala paní doc. JUDr. Věře Štangové, CSc. za její laskavý přístup a ochotně poskytované odborné rady a připomínky při vedení této práce.

Děkuji také svým rodičům, kteří mi studium umožnili a vždy mě v něm velmi podporovali.

## Obsah

Úvod.....	1
<b>1. ÚVOD DO PROBLEMATIKY SLADĚNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA A PRÁVNÍ ÚPRAVY S NÍ SOUVISEJÍCÍ.....</b>	<b>3</b>
<b>1.1 Rovné postavení a zákaz diskriminace jako východisko sladění rodinného a pracovního života.....</b>	<b>6</b>
1.1.1 Vymezení základních pojmů .....	7
1.1.2 Právní dokumenty v oblasti rovnosti, zákazu diskriminace a sladění rodinného a profesního života v mezinárodním právu .....	9
1.1.3 Právní úprava rovnosti, zákazu diskriminace a sladění rodinného a profesního života v právu EU.....	14
1.1.4 Právní úprava rovnosti, zákazu diskriminace a sladění rodinného a profesního života v právu ČR.....	20
1.1.5 Institucionální zabezpečení rovnosti a sladění rodinného a profesního života v ČR.....	24
<b>1.2 Právní úprava pracovních podmínek žen a ochrana zaměstnaných rodičů .....</b>	<b>27</b>
1.2.1 Zvláštní pracovní podmínky obecně .....	27
1.2.2 Některé zvláštní pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti .....	30
1.2.3 Ochrana pracovního poměru těhotných žen a zaměstnanců pečujících o děti při změně pracovního poměru .....	36
1.2.4 Ochrana pracovního poměru těhotných žen a zaměstnanců pečujících o děti při skončení pracovního poměru .....	41
<b>2. VYUŽÍVÁNÍ ATYPICKÝCH FOREM ZAMĚSTNÁNÍ PRO SLADĚNÍ RODINNÉHO A PROFESNÍHO ŽIVOTA V ČR .....</b>	<b>50</b>
<b>2.1 Atypické formy zaměstnání pro sladění rodinného a profesního života z hlediska pracovní doby.....</b>	<b>54</b>
2.1.1 Úprava pracovní doby a vážné provozní důvody.....	55
2.1.2 Práce na kratší pracovní dobu .....	59
2.1.3 Sdílení pracovního místa ( <i>job sharing</i> ).....	62
2.1.4 Pružná pracovní doba .....	65
2.1.5 Stlačený pracovní týden a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby .....	67
<b>2.2 Atypické formy zaměstnání pro sladění rodinného a profesního života z hlediska místa výkonu práce.....</b>	<b>69</b>
2.2.1 Práce z domova ( <i>home office</i> ) .....	70

2.2.2	Práce na dálku ( <i>teleworking</i> ) .....	74
2.2.3	Právní úprava <i>de lege ferenda</i> .....	76
<b>2.3</b>	<b>Další atypické formy zaměstnání pro sladění rodinného a profesního života .....</b>	<b>77</b>
2.3.1	Pracovní poměr na dobu určitou .....	77
2.3.2	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	81
2.3.3	Výdělečná činnost mimo pracovněprávní vztah (podnikání).....	85
<b>3.</b>	<b>HMOTNÉ ZABEZPEČENÍ RODIN A ZAJIŠTĚNÍ SLUŽEB PŘI VÝCHOVĚ</b>	
	<b>DĚTÍ .....</b>	<b>88</b>
<b>3.1</b>	<b>Mateřská dovolená a rodičovská dovolená .....</b>	<b>90</b>
3.1.1	Mateřská dovolená a návrat do výkonu práce .....	91
3.1.1	Rodičovská dovolená a návrat do výkonu práce .....	96
<b>3.2</b>	<b>Hmotné zajištění během péče o děti při sladování rodinného a pracovního</b>	
	<b>života.....</b>	<b>101</b>
3.2.1	Peněžitá pomoc v mateřství.....	102
3.2.2	Otcovská poporodní péče (otcovská) .....	104
3.2.3	Rodičovský příspěvek .....	105
3.2.1	Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství .....	109
3.2.2	Porodné.....	109
<b>3.3</b>	<b>Zajištění služeb péče o dítě .....</b>	<b>111</b>
3.3.1	Jesle a mikrojesle .....	111
3.3.2	Mateřské školy .....	113
3.3.3	Služby péče o děti podle živnostenského zákona.....	116
3.3.4	Služby péče o děti na základě obecných právních předpisů .....	119
3.3.5	Institut dětské skupiny.....	120
	<b>Závěr.....</b>	<b>124</b>
	<b>Seznam zkratk .....</b>	<b>128</b>
	<b>Seznam použitých zdrojů.....</b>	<b>129</b>
	<b>Seznam příloh .....</b>	<b>144</b>
	<b>Abstrakt.....</b>	<b>146</b>
	<b>Klíčová slova .....</b>	<b>147</b>
	<b>Abstract .....</b>	<b>148</b>
	<b>Key words.....</b>	<b>149</b>

## Úvod

Rodina a práce patří mezi zásadní aspekty života každého jedince v současné společnosti. Tyto dvě sféry se vzájemně prolínají, ovlivňují se, mohou do sebe ale také zasahovat. Sladění rodinného a profesního života se stává každodenní realitou a jeho řešení bývá často velmi obtížné. Především bývá náročné v době, kdy žena plní své mateřské poslání, zaměstnaný rodič pečuje o malé dítě nebo se dospělé zaměstnané děti starají o staré rodiče či jiné závislé osoby. Problematika sladění rodinného a profesního života je velmi široká, z povahy věci průřezová a dotýká se svým zaměřením jednotlivých společenských věd. Představuje komplexní výzvu, která vyžaduje řešení na několika prolínajících se úrovních a která také úzce souvisí s problematikou rovnosti žen a mužů, s postavením žen a mužů na trhu práce a v rodině, s pracovněprávními otázkami a s otázkami sociálního zabezpečení.

Sladění rodinného a profesního života je velmi aktuálním tématem, neboť každý jedinec se bude během svého života touto problematikou dříve nebo později osobně zabývat. Očekávám, že zpracování této práce umožní bližší a komplexní pohled, jaké možnosti právní úprava v oblasti sladění rodiny a práce nabízí a jaké jsou její dopady.

Diplomová práce je rozdělena do tří stěžejních kapitol. První kapitola uvádí čtenáře do problematiky sladění rodinného a profesního života, a to nejprve identifikováním stěžejních problémů a situací souvisejících s otázkou harmonizace rodinného a profesního života. Kapitola vymezuje právní úpravu rovnosti, zákazu diskriminace a sladění rodinného a profesního života na úrovni mezinárodního, evropského a národního práva společně s institucionálním zabezpečením rovnosti v ČR. Pozornost je věnována také pracovním podmínkám zaměstnanců a zvláštním pracovním podmínkám těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň matek a zaměstnanců pečujících o dítě, kteří potřebují zvláštní ochranu při výkonu práce (včetně ochrany při změně a skončení pracovního poměru). Jednotlivé pracovní podmínky a instituty jsou analyzovány z hlediska vhodného skloubení rodinného a pracovního života.

Ve druhé kapitole jsou charakterizovány atypické formy zaměstnání a stručně popsány jejich nejvýznamnější a nejpoužívanější formy v České republice. Jednotlivé atypické formy zaměstnání jsou v kapitole průběžně analyzovány. Posouzeno je jejich využití, klady a zápory z hlediska sladění rodinného a profesního života. V kapitole jsou ve stručnosti představeny i pozměňovací návrhy právní úpravy atypických forem zaměstnání.

Třetí kapitola popisuje a analyzuje instituty mateřské dovolené a rodičovské dovolené, dávky nemocenského pojištění a státní sociální podpory během péče o děti a konečně současný

stav zajištění služeb péče o děti předškolního věku. Právní úprava a instituty jsou zhodnoceny se zřetelem na jejich účelnost pro sladění rodinného a profesního života.

Cílem této práce je poskytnout ucelený náhled na právní úpravu v oblasti pracovního práva a práva sociálního zabezpečení z hlediska sladění rodinného a profesního života, analyzovat příslušnou právní úpravu, upozornit na některé praktické problémy a zhodnotit dopad této právní úpravy a jednotlivých právních institutů na harmonizaci rodinného a profesního života. Zároveň si za cíl kladu uvést i dílčí náměty *de lege ferenda*. Vycházím přitom z hypotézy, že sladění rodinného a profesního života je prakticky nekončící proces, který je v ČR v současné době stále možný zefektivnit.

V rámci dané problematiky vycházím z právního stavu účinného ke dni 15. 5. 2018.

# 1. ÚVOD DO PROBLEMATIKY SLADĚNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA A PRÁVNÍ ÚPRAVY S NÍ SOUVISEJÍCÍ

Na začátku je důležité vymezit pojem sladění, či jinak také harmonizace. Sladění představuje proces vedoucí k souladu, kdy má dojít k sblížení více složek v určité oblasti či sféry činnosti – v tomto případě rodiny a práce.<sup>1</sup> Sblížení zmíněných dvou složek je problematické především v období, kdy žena plní své mateřské poslání, zaměstnaný rodič pečuje o malé dítě nebo se dospělé zaměstnané děti starají o staré rodiče či jiné závislé osoby.

Ženy jsou v současné době vzdělanější, kvalifikovanější a jejich ekonomická aktivita je vyšší než v minulosti. Přesto v porovnání s muži zůstává účast žen na trhu práce výrazně nižší. V Evropské unii (dále jen „EU“) činila v roce 2016 průměrná zaměstnanost žen ve věku 20–64 let 65,5 %, v porovnání se 77,4 % u mužů.<sup>2</sup> Na zaměstnanost žen má velký vliv mateřství a zajištění péče o děti, což ženy na trhu práce znevýhodňuje.<sup>3</sup> V roce 2015 bylo v EU pracovní uplatnění žen s jedním dítětem mladším šesti let v průměru o 8,8 % nižší než u žen bez malých dětí. V některých členských státech EU tento rozdíl dosahuje dokonce více než 20 %. Míra zaměstnanosti žen s dětmi do šesti let je v České republice v porovnání s ostatními zeměmi na minimu, podobně je tomu i na Slovensku, v Maďarsku a v Estonsku. K nerovnoměrné ekonomické aktivitě žen a mužů nicméně dochází z mnoha důvodů, které jsou navzájem provázané a které souvisejí s genderovou rovností a otázkou sladění rodinného a profesního života.

Jedním z hlavních příčin rozdílů v zaměstnanosti mezi ženami a muži je z mého pohledu nerovnoměrné rozdělení pečovatelských povinností. Podle poznatků Eurofoundu tráví pracující ženy neplacenou prací průměrně 22 hodin týdně, kdežto pracující muži méně než 10 hodin.<sup>4</sup> Pokud tato doba není rovnoměrně rozložena mezi oba rodiče, představuje přirozeně zátěž pro jednoho z nich. Model zaměstnanosti rodičů s malými dětmi je tak velmi genderově stereotypní.<sup>5</sup> Žena po narození dítěte často vystupuje jako hlavní pečovatelka o děti a o chod domácnosti. Tato role jí zpravidla zůstává i po vyčerpání mateřské dovolené a rodičovské dovolené. Role muže je

---

<sup>1</sup> KLIMEŠ, Lumír. *Slovník cizích slov*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1983. ISBN 14-545-83.

<sup>2</sup> EUROPEAN COMMISSION. *Report on Equality between women and men*. Brussels: European Union 2017. s. 9. ISBN 978-92-79-65778-8.

<sup>3</sup> FORMÁNKOVÁ, Lenka, DUDOVÁ, Radka, VOHLÍDALOVÁ, Marta. Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy [online]. Sociologický ústav Akademie věd ČR. 2011. [Cit. 8. 10. 2016]. Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi\\_prace.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf)>.

<sup>4</sup> *European Commission*. Sdělení Komise Evropského Parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru regionů: Iniciativa na Podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob. 2017. COM (2017) 252 final.

<sup>5</sup> KRÍŽOVÁ, Alena. Nepříliš harmonická realita. Rodičovské kombinace práce a péče v mezích genderové struktury současné české společnosti. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2007, roč. 8, č. 2. s. 60–63.



pojata jako role živitele rodiny, který často z důvodů maximalizace svého příjmu přistupuje k pracovní vytiženosti. Muž se tím vzdaluje od role otce, který má vychovávat a formovat své potomky. K návratu k tradičnímu rozdělení genderových rolí dochází i přesto, že dle právní úpravy se dostává oběma pohlavím formální rovnosti. Tradiční pojetí brání ženě udržet si práci a pracovní potenciál získaný před porodem, zachovat si profesní růst, zlepšit rodinný rozpočet či uplatnit se na trhu práce po dlouhé pracovní odmlce.<sup>6</sup> Mateřství je na pracovním trhu považováno za handicap a zaměstnavatelé mají často averzní postoj a obavu ženy s dětmi zaměstnávat, neboť vychází ze skutečnosti, že právě matky zůstávají v době nemoci dětí doma.<sup>7</sup> V těchto souvislostech bývá převážně pro ženy velmi obtížné sladit rodinný a profesní život.

Rodiny však velmi často potřebují pro udržení životní úrovně dvojí příjem. Náklady spojené s péčí o dítě jsou velmi vysoké a příjem rodiny s každým narozeným dítětem výrazně klesá. Pokud rodiny nemohou disponovat dvojím příjmem, neboť jeden z rodičů pečuje o dítě a domácnost (především matka nebo samoživitel, samoživitelka), vystavují se tak riziku chudoby. Materiální postavení rodin ve státě hraje důležitou roli také při plánování rodičovství, a to zda budou mít páry jedno dítě či více dětí.

Zapojení obou partnerů do péče o děti a domácnost umožní nejen proměnu genderových stereotypů a zvýšení zapojení žen do pracovního procesu, ale má nepochybně i pozitivní vliv na funkčnost rodinných vztahů. Rovnoměrné rozdělení péče o děti totiž udržuje rovnováhu rodičovských rolí a vztahu rodičů a dítěte.<sup>8</sup> K jeho docílení je však potřeba zaměřit se na další společenské a právní oblasti.

Genderové stereotypy a nižší zapojení žen v pracovním procesu souvisí i s přetrvávajícími rozdíly v odměňování žen a mužů. Podle Eurostatu byl v roce 2016 průměrný rozdíl v platech mužů a žen v EU na úrovni 16,2 %, v ČR dosahuje tento rozdíl 21,8 %. Větších nerovností v platech mužů a žen dosahovalo ve stejném roce v EU pouze Estonsko.<sup>9</sup> Rovnoměrné rozdělení pečovatelských povinností je tak znesnadněno. Uvažme, že nižším platovým ohodnocením žen oproti mužům za stejnou práci se ve společnosti vytváří „začarovaný kruh“. Pokud ženy získávají nižší plat, jsou to právě ony, které pak raději zůstanou doma a starají se o rodinu. Je to poměrně logická, i když někdy vynucená volba. Ženy se tím vylučují automaticky z trhu práce a stěžuje se jim další pracovní uplatnění. Rozdílné odměňování je pak jak důsledkem,

<sup>6</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. s. 9–12. ISBN 978-80-87576-92-2.

<sup>7</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. Postavení žen v pracovním právu. Právní postavení žen v ČR. *AUC Iuridica*, 1996, č. 3–4.

<sup>8</sup> MPSV. Koncepce rodinné politiky. 4. 9. 2017. Dostupné z: <[https://www.mpsv.cz/files/clanky/31574/Koncepce\\_rodinne\\_politiky.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/31574/Koncepce_rodinne_politiky.pdf)>.

<sup>9</sup> *European Comission: Eurostat*. Gender pay gap in unadjusted form by NACE Rev. 2 activity – structure of earnings survey methodology [online]. Poslední aktualizace 27. 2. 2018. [Cit. 19. 3. 2018]. Dostupné z: <[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn\\_gr\\_gpgr2&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2&lang=en)>.

tak příčinou nižšího pracovního zapojení žen na trhu práce.<sup>10</sup> Dochází tím zároveň k plýtvání lidských zdrojů a zdrojů státu, které se vynakládají na vzdělání žen, jejichž potenciál se v konečném důsledku nevyužívá. V souvislosti s nižším výdělkem žen v produktivním věku je spojen následně nižší starobní důchod a riziko chudoby žen v důchodovém věku.

Nízká míra zaměstnanosti žen s malými dětmi a obtížnost sladit rodinný a pracovní život pramení i z úzké nabídky atypických forem zaměstnání, která je právě v tomto období pro ženy nejvíce žádoucí. Česká republika (dále jen „ČR“) je v porovnání s ostatními zeměmi EU na nižších příčkách v nabídce práce na kratší pracovní dobu. Také nabídka sdílených pracovních míst, pružné pracovní doby a práce z domova je nižší než v jiných zemích západní Evropy. Přitom atypická zaměstnání a jejich využití představují možnost, jak mít více času na rodinu a dostávat finanční příjem.

Jeden z největších problémů v oblasti zaměstnanosti žen a skloubení rodinného a profesního života spočívá v nedostačené nabídce kvalitních a finančně dostupných služeb péče o dítě. V roce 2014 bylo v České republice pouze 5 % dětí do tří let, které navštěvovaly některý z druhů formální péče o děti. To je oproti průměru v EU, který tvoří 28 %, výrazně málo. ČR v současné době nenaplnuje barcelonské cíle ani Doporučení Komise z roku 2013 o investicích do dětí. Nedostatečné je i poskytování služby péče o děti předškolního věku starších tří let.<sup>11</sup>

Často se hovoří o tom, že bezprostřední dopad na zaměstnanost žen v České republice a na jejich schopnost dosahovat optimálního sladění rodiny a práce má také příliš dlouhá rodičovská dovolená a nízké zajištění rodinnou dávkou.<sup>12</sup> Na rodičovské dovolené zůstávají z velké části ženy, čímž se zvyšuje jejich nezaměstnanost a prohlubují se tak i tradiční genderové role. Na druhou stranu musím podotknout, že žena není povinna rodičovskou dovolenou čerpat vůbec. Od roku 2004 je navíc v ČR možné za zákonem stanovených podmínek pobírat rodičovský příspěvek a současně vykonávat výdělečnou činnost bez omezení hranice výše výdělku. Domnívám se však, že pro rodiče je tato možnost ve skutečnosti obtížně realizovatelná, neboť jak bylo již uvedeno, na českém trhu není dostatečná nabídka vhodných atypických forem zaměstnání a nedostatek je i v nabízeném množství zařízení pro péči o děti do tří let.<sup>13</sup> Ve vztahu k rodičovskému příspěvku je možné do budoucna uvažovat o valorizaci jeho celkové částky,

<sup>10</sup> *EUROPANAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE)*. Gender in Employment. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016. s. 8. ISBN: 978-92-9493-605-9.

<sup>11</sup> *MPSV*. Koncepce rodinné politiky. 4. 9. 2017. Dostupné z: <[https://www.mpsv.cz/files/clanky/31574/Koncepce\\_rodinne\\_politiky.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/31574/Koncepce_rodinne_politiky.pdf)>.

<sup>12</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. s. 9–12. ISBN 978-80-87576-92-2.

<sup>13</sup> KRÍŽOVÁ, Alena. Nepříliš harmonická realita. Rodičovské kombinace práce a péče v mezích genderové struktury současné české společnosti. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2007, roč. 8, č. 2. s. 60–63.

neboť v současné době výše rodičovského příspěvku spíše demotivuje muže, kteří mají převážně vyšší plat, k většímu zapojení do péče o dítě. V roce 2015 pobíralo rodičovský příspěvek pouze 5,1 tisíce českých mužů, tj. 1,8 % příjemců.<sup>14</sup> Větší zapojení mužů do péče o děti je nedílnou součástí efektivního sladění rodinného a profesního života.

Ekonomické aspekty, genderové stereotypy, úroveň hmotného zabezpečení rodičů pečujících o děti a obtížnost celého procesu sladění rodiny a práce jsou některými z možných důvodů, které přispívají ke skutečnosti, že se většina evropských zemí potýká s nízkou porodností hluboko pod záchovnou úroveň pouhé reprodukce. V průměru se porodnost pohybuje na úrovni 1,6 dítěte na ženu.<sup>15</sup> Nízká natalita vede v Evropě k postupnému vymírání, ubývá počet dětí a osob v produktivním věku (tj. mezi 15–60 lety). To s sebou přináší do budoucna závažná rizika jak v oblasti ekonomické, tak sociální. Je proto nutné, aby politika států lidem nabízela a zajišťovala předpoklady pro usnadnění vytvoření prorodinného prostředí. Mezi zmíněné předpoklady patří v tomto ohledu právě zlepšení rovnováhy mezi rodinným a pracovním životem. Jde o komplexní výzvu, která vyžaduje řešení na několika prolínajících se úrovních, a která také úzce souvisí s problematikou rovnosti žen a mužů, s postavením žen a mužů na trhu práce a v rodině a s otázkami sociálního zabezpečení.<sup>16</sup>

Právní úprava je v oblasti sladění rodinného a profesního života velmi široká, z povahy věci průřezová a dotýká se svým zaměřením jednotlivých společenských věd. Právní úpravu, která směřuje k sladění těchto dvou sfér, najdeme jak na mezinárodní, unijní, tak národní úrovni. V této kapitole se pokusím o obecné uvedení do problematiky sladění rodiny a práce. Zaměřím se především na právní úpravu rovnosti a zákazu diskriminace, zvláštní pracovní podmínky žen a na ochranu zaměstnaných rodičů.

## **1.1 Rovné postavení a zákaz diskriminace jako východisko sladění rodinného a pracovního života**

Právní postavení současné ženy se ve srovnání s právním postavením ženy ve 20. století nepochybně výrazně změnilo a jeví se jako rovnější. Jak v zemích západní Evropy, tak i v české společnosti dochází v posledních zhruba třech desetiletích také ke změnám v ekonomických

---

<sup>14</sup> MPSV. Koncepce rodinné politiky. 4. 9. 2017. Dostupné z:

<[https://www.mpsv.cz/files/clanky/31574/Koncepce\\_rodinne\\_politiky.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/31574/Koncepce_rodinne_politiky.pdf)>.

<sup>15</sup> EUROPEAN COMMISSION: Eurostat, Fertility indicators [online]. Poslední aktualizace 13. 3. 2018 [Cit. 23. 3. 2018]. Dostupné z: <<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>>.

<sup>16</sup> ŠPIDLA, Vladimír. Zkušenost Evropské unie: rovnost začíná v rodině. In: KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Práce a péče. Proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. s.11–27. ISBN 978-80-86429946.

a sociálních podmínkách, zvyšuje se i ženská zaměstnanost. Nicméně s těmito změnami nedochází k současné proměně pojetí genderových rolí, rovnoměrnému rozdělení péče o děti mezi muže a ženy, ani k faktickému ekonomickému zrovnoprávnění žen s muži.<sup>17</sup> Úplná ekonomická a právní rovnoprávnost žen je jedním ze základních rysů moderní společnosti. Žena sice již není plně ekonomicky závislá na muži a může plněji využívat svých práv v rodině, manželství a ve společnosti, přesto především z důvodu své mateřské funkce je na trhu práce znevýhodněna. Ženy ve fertilním věku často narážejí na otázku, zda dají přednost kariéře nebo porodí jedno či více dětí, o které budou muset pečovat či jim budou muset péči zajistit.<sup>18</sup>

Otázka rovnosti a zákazu diskriminace je pro sladění rodinného a profesního života klíčová. Úspěšnost při sladění spočívá v dosažení rovnosti mezi ženami a muži a také v odstranění či postupné změně genderových stereotypů vycházejících z tradičního pojetí rodiny.

V této podkapitole zmapují především právní úpravu rovnosti, zákaz diskriminace a institucionální zabezpečení rovnosti jako základní předpoklady pro sladění rodinného a profesního života.

### 1.1.1 Vymezení základních pojmů

K porozumění pojmu rovnosti, který je v různých oblastech chápán jinak, je potřeba rovnost, zákaz diskriminace, gender a další pojmy stručně přiblížit.

Rovnost rozdělujeme na rovnost ve formálním a materiálním slova smyslu. Formální rovnost představuje pojetí rovnosti před zákonem, tedy *de iure*, nikoli *de facto*. Pro formální rovnost je příznačné, aby se se stejnými subjekty ve stejné situaci zacházelo stejně bez ohledu například na jejich etniku či zdravotní stav. Faktickým postavením jednotlivce se formální rovnost nezabývá. Pro materiální rovnost je typické, že se jedná o stejné zacházení v okamžiku distribuce určitého statku (rovnost *de iure*) a také i o posouzení dopadu na reálnou situaci jednotlivce (rovnost *de facto*). Pokud rovné zacházení *de iure* způsobuje faktickou nerovnost, respekt k materiální rovnosti vyžaduje zpětnou nápravu právní úpravy. Materiální rovnost bere v potaz skutečnou situaci jednotlivce, jeho možnosti, vzdělání a obzvláště skutečný dopad, který může na první pohled abstraktní a neutrální pravidlo mít.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> KRÍŽOVÁ, Alena. Nepříliš harmonická realita. Rodičovské kombinace práce a péče v mezích genderové struktury současné české společnosti. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2007, roč. 8, č. 2. s. 60–63.

<sup>18</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. Postavení žen v pracovním právu. Právní postavení žen v ČR. *AUC Iuridica*, 1996, č. 3–4.

<sup>19</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 41–58. ISBN 9788073802776.

Mezi mužem a ženou existují jak biologické rozdíly, tak rozdíly sociální povahy. Pojem pohlaví se vztahuje k biologickým rozdílům mezi ženou a mužem. Pojem gender se používá k vystižení sociálních odlišností mezi ženou a mužem. Gender je určován představou o úkolech, funkcích a rolích náležejících ženám a mužům ve společnosti, ve veřejném a soukromém životě. Jedná se o kulturně vymezenou definici „ženskosti“ a „mužnosti“, která se liší v čase a prostoru. Genderová rovnost znamená pak vyrovnané zastoupení, kompetence a zviditelňování obou pohlaví ve všech sférách veřejného a soukromého života. Podstatou je přijímat a hodnotit stejným způsobem rozdíly mezi ženou a mužem, jejich rozdílné úlohy ve společnosti. Cílem genderové rovnosti je snaha přispívat k plné účasti žen a mužů na společenském dění.<sup>20</sup> Významným pojmem je i genderový stereotyp. Ten určuje, jaké charakteristiky jsou typicky ženské a jaké typicky mužské. Stereotypy jsou obecně přijímané a předpokládá se, že typické vlastnosti ženy a muže sdílejí všichni daného pohlaví.

Za diskriminaci se označuje jakékoli rozlišování, vyloučení, omezení nebo znevýhodnění jednotlivce či skupiny na základě určitého diskriminačního rysu (např. barva pleti, pohlaví, věk, manželský a rodinný stav, a jiné). Zájemce o zaměstnání splňuje předpoklady i požadavky pro určitou práci, ale nedostane ji proto, že patří například k určité etnické skupině. Diskriminace také znemožňuje nebo ohrožuje stejné možnosti zaměstnanců či jejich stejné zacházení v pracovněprávních vztazích. Avšak ne každé rozdílné zacházení znamená porušení zákazu diskriminace. Rozlišování, které je náležitě odůvodněno a je pro ně objektivní důvod, nemůže být považováno za diskriminační.

Diskriminaci dělíme na diskriminaci přímou a nepřímou. Přímá diskriminace se vyznačuje tím, že se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází, zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve stejné nebo srovnatelné situaci na základě příslušného diskriminačního důvodu nebo znaku. Někdy se též hovoří o diskriminaci zjevné. Dochází k provádění takových opatření, která vedou k neodůvodněnému rozlišování a jsou založena na diskriminačním důvodu. Za nepřímou diskriminaci se považuje situace, kdy je osoba či skupina osob v porovnání s jinými osobami či skupinami obzvláště znevýhodněna na základě diskriminačního důvodu v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení. Určitý požadavek není výslovně založen na nějakém diskriminačním důvodu, ale poškozují určitou osobu nebo skupinu osob ve svých důsledcích. Tuto diskriminaci je obtížné rozpoznat, neboť nastává až v důsledku přijetí určitého opatření nebo právní úpravy.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> NOVÁKOVÁ, Jolana. *Gender mainstreaming*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002.

ISBN 8086552357.

<sup>21</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství

### 1.1.2 Právní dokumenty v oblasti rovnosti, zákazu diskriminace a sladění rodinného a profesního života v mezinárodním právu

Rovnost mezi muži a ženami je široce právně zakotvena díky vývoji mezinárodního práva v oblasti lidských práv zvláště ve druhé polovině 20. století. Reakcí na světové války vznikla řada organizací jako například Mezinárodní organizace práce (1919), Organizace spojených národů (1945) a Rada Evropy (1949). Tyto organizace se v mnohém liší, společně však ve svých nejvýznamnějších dokumentech zakotvují základní lidská práva, mezi která patří i rovnost.<sup>22</sup> V této části práce se budu ve stručnosti zabývat třemi organizacemi: Mezinárodní organizací práce, Organizací spojených národů, Radou Evropy. Uvedu jejich nejdůležitější dokumenty, které zakotvují rovnost s důrazem na rovnost mužů a žen a které mají zároveň vliv na sladění rodinného a profesního života.

Mezinárodní organizace práce (dále jen „MPO“) je jednou z nejvýznačnějších mezinárodních odborných organizací, která byla založena roku 1919 a která se v roce 1946 stala první specializovanou organizací přidruženou k Organizaci spojených národů.<sup>23</sup> MOP v rámci své rozsáhlé činnosti přijímá smlouvy a doporučení, které upravují problematiku pracovního práva a sociálního zabezpečení. Díky nim má MOP vliv na členské státy a jejich zlepšování právní úpravy v těchto oblastech. Mezinárodní smlouvy MOP nabývají závaznosti ratifikací a následným zveřejněním se stávají součástí právního řádu členského státu.<sup>24</sup> MOP zakotvila ve svých mezinárodních dokumentech rovnost mužů a žen, například se soustředí na zajištění rovnosti v odměňování a v přístupu k zaměstnání. Zabývá se též neplacenou prací vykonávanou převážně ženami, odstraněním genderové nerovnosti a dalšími souvisejícími oblastmi. V široké míře reaguje rovněž na diskriminaci v zaměstnání. MOP pohlíží na rovnost mužů a žen v širokém kontextu, ve kterém zvažuje společenské poměry a souvislosti. Mezinárodní úmluvy, které MOP přijímá, se tak ve své podstatě vztahují i na oblast sladění rodinného a profesního života.<sup>25</sup>

Důležitou úmluvou MOP je Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty z roku 1951. ČR Úmluvu ratifikovala a vyhlásila ve Sbírce zákonů

---

a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 48–50. ISBN 9788073802776.

<sup>22</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 23. ISBN 9788074003431.

<sup>23</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 24. ISBN 9788074003431.

<sup>24</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 74. ISBN 9788073802776.

<sup>25</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 24. ISBN 9788074003431.

pod č. 450/1990 Sb.<sup>26</sup> Podle čl. 2 Úmluvy je každý členský stát povinen zajišťovat uplatnění zásady stejného odměňování pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty. Úmluva se stala výchozí pro další rozvoj úpravy rovnosti jak v mezinárodním právu, tak především v právu evropském.<sup>27</sup>

Další důležitou a na svou dobu pokrokovou úmluvou je Úmluva č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání z roku 1958. ČR Úmluvu ratifikovala a vyhlásila ve Sbírce zákonů pod č. 465/1990 Sb.<sup>28</sup> Členské státy mají podle čl. 1 Úmluvy povinnost odstranit jakoukoli nežádoucí diskriminaci v zaměstnání a povolání založenou na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu. V čl. 3 zakazuje Úmluva diskriminaci i ve vztahu k odbornému výcviku, přístupu k zaměstnání a k různým povoláním, jakož i k podmínkám zaměstnání. Úmluva tak ve své úpravě přinesla široké vymezení rovnosti v práci.<sup>29</sup>

V oblasti sladění rodinného a profesního života sehrává významnou roli několik dalších Úmluv, které se však svou povahou nezabývají rovností či zákazem diskriminace, ale dalšími relevantními oblastmi. Jednou z nich je Úmluva č. 102 o minimálních standardech sociálního zabezpečení z roku 1952. ČR Úmluvu ratifikovala a vyhlásila ve Sbírce zákonů pod č. 461/1991 Sb.<sup>30</sup> Úmluva upravuje mimo jiné základní zásady poskytování dávek a minimální úroveň zabezpečení po dobu těhotenství a mateřství. Dávka v mateřství musí být podle čl. 52 Úmluvy poskytována po celou dobu sociální události.

ČR také ratifikovala a vyhlásila ve Sbírce zákonů pod č. 230/1998 Sb. Úmluvu č. 171 z roku 1990 týkající se noční práce.<sup>31</sup> Úmluva se vztahuje na všechny zaměstnané osoby bez rozdílu pohlaví a upravuje především ochranu jejich zdraví při výkonu noční práce. V čl. 3 zakládá Úmluva povinnost členským státům zajistit ve prospěch nočních pracovníků zvláštní opatření, jejichž účelem je chránit zdraví nočních pracovníků a pomáhat jim plnit v tomto pracovním režimu rodinné a společenské povinnosti. V čl. 7 poskytuje Úmluva speciálně ochranu ženám pracujícím v noci v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím. Jedná se například

---

<sup>26</sup> *Úmluvy Mezinárodní organizace práce ratifikované Českou republikou*. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017. s. 14. ISBN 978-80-86809-65-6.

<sup>27</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 26–27. ISBN 9788074003431.

<sup>28</sup> *Úmluvy Mezinárodní organizace práce ratifikované Českou republikou*. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017. s. 15. ISBN 978-80-86809-65-6.

<sup>29</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 27–28. ISBN 9788074003431.

<sup>30</sup> *Úmluvy Mezinárodní organizace práce ratifikované Českou republikou*. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017. s. 14. ISBN 978-80-86809-65-6.

<sup>31</sup> *Úmluvy Mezinárodní organizace práce ratifikované Českou republikou*. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017. s. 17. ISBN 978-80-86809-65-6.

o právo na převedení na denní práci, poskytování dávek sociálního zabezpečení nebo prodloužení mateřské dovolené. Chráněné zaměstnankyně nesmí být propuštěny ani jim nesmí být dána výpověď, kromě oprávněných důvodů nesouvisejících s těhotenstvím nebo narozením dítěte.

Je vhodné zmínit i Úmluvu o ochraně mateřství č. 183 z roku 2000, týkající se revize Úmluvy o ochraně mateřství z roku 1952. ČR Úmluvu ratifikovala v roce 2016, vyhlášena však není.<sup>32</sup> Úmluva se vztahuje na všechny zaměstnané ženy vykonávající práci v typické i atypické formě závislé práce. Úmluva upravuje například právo na mateřskou dovolenou ve výši nejméně 14 dnů, právo na přestávku na kojení, právo na návrat do stejného nebo rovnocenného postavení se stejným finančním ohodnocením a zakazuje ukončit zaměstnání se ženou v době těhotenství nebo mateřské dovolené.

Organizace spojených národů (dále jen „OSN“) je největší politickou mezivládní organizací, která byla založena Chartou spojených národů v roce 1945. V Chartě OSN jsou definované cíle organizace, které spočívají především v udržování mezinárodního míru a bezpečnosti, v rozvíjení přátelských vztahů mezi národy založených na zásadě rovnoprávnosti a sebeurčení národů, v ekonomické, sociální, kulturní a humanitární spolupráci a podpoře lidských práv a svobod. V rámci své činnosti přijala OSN řadu významných mezinárodních dokumentů, které se zabývají lidskými právy a svobodami.

Jedním z nich je Všeobecná deklarace lidských práv (1948), která ve své preambuli uznává důstojnost, rovná a nezcizitelná lidská práva jako základ svobody, spravedlnosti a míru ve světě. Všeobecná deklarace lidských práv se ve svých jednotlivých ustanoveních zabývá například rovností práv všem bez rozdílu, ochranou rodiny, právem na práci, právem na odpočinek v souvislosti s výkonem práce. Podle čl. 25 odst. 2 Deklarace má žena v období mateřství nárok na zvláštní péči a pomoc. Přestože má Všeobecná deklarace lidských práv pouze deklaratorní charakter, řada mezinárodních lidskoprávních dokumentů OSN z ní vychází a její úloha je v mezinárodním právu nepochybná.<sup>33</sup>

Mezi další významné dokumenty OSN patří Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech z roku 1966. V těchto dokumentech jsou obsažena ustanovení zajišťující rovnost a zákaz diskriminace. Podle čl. 10 Paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech má být

---

<sup>32</sup> *Úmluvy Mezinárodní organizace práce ratifikované Českou republikou*. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017. s. 17. ISBN 978-80-86809-65-6.

<sup>33</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 63–65. ISBN 9788073802776.



poskytnuta nejširší možná ochrana a pomoc rodině, především v souvislosti s jejím založením a následně v době, kdy pečuje a vychovává děti. Každý z mezinárodních paktů zavazuje smluvní strany k dodržování stejných práv pro muže a ženy na požívání všech práv stanovených v Paktech.<sup>34</sup>

Dalším významným dokumentem je Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979. Úmluva byla v České republice publikována ve Sbírce zákonů pod č. 62/1987 Sb. V preambuli Úmluva prohlašuje přesvědčení, že pro plný rozvoj země a blaho světa je nutné prosazovat rovnost mužů a žen ve všech oblastech života a odstraňovat diskriminaci žen. Nezbytná je i změna tradiční úlohy mužů a žen ve společnosti. Členské státy se Úmluvou zavazují, že zakotví rovnoprávnost mužů a žen ve svých právních řádech, zlepší postavení žen a vyvinou aktivitu vedoucí k odstranění diskriminace žen a nerovnosti. Za tím účelem jsou povinny přijímat veškerá příslušná opatření, včetně legislativních opatření a sankcí. Tento dokument ve velké míře přispěl k zakotvení genderové rovnosti na úrovni mezinárodního práva.<sup>35</sup>

V souvislosti s rovností a ochranou žen a jejich práv přijalo OSN další významné dokumenty. Mezi ně patří například Úmluva o politických právech žen (1952), publikovaná ve sbírce zákonů pod č. 46/1955 Sb., Úmluva proti diskriminaci ve vzdělání (není součástí právního řádu ČR). Obecnější úprava zaměřená na odstranění diskriminace je obsažena v Úmluvě o odstranění všech forem rasové diskriminace (1966), publikována ve sbírce zákonů pod č. 95/1974 Sb. Tyto dokumenty a některé další jsou ve své podstatě obsaženy již v Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen, anebo upravují spíše samotnou ochranu žen než rovné postavení.<sup>36</sup>

Rada Evropy je mezivládní politická a regionální organizace evropských států založená Statutem Rady Evropy v roce 1949. Rada Evropy dohlíží na dodržování lidských práv, podporuje jednotu mezi členskými zeměmi, usnadňuje jejich ekonomický a sociální pokrok, přispívá k zlepšení životních podmínek a rozvíjení lidských hodnot. Mezi významné dokumenty Rady Evropy patří Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (1950) a Evropská sociální charta (1961).<sup>37</sup>

---

<sup>34</sup> Čl. 3 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech a čl. 3 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech z roku 1966.

<sup>35</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 36–40. ISBN 9788074003431.

<sup>36</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 39–40. ISBN 9788074003431.

<sup>37</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 77. ISBN 9788073802776.

Rada Evropy vytvořila na základě Evropské úmluvy velmi účinný systém vymáhání základních lidských práv obsažených v Úmluvě a v Protokolech, a to vytvořením Evropského soudu pro lidská práva (dále jen „ESLP“). ESLP má pravomoc zabývat se nejen spory mezi státy, ale také individuálními stížnostmi fyzických či právnických osob v případě, kdy se cítí dotčeni na svých právech garantovaných EÚLP a Protokoly.<sup>38</sup>

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a svobod (dále jen „EÚLP“) je nepochybně jeden z nejdůležitějších pramenů materiální genderové rovnosti. EÚLP zakotvuje v čl. 14 zákaz diskriminace na základě širokého demonstrativního výčtu důvodů. Článek 14 EÚLP je charakteristický svou akcesorickou povahou. Znamená to, že sám o sobě žádné právo neobsahuje a je tudíž aplikovatelný pouze v souvislosti s porušením jiného práva zaručeného EÚLP (např. práva na mzdu, práva na zaměstnání apod.). Tato akcesorita byla považována za limitující v pojetí ochrany lidských práv. V roce 2000 byl tedy přijat Protokol č. 12, který význam článku rozšířil v zásadě na neomezený zákaz diskriminace. Zmíněná akcesorická povaha čl. 14 EÚLP tím byla sice překonána, nicméně vzhledem k takto širokému zakazu diskriminace nebyl Protokol č. 12 ratifikován velkým počtem států (mezi ně patří i ČR).<sup>39</sup>

Evropská sociální charta je další významná mezinárodní smlouva Rady Evropy, která obsahuje katalog evropských hospodářských a sociálních práv. ČR a zveřejnila Evropskou sociální chartu ve sbírce mezinárodních smluv pod č. 14/2000 Sb. m. s. Tato mezinárodní smlouva zakotvuje například právo na rovné odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty, právo na práci, právo na spravedlivé a bezpečné pracovní podmínky, ochranná ustanovení ve prospěch žen v souvislosti s mateřstvím, právo matek a dětí na sociální a hospodářskou ochranu. Sociální práva by měla být zajišťována bez diskriminace. V roce 1996 na základě sociálních změn došlo k přijetí Revidované Evropské sociální charty, která posiluje zásadu rovného zacházení mužů a žen a zákaz diskriminace. Revidovaná charta také zlepšuje postavení zaměstnaných matek a otců. Kontrolu dodržování závazků vyplývajících z Evropské sociální charty na základě předložených zpráv smluvními stranami provádí Evropský výbor pro sociální práva.<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 80. ISBN 9788073802776.

<sup>39</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 78–79. ISBN 9788073802776.

<sup>40</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 80–84. ISBN 9788073802776.

### 1.1.3 Právní úprava rovnosti, zákazu diskriminace a sladění rodinného a profesního života v právu EU

Evropská unie (dále jen „EU“) pokládá v posledních letech dosažení rovnosti mezi muži a ženami za jeden z významných cílů své sociální politiky. V souvislosti s prosazováním genderové rovnosti a zákazu diskriminace na základě pohlaví došlo k přijetí velkého množství závazných právních norem, ve kterých je rovněž zahrnuta problematika sladění rodinného a profesního života.<sup>41</sup> Především v 90. letech minulého století začala EU soustředit svou pozornost na oblast sladění rodiny a práce. EU si je totiž vědoma, že opatření, které podporují sladění rodiny a práce a odstraňují zakořeněné genderových stereotypy, slouží i jako prostředek k dosahování větší rovnosti mezi muži a ženami.<sup>42</sup> K zabezpečení svých cílů přijímá EU legislativní opatření, mezi která patří právní akty jako nařízení, směrnice, rozhodnutí, doporučení a stanoviska. Jejich prostřednictvím se EU účelně snaží harmonizovat práva jednotlivých členských států a tím vytvářet společný základ pro uplatňování jednotné politiky (mimo jiné) v přístupu k rovnosti, zákazu diskriminace a otázce sladění rodinného a profesního života.<sup>43</sup> V prosazování rovnosti hraje důležitou roli též judikatura Soudního dvora EU (dále jen „SDEU“). V rámci řešení sporů se zabývá mimo jiné otázkami rovného zacházení a zákazu diskriminace. SDEU zajišťuje dodržování práva při výkladu a provádění smluv. Mezi jeho činnosti patří i výklad a aplikace primárního a sekundárního práva EU, čímž právní normy evropského práva dotváří.<sup>44</sup>

V této části práce vyjmenuji důležitou právní úpravou primárního a sekundárního práva z hlediska problematiky rovnosti, zákazu diskriminace a sladění rodiny a práce. V rámci sekundárního práva uvedu především směrnice. Zmíním také proklamativní úpravu v této oblasti lidských práv.

Rovnost mužů a žen a zákaz diskriminace mají svůj základ v primárním právu. Jako základní hodnoty Společenství jsou zakotveny v čl. 2 a v čl. 3 odst. 3 Smlouvy o Evropské unii

---

<sup>41</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. Sladění rodinného a pracovního života z pohledu práva EU. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2015 na téma Sladění rodinného a pracovního života*. ACTA UNIVERSITATIS BRUNENSIS IURIDICA. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 12–23. ISBN 978-80-210-8121-5.

<sup>42</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010. s.123–124. ISBN 9788074003431.

<sup>43</sup> Srov. TICHÝ, Luboš. *Evropské právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. Academia iuris (C. H. Beck). s. 200–205. ISBN 9788074005466.

<sup>44</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. s. 129. ISBN 9788073802776.

(dále jen „SEU“). EU si v těchto ustanoveních klade za cíl podporovat rovnost mužů a žen a bojovat proti diskriminaci při všech svých činnostech.

Listina základních práv EU ve svých čl. 21 a čl. 23 zakazuje jakoukoli diskriminaci na základě pohlaví a ustanovuje právo na rovné zacházení s muži a ženami ve všech směrech. V čl. 33 Listina základních práv EU stanoví, že *„v souladu s úsilím sladit rodinný a profesionální život má každý člověk právo na ochranu proti jakékoliv formě propuštění ze zaměstnání z důvodů svázaných s mateřstvím, jakož i právo na placenou mateřskou dovolenou a na rodičovskou dovolenou po narození či adopci dítěte.“*

Ve Smlouvě o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“) je v čl. 8 uložena povinnost odstraňovat nerovnosti a podporovat rovnost mužů a žen. Podle čl. 10 SFEU se EU zaměřuje na boj proti jakékoli diskriminaci a v čl. 19 SFEU zmocňuje orgány EU k přijetí vhodných opatření směřující k boji proti diskriminaci. EU je tak založena na souboru hodnot, které dávají základ pro rozvoj úpravy v oblasti sladění rodinného a profesního života.

Sekundární právo obsahuje poměrně velké množství směrnic týkající se rovného postavení mužů a žen. Právě směrnice hrají v oblasti rovnosti, zákazu diskriminace a problematice sladění rodinného a profesního života významnou roli. Podstata směrnic spočívá v tom, že členský stát ve stanovené lhůtě provede do vnitrostátního práva směrnicí stanovený určitý obsah či cíl úpravy. Teprve provedením směrnice do vnitrostátního práva se považuje směrnice za uskutečněnou.<sup>45</sup>

Vývoj práva EU v oblasti rovnosti mužů a žen začal v oblasti stejného odměňování za stejnou práci, a to v primárním právu ve Smlouvě o hospodářském společenství z roku 1957. Zásada rovného odměňování byla v roce 1975 včleněna do směrnice o genderové rovnosti č. 75/117/EHS<sup>46</sup>. Tato směrnice společně s judikaturou Soudního dvora EU poskytla podrobný výklad ustanovení primárního práva čl. 119 (později čl. 141) SES, dnes čl. 157 SFEU (rovné odměňování mezi ženami a muži). Záměrem směrnice bylo definovat zásadu stejného odměňování. Ta spočívá v odstranění veškeré diskriminace na základě pohlaví ve všech hlediscích a podmínkách při výkonu stejné práce nebo práce stejné hodnoty.<sup>47</sup> Za účelem odstraňování diskriminace byly státy povinny přijmout nezbytná opatření, aby se jednotlivci mohli domáhat svých práv soudní i jinou cestou.<sup>48</sup> Jedním ze zásadních rozhodnutí SDEU v této

<sup>45</sup> TICHÝ, Luboš. *Evropské právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. Academia iuris (C. H. Beck). s. 200–205. ISBN 9788074005466.

<sup>46</sup> Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny pro muže a ženy.

<sup>47</sup> Čl. 1 směrnice Rady 75/117/EHS.

<sup>48</sup> BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. s. 28–29. ISBN 9788074006180.

oblasti byl případ *Defrenne*.<sup>49</sup> Paní Defrenne, letuška, se soudní cestou domáhala na svém zaměstnavateli, belgické letecké společnosti Sabena, práva na stejnou odměnu dle tehdejšího čl. 119 SES, neboť zjistila, že její mužští kolegové jsou platově hodnoceni lépe než ona, přestože konají stejnou práci. SDEU v rozhodnutí vyjasnil, že článek 119 SES obsahující zásadu stejného odměňování je přímo použitelný a jednotlivci se ho tak mohou dovolávat před vnitrostátním soudem. Tyto soudy mají povinnost ochranu jeho práv zajistit.

Další důležitou oblastí, která je úzce spojena s rovným odměňováním, je rovný přístup k zaměstnání. V této oblasti figurovala směrnice Rady 76/207/EHS<sup>50</sup>. Směrnice byla výrazným podmětem k přijímání různých opatření směřujících k zamezení diskriminace na základě pohlaví v oblasti přístupu k zaměstnání, včetně služebního poměru, v přístupu k odborné přípravě a v pracovních podmínkách. V roce 2002 byla směrnice Rady 76/207/EHS novelizována směrnicí Evropského Parlamentu a Rady 2002/73<sup>51</sup>. Díky tomu byla do oblasti rovného přístupu k zaměstnání včleněna dosavadní judikatura a podrobné definice jednotlivých forem diskriminace.<sup>52</sup> SDEU rozhodl v působnosti směrnice Rady 76/207/EHS řadu případů. Mezi nejvýznamnější z nich patří *Marschall*<sup>53</sup> a *Kalanke*<sup>54</sup>, které se zabývají otázkou přijímání tzv. pozitivních opatření.

V případě *Kalanke* došlo k upřednostnění ženské kandidátky na vedoucí pozici před mužským kandidátem, panem Kalanke, přestože byli oba kandidáti stejně kvalifikovaní. Podle zákona o rovném zacházení pro muže a ženy ve veřejných službách Spolkové země Brémy se ve veřejném sektoru upřednostňovaly ženy v oblastech, ve kterých je nižší zastoupení žen., pokud měly stejnou kvalifikaci jako muži ucházející se o stejnou pozici. SDEU rozhodl, že vnitrostátní pravidla, která stanoví, že při dvou kandidátech - muži a ženě - stejně kvalifikovaných k výkonu práce na stejném místě v oboru, kde je méně žen než mužů, mají ženy automaticky přednost, je diskriminační s ohledem na příslušnost k pohlaví a překračují ustanovení čl. 2 odst. 1 a 4 směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy.

---

<sup>49</sup> Rozsudek SDEU ze dne 8. dubna 1976, *Gabrielle Defrenne proti Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, 43–75.

<sup>50</sup> Směrnice Rada 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

<sup>51</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. 9. 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

<sup>52</sup> BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. s. 29. ISBN 9788074006180.

<sup>53</sup> Rozsudek SDEU ze dne 11. 11. 1997, *Helmut Marschall proti Land Nordrhein-Westfalen*, C-409/95.

<sup>54</sup> Rozsudek SDEU ze dne 17. 10. 1995, *Eckhard Kalanke proti Freie Hansestadt Bremen*, C-450/93.

V rozhodnutí *Marschall* se jednalo o obdobnou situaci. Pan Marshall zažádal o povýšení do vyšší platové třídy ve funkci učitele. Do funkce však byla přijata kandidátka, neboť podle německého zákona o zaměstnancích ve veřejné službě musela být dána při povyšování přednost ženám, „pokud zvláštní důvody u mužského kandidáta nezvrátí tuto vyrovnanost v jeho prospěch“. SDEU rozhodl v tomto případě tak, že národní pravidlo není v rozporu se směrnicí Rady 76/207/EHS, neboť poskytuje mužskému kandidátovi, který je stejně kvalifikovaný jako kandidátka, záruku, že jeho kandidatura bude předmětem objektivního hodnocení. V případě, že jedno nebo více kritérií převáží ve prospěch mužského kandidáta a taková kritéria nejsou vůči ženským kandidátkám diskriminační, bude potlačena přednost ženských kandidátek.<sup>55</sup>

Mezi směrnice z oblasti rovného zacházení patří i směrnice 2010/41/EU<sup>56</sup>, která zrušila dřívější směrnice Rady 86/613/EHS. Směrnice se zaměřuje na zákaz diskriminace z důvodu pohlaví (rovné zacházení pro ženy a muže) v oblasti samostatně výdělečné činnosti. Odstraňování příjmových rozdílů mezi muži a ženami a zajišťování rovného přístupu do zaměstnání a v samostatně výdělečné činnosti jsou důležitým předpokladem pro sladění rodinného a profesního života.

Také rovné postavení žen a mužů v systémech sociálního zabezpečení bylo upraveno sekundárním právem EU. Směrnice v oblasti sociálního zabezpečení upravují jednak oblast základních systémů a jednak oblast zaměstnaneckých systémů sociálního zabezpečení. Právní úprava oblasti základních systémů sociálního zabezpečení je obsažena ve směrnici 79/7/EHS<sup>57</sup>. Tato směrnice zajišťuje ochranu rovnosti v oblasti sociálního zabezpečení pracujícím osobám, samostatně výdělečně činným osobám, uchazečům o zaměstnání, důchodcům, invalidním pracovníkům a pracovníkům, jejichž činnost je přerušena nemocí, úrazem nebo nedobrovolnou nezaměstnaností. Oblast zaměstnaneckých systémů byla upravena nejprve směrnicí 86/378/EHS<sup>58</sup>. V reakci na bohatou judikaturu byla směrnice novelizována směrnicí 96/97/EC<sup>59</sup>. SDEU se zabýval v oblasti zákonných a zaměstnaneckých sociálních systémů velkým množstvím nejrůznějších rozhodnutí.

---

<sup>55</sup> MPSV. Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. 2. vydání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005. ISBN 80-86878-12-0. Dostupné z: <[www.mpsv.cz/files/clanky/12456/Vyber-judikatu\\_II.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/12456/Vyber-judikatu_II.pdf)>.

<sup>56</sup> Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. 7. 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS.

<sup>57</sup> Směrnice Rady (79/7/EHS) ze dne 19. 12. 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení s muži a ženami v oblasti sociálního zabezpečení.

<sup>58</sup> Směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. 7. 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.

<sup>59</sup> Směrnice Rady 96/97/ES ze dne 20. 12. 1996, kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.

Výše uvedené směrnice týkající se rovného odměňování, rovného přístupu k zaměstnání a rovnosti v systémech sociálního zabezpečení byly později nahrazeny směrnicí 2006/54/ES<sup>60</sup>. Tato směrnice měla za cíl zpřehlednit roztržštěnou právní úpravu v oblasti rovnosti mužů a žen v přístupu k zaměstnání a povolání a v sociálním zabezpečení. Do směrnice bylo začleněno také právo mužů na otcovskou dovolenou a dovolenou v případě osvojení dítěte, což je z hlediska práva EU novinkou.<sup>61</sup>

Důležitou směrnicí je i směrnice Rady 92/85/EHS<sup>62</sup>, neboli těhotenská směrnice, která v oblasti rovnosti žen a mužů zakotvuje zvláštní ochranu těhotných žen a matek krátce po porodu. Žena na základě svých biologických odlišností a mateřské funkce je po porodu oslabena oproti kterékoli jiné ženě či muži v souvislosti s výkonem práce. Směrnice těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni krátce po porodu a kojící zaměstnankyni poskytuje ochranu jejího zdraví a bezpečnost. Taková zaměstnankyně například nesmí být povinna vykonávat noční práci. Směrnice dále stanoví minimum pro délku trvání mateřské dovolené a státy například musejí přijmout opatření týkající se zákazu výpovědi po dobu od počátku těhotenství až do konce mateřské dovolené.<sup>63</sup> V roce 2008 předložila Komise návrh novely těhotenské směrnice, nicméně v roce 2015 tento návrh jako neprůchozí stáhla. V současné době se pracuje na návrhu nové směrnice v této oblasti.<sup>64</sup>

Důležitým impulsem pro přijetí směrnic podporujících sladění rodinného a profesního života byla Dohoda o sociální politice přijatá v Maastrichu v roce 1992 a Charta základních sociálních práv pracovníků z roku 1989. Charta výslovně stanoví, že „*by měla být vypracována opatření umožňující mužům a ženám sladit jejich pracovní a rodinné povinnosti*“. V tomto směru byla přijata směrnice 96/34/EC<sup>65</sup>, jejímž účelem bylo provedení rámcové dohody o rodičovské dovolené. Dohoda upravovala minimální požadavky na rodičovskou dovolenou a pracovní volno z důvodu vyšší moci. Tato dohoda sociálních partnerů byla nahrazena směrnicí Rady 2010/18/EU<sup>66,67</sup>. Směrnice rozšiřuje a posiluje minimální požadavky usnadňující sladění

---

<sup>60</sup> Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. 7. 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

<sup>61</sup> Čl. 26 a 27 směrnice 2006/54/ES.

<sup>62</sup> Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. 10. 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.

<sup>63</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 119–120. ISBN 9788074003431.

<sup>64</sup> *European Commission*. Komise stahuje zablokovaný návrh týkající se mateřské dovolené a otvírá cestu pro nový přístup [online]. Tisková zpráva 1. 7. 2015 [Cit. 21. 2. 2018]. Dostupné z: <[http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-15-5287\\_cs.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-15-5287_cs.htm)>.

<sup>65</sup> Směrnice Rady 96/34/EC ze dne 30. 6. 1996, týkající se rámcové smlouvy o rodičovském volnu, uzavřené organizacemi UNICE, CEEP a ETUC.

<sup>66</sup> Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. 3. 2010, kterou se provádí revidovaná Rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi BUSSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a ruší se směrnice 96/34/ES.

rodičovských a pracovních povinností pracujících rodičů. Pozornost věnuje například rodičovské dovolené, zaměstnaneckým právům, návratu do práce po návratu z rodičovské dovolené a celkově se snaží o prosazení genderové rovnosti při péči o dítě.

Od roku 2017 probíhá legislativní proces směřující k přijetí návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU, COM (2017) 253. Cílem tohoto návrhu je zlepšit uplatňování zásady rovnosti příležitostí mezi ženami a muži na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti. Návrh se dále snaží zlepšit přístup k dovolené a pružnému uspořádání pracovní doby, neboť se jedná o opatření přispívající k rovnováze mezi pracovním a soukromým životem. Návrh směrnice upravuje právo na otcovskou dovolenou, na pečovatelskou dovolenou, právo na pružné uspořádání pracovní doby pro pracovníky s dětmi do určitého věku (nejméně 12 let) a posiluje právo na rodičovskou dovolenou. Z návrhu je patrné, že se EU snaží docílit většího zapojení otců do pečovatelských povinností.

Další důležitou oblast týkající se rovnosti a sladění rodinného a profesního života upravuje směrnice Rady 97/81/ES<sup>68</sup> o práci na částečný úvazek. Tato genderově neutrální směrnice si klade za cíl zajistit odstranění diskriminace pracovníků pracujících na částečný úvazek a přispět k organizaci pružné pracovní doby, která bude reagovat na potřeby zaměstnavatelů a zaměstnanců. Významná je i směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES<sup>69</sup>, která upravuje pracovní dobu. Ochrana zaměstnanců pracujících na částečný úvazek se v judikatuře SDEU posílila převážně v souvislosti s rozhodováním ve věcech týkajících se nepřímé diskriminace na základě pohlaví.

Je třeba zmínit také další činnost EU v oblasti rovnosti žen a mužů, zákazu diskriminace a sladění rodinného a profesního života. V roce 2002 schválila EU tzv. barcelonské cíle, které mají zvýšit míru zaměstnanosti mladých rodičů, především žen, a mají přispět k větší rovnosti žen a mužů. Do roku 2010 měly být členské státy schopny poskytnout péči ve školkách pro nejméně 90 % dětí starších tří let. V případě jeslí pro nejméně 33 % dětí mladších tří let. Většina členských států tyto cíle nenaplnila. Evropský parlament proto vyzval členské státy, aby splnily

---

<sup>67</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 125. ISBN 9788074003431.

<sup>68</sup> Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

<sup>69</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.



barcelonské cíle nejpozději do roku 2020, neboť nenaplnění barcelonských cílů ztěžuje naplnění cílů vytyčených v dalším významném dokumentu EU – Strategii Evropa 2020.<sup>70</sup>

Strategie Evropa 2020 byla přijata v roce 2010 jako reakce na ekonomickou krizi. Mezi cíle Strategie patří například dosažení 75 % míry zaměstnanosti žen a mužů od 20 do 64 let.<sup>71</sup>

Dále v roce 2010 přijala Komise Evropskou chartu za rovnost žen a mužů, jejímž účelem je zlepšit podporu rovnosti žen a mužů v Evropě. Tato politická deklarace navrhuje konkrétní oblasti činnosti vztahující se například k ekonomické nezávislosti žen, rovným mzdám, reprezentaci žen v rozhodovacích funkcích, respektování důstojnosti a integrity žen.

V roce 2015 přijala Komise Strategický závazek ohledně rovnosti žen a mužů v letech 2016–2019, který představuje pokračování a prodloužení Strategie pro rovnost žen a mužů 2010–2015. Strategický závazek se zaměřuje konkrétně na pět oblastí činnosti: zvýšení účasti žen na trhu práce a stejná ekonomická nezávislost; snížení rozdílů v odměňování a rozdílů ve výši důchodů žen a mužů, a tedy boj proti chudobě žen; podpora vyváženého zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích; boj proti genderovému násilí, ochrana a podpora obětí; prosazování rovnosti žen a mužů a práv žen na celém světě.<sup>72</sup>

V listopadu 2017 vyhlásily Evropský parlament, Rada a Komise evropský pilíř sociálních práv. Pilíř formuluje dvacet principů, na jejichž základě má dojít k dalšímu posilování sociálních práv a zaměstnanosti v Evropě. Zásady jsou formulovány do tří oblastí: rovné příležitosti a přístup na trh práce, spravedlivé pracovní podmínky, sociální ochrana a začleňování. Jedním z principů, na kterých je pilíř postaven, je i rovnováha mezi pracovním a soukromým životem. Princip přináší právo na vhodnou dovolenou, pružné pracovní podmínky a přístup k pečovatelským službám pro rodiče a osoby s pečovatelskými povinnostmi. Princip zdůrazňuje, že muži a ženy musí mít rovný přístup k pečovatelským povinnostem a k jejich vyváženému využití musí být motivováni.

#### **1.1.4 Právní úprava rovnosti, zákazu diskriminace a sladění rodinného a profesního života v právu ČR**

Ženy a muži mají v České republice ze zákona rovné postavení. Rovnoprávnost a svoboda občanů České republiky je deklarována v preambuli Ústavy České republiky. Listina

---

<sup>70</sup>European Commission. Péče o děti: Komise vyzývá členské státy, aby zvýšily své úsilí [online]. Tisková zpráva 3. 6. 2013 [Cit. 18. 1. 2018]. Dostupné z: <[http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-13-495\\_cs.pdf](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-495_cs.pdf)>.

<sup>71</sup>European Commission. Evropa 2020: Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. KOM (2010) 2020.

<sup>72</sup>European Commission. Strategic engagement for Gender Equality 2016–2019. Belgium: 2012. European Union. ISBN 978-92-79-53451-5.

základních práv a svobod č. 2/1993Sb. (dále jen „LZPS“), která je dle čl. 3 Ústavy ČR součástí ústavního pořádku, uvádí hned v úvodních ustanoveních, že lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti i v právech. Tato práva se podle čl. 3 Listiny zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. Také nikomu nesmí být způsobena újma na právech pro uplatňování jeho základních práv a svobod. Zákonné omezení základních práv a svobod je možné, ale musí platit stejně pro všechny případy, které splňují stanovené podmínky. Lze tvrdit, že na čl. 3 LZPS dále navazuje čl. 28 LZPS, ve kterém je uvedeno, že zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Tento článek pak rozvádí speciální zákon, kterým je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“).

Zákoník práce zakotvuje v § 1a zásady pracovněprávních vztahů, mezi které patří i rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Rovné zacházení a zákaz diskriminace jsou jedny ze základních zásad pracovněprávních vztahů a jsou dále v omezeném rozsahu rozvinuty v § 16 a § 17 zákoníku práce.

Rovné zacházení je pojímáno jako zákaz diskriminace a týká se všech pracovněprávních vztahů od jejich vzniku až do jejich zániku. Podle § 16 odst. 1 zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Ve vztahu k otázce odměňování přísluší v souladu s § 110 zákoníku práce všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody, a to za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se podle zákoníku práce rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se vykonává ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Zákoník práce zakazuje v pracovněprávních vztazích jakoukoliv formu diskriminace, například z důvodu pohlaví, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, atd. Diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

Speciální právní úprava, na kterou odkazuje zákoník práce, je dále obsažena v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „antidiskriminační zákon“). Antidiskriminační zákon vymezuje celistvě oblast rovného zacházení a zákazu diskriminace. V úvodních ustanoveních deklaruje soulad s předpisy EU, závaznými mezinárodními smlouvami

a LZPS. Hlavním důvodem k zpracování zákona byla implementace evropských směrnic.<sup>73</sup> Zákon zpracovává právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích, a to práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, práva pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, členství a činnosti v odborových organizacích, členství a činnosti v profesních komorách, sociálního zabezpečení, přiznání a poskytování sociálních výhod, atd.<sup>74</sup> Kdo byl dotčen jednáním spočívajícím v porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má právo domáhat se u soudu, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.<sup>75</sup>

V souladu s § 5 odst. 3 antidiskriminačního zákona jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování.

Zákaz diskriminace v přístupu k zaměstnání nalezneme i v dalších oblastech, které upravují speciální zákony, například zákon č. 435/2004, o zaměstnanosti v § 4 zákona, zákon č. 221/199 Sb., o vojácích z povolání v § 2 zákona, zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru bezpečnostních sborů v § 16 zákona, zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (tzv. služební zákon) v § 98 zákona.<sup>76</sup>

Právní úprava týkající se sladění rodinného a profesního života je velmi široká. Velkou roli zde hraje několik právních předpisů, které pomáhají harmonizaci těchto sfér uskutečnit.

Zákoník práce upravuje pracovní podmínky, které zaručují ochranu života a zdraví při práci, změnu a skončení pracovního poměru, úpravu pracovní doby a některé atypické formy zaměstnání, právní úpravu mateřské dovolené a rodičovské dovolené. Jednotlivými oblastmi se budu zabývat podrobněji níže v této práci.

Významným zákonem pro účely sladění rodinného a profesního života je zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, který upravuje dávky peněžité pomoci v mateřství a otcovské poporodní péče. Účelem těchto dávek je poskytnout finanční zabezpečení v případě těhotenství, mateřství a zapojení otců do péče o novorozené dítě

---

<sup>73</sup> BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. s. 26. ISBN 9788074006180.

<sup>74</sup> § 1 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

<sup>75</sup> Srov. § 10 antidiskriminačního zákona.

<sup>76</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 165. ISBN 978-80-7400-343-1.

a jeho matku krátce po porodu. Zákon o nemocenském pojištění upravuje dále vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, na který má nárok zaměstnankyně v souvislosti s nižším příjmem při převedení na jinou práci.

Dalším důležitým zákonem v oblasti sladění rodinného a profesního života je zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, který upravuje mimo jiné podmínky vzniku nároku na rodičovský příspěvek a porodné. Účelem rodičovského příspěvku je zlepšit finanční podmínky rodin pečujících o malé děti. Rodič může pečovat o dítě a zároveň si plánovat profesní život, neboť může na základě svého rozhodnutí určit délku čerpání a výši dávky rodičovského příspěvku. Porodné má jednorázově přispět na zvýšené náklady související s narozením dítěte. Tato dávka přímo do problematiky sladění rodinného a profesního života nezapadá, nicméně může mít velký vliv na rozhodování osob v otázce založení či rozšíření rodiny.

V oblasti zajištění služby péče o dítě je právní úprava poměrně široká. Mezi kolektivní zařízení denní péče o děti předškolního věku patří jednak mateřské školy, které jsou provozovány podle zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělání, ve znění pozdějších předpisů (školský zákon). Spadají sem veřejné, církevní a soukromé mateřské školy, firemní mateřské školy a nově i lesní mateřské školy. Postavení pedagogických pracovníků školských zařízení zapsaných ve školském rejstříku upravuje zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících. Do právního rámce pro zřizování a fungování mateřských škol spadá i vyhláška č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů, vyhláška č. 410/2005 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých, ve znění vyhlášky č. 343/2009 Sb. a vyhlášky č. 465/2016 Sb. (hygienická vyhláška) a konečně vyhláška č. 268/2009 Sb., o technických požadavcích na stavby, ve znění vyhlášky č. 20/2012 Sb. a vyhlášky č. 323/2017 Sb.

Do kolektivních zařízení denní péče o děti předškolního věku patří dále neškolská zařízení provozovaná na komerční bázi podle zákona č. 455/2001 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů. Neškolská zařízení denní péče o děti předškolního věku mohou být provozována i podle obecně platných právních předpisů. V těchto případech nejsou zřizována za účelem zisku. Provozovateli jsou občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti či zaměstnavatelé. Mezi předpisy, kterými se zařízení řídí, jsou například zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů; zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů; zákon č. 183/2006 Sb., o územním plánování a stavebním

řádu (stavební zákon), ve znění pozdějších předpisů; zákon č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů.

Od konce roku 2014 do systému kolektivních zařízení denní péče o děti předškolního věku také dětské skupiny. Ty jsou provozovány podle zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů.

Individuální péče o děti předškolního věku je možné vykonávat podle živnostenského zákona či dle obecně platných právních předpisů prostřednictvím chův, a to buď přímo v domácím prostředí klienta, nebo v domácnosti chůvy.<sup>77</sup>

### **1.1.5 Institucionální zabezpečení rovnosti a sladění rodinného a profesního života v ČR**

Institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů v ČR zajišťuje Úřad vlády ČR. Vláda si zřizuje k podpoře své činnosti poradní a pracovní orgány složené z členů vlády a dalších odborníků. Usnesením vlády ČR č. 1033 ze dne 10. října 2001 tak byla zřízena Rada vlády pro rovnost žen a mužů (dále jen „Rada“). Jedná se o stálý poradní orgán vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže. Skládá se ze zástupců státní správy a občanské sféry reprezentované odborníky i členy neziskového sektoru. Rada je významným orgánem, který určuje kontext rovnosti žen a mužů v ČR. Mezi čtyři výbory Rady, které rozpracovávají jednotlivá témata, jimž Rada věnuje pozornost, jsou Výbor pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů, Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích, Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života a Výbor pro prevenci domácího násilí.<sup>78</sup>

Činnost Výboru pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života je zaměřena především na flexibilní formy práce a jejich podpory ze strany státu, vymezuje institut vážné provozní důvody, zabývá se nedostatečnou kapacitou předškolních zařízení a činností pečujících osob z hlediska rovnosti žen a mužů. Rada doporučuje některým rezortům začít poskytovat možnost pružné pracovní nebo služební doby, podniknout konkrétní kroky vedoucí k rozšíření možností péče o děti předškolního věku pro své zaměstnankyně a zaměstnance. Dále doporučuje například zrealizovat mediální osvětovou kampaň zaměřenou na sdílení povinností mezi muži a ženami v souvislosti s péčí o rodinu a domácnost či revidovat právní úpravu zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

<sup>77</sup> KUCHAROVÁ, Věra a kol. Zpráva o rodině [online]. Praha: VÚPSV, 2017. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/files/clanky/31577/Zprava\\_o\\_rodine.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/31577/Zprava_o_rodine.pdf).

<sup>78</sup> Úřad vlády ČR. Vládní strategii pro rovnost mužů a žen v České republice na léta 2014–2020. 2014.

a případných dalších relevantních právních úprav tak, aby odpovídala potřebám práce z domova.<sup>79</sup>

V roce 2014 Vláda ČR schválila Vládní strategii pro rovnost mužů a žen v České republice na léta 2014–2020 (dále jen “Strategie”). Jedná se o první rámcový vládní dokument v oblasti politiky rovnosti žen a mužů v České republice. Strategie vymezuje základní vize a cíle, které se vláda ČR snaží naplnit do roku 2020. Strategie vytváří širší rámec pro hlavní vnitrostátní strategické dokumenty vlády ČR, tzv. Priority<sup>80</sup> a doplňuje další koncepční dokumenty vlády ČR, které se týkají genderové agendy. Strategie se snaží, aby rovnost nebyla jen formálně upravena, ale aby došlo i k jejímu reálnému dosažení. Přitom vychází z každoročních statistik Českého statistického úřadu a dále z předchozích Souhrnných zpráv o plnění Aktualizovaných opatření Priorit (dále jen „Aktualizovaná opatření“). Strategie působí také jako základní rámec pro další vznikající dokumenty a akční plány.<sup>81</sup>

Rada zpracovala ke květnu roku 2017 souhrnnou Zprávu za rok 2016 o rovnosti žen a mužů a o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020. Zpráva podává informace o vývoji v oblasti rovnosti žen a mužů, o plnění Strategie a Aktualizovaných opatření. Kapitoly obsažené ve Zprávě se kryjí s kapitolami, které zahrnuje Strategie. Jedná se o následující: institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů v České republice; vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích; rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání; sladění pracovního, soukromého a rodinného života; vzdělávání, výzkum a rovnost žen a mužů ve znalostní společnosti; důstojnost a integrita žen a mužů, rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích; všední život a životní styl.<sup>82</sup>

Na úrovni jednotlivých ministerstev jsou pověřeni zabezpečením agendy rovnosti žen a mužů resortní koordinátoři a koordinátorky rovnosti žen a mužů, kteří se obecně nazývají *gender focal points*.<sup>83</sup> V Parlamentu ČR má v pracovní náplni agendu genderové rovnosti především Stálá komise pro rodinu, rovné příležitosti a národnostní menšiny Poslanecké sněmovny. V Senátu se rovností zabývá zejména Podvýbor pro lidská práva a rovné příležitosti Výboru pro vzdělání, vědu, kulturu, lidská práva a petice. Také úřad Veřejného ochránce práv se

---

<sup>79</sup> Úřad vlády ČR. Zpráva za rok 2016 o rovnosti žen a mužů a o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020, květen 2017.

<sup>80</sup> Hlavním vnitrostátním strategickým dokumentem vlády ČR schváleným usnesením vlády ČR ze dne 8. 4. 1998 č. 236 jsou Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti (rovných příležitostí) mužů a žen. Priority tvořily hlavní linii, po nichž byla rovnost žen a mužů vládou ČR zajišťována a prosazována.

<sup>81</sup> Úřad vlády ČR. Vládní strategii pro rovnost mužů a žen v České republice na léta 2014–2020. 2014.

<sup>82</sup> Úřad vlády ČR. Zpráva za rok 2016 o rovnosti žen a mužů a o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020, květen 2017.

<sup>83</sup> Postavení koordinátorek a koordinátorů rovnosti žen a mužů na jednotlivých resortech řeší usnesení vlády ČR z roku 2001 (č. 456).

významně podílí na prosazování práv na rovné zacházení s muži a ženami. Na úrovni samosprávy (krajů i obcí) není pevně stanovené, jak má být politika rovnosti žen a mužů řešena. Na některých krajských a obecních úřadech se otázka rovnosti řeší více, na některých méně. Důležitou roli v prosazování rovnosti žen a mužů má také Český statistický úřad, Úřad práce a inspektoráty práce, zástupci zaměstnanců i zaměstnavatelů. Všichni výše uvedení aktéři by měli podle Strategie přispívat k naplňování cílů a opatření specifikovaných ve Strategii.<sup>84</sup>

Důležité je zmínit i úlohu Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“), které je ústředním orgánem zabezpečujícím rodinnou politiku v ČR. V roce 2017 schválila vláda Koncepci rodinné politiky, která nabízí hlavní cíle a navrhovaná opatření za účelem podpory rodin v ČR. Zmíněnou koncepci vypracovalo MPSV ve spolupráci s Odbornou komisí pro rodinnou politiku a dalšími úřady statní správy. Koncepce bude každý rok vyhodnocena a každých pět let se bude aktualizovat. V rámci rodinné politiky se MPSV zabývá také otázkou sladění rodinného a pracovního ve spojitosti s otázkou služby péče o dítě v dětské skupině a mikrojeslích.

V roce 2014 byl přijat zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů (zákon o dětské skupině), jehož návrh připravilo MPSV. Zákon o dětské skupině stanoví podmínky, za kterých je poskytována služba péče o dítě v dětské skupině a podmínky pro získání oprávnění k poskytování služby péče o dítě v dětské skupině. Opatření umožňuje rodičům postupný návrat do zaměstnání v době péče o dítě.

V roce 2016 zahájilo MPSV projekt „Podpora implementace služby péče o děti od šesti měsíců do čtyř let v tzv. mikrojeslích a pilotní ověření služby“, který je v současné době pilotně ověřován. Mikrojesle představují veřejnou službu péče o děti, která nabízí pravidelnou profesionální péči o děti od šesti měsíců do čtyř let v kolektivu maximálně čtyř dětí.

Mezi další projekty MPSV patří například systémový projekt „Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů“, který byl zahájen v roce 2017. Cílem projektu je přenést problematiku sladění rodinného a pracovního život a podporu rodin jako prioritu na úrovni samosprávy. Mezi další projekty patří například projekt „22 % K ROVNOSTI“, který si klade za cíl dosažení rovných podmínek pro ženy a muže.<sup>85</sup>

Z výše uvedeného shledávám, že v ČR dochází k postupné reakci na potřeby rodičů v oblasti sladění rodinného a profesního života.

---

<sup>84</sup> Úřad vlády ČR. Vládní strategii pro rovnost mužů a žen v České republice na léta 2014–2020. 2014.

<sup>85</sup> MPSV. Rodina. In: [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) [online]. Poslední aktualizace 15. 12. 2017 [Cit. 20. 3. 2018 ]. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/cs/31622>>.

## 1.2 Právní úprava pracovních podmínek žen a ochrana zaměstnaných rodičů

Vhodná úprava pracovních podmínek je nepostradatelným předpokladem pro sladění rodinného a pracovního života zaměstnanců pečujících o dítě či jiné závislé osoby. Pracovní podmínky mají zajistit, aby zaměstnanec jako slabší strana pracovněprávního vztahu mohl vykonávat závislou práci bez rizik ohrožujících jeho život a zdraví. Naplňují tak ochrannou funkci pracovního práva. Pracovní podmínky jsou stanovené jednak pracovněprávními předpisy, které určují meze využívání pracovní síly (např. maximální délku týdenní pracovní doby, minimální mzdu), jednak si mohou zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnout v rámci autonomie vůle další pracovní podmínky. Takové pracovní podmínky však nesmí být v rozporu se zákonem. Zaměstnanci jsou tak na jedné straně chráněni a na druhé straně je pro ně vytvářen prostor pro flexibilní uspořádání pracovních podmínek.<sup>86</sup>

Vedle obecných pracovních podmínek existují v pracovním právu ještě zvláštní pracovní podmínky, které poskytují vyšší míru ochrany a stanoví výhodnější podmínky pro některé zaměstnance. Zvýšená ochrana především pracujících žen je v některých fázích jejich života nezbytná. Umožňuje, aby se ženy v pracovněprávních vztazích plnohodnotně zapojily do pracovního procesu tak, aby bylo zároveň chráněno jejich zdraví v době těhotenství a po porodu. Chráněn má být i správný vývoj již narozených dětí. Pro zdravý vývoj dětí a upevňování vzájemného vztahu dítěte a matky je důležitá i právní úprava přestávek na kojení. Zvláštní pracovní podmínky se vztahují i na zaměstnané muže, pokud pečují o dítě nebo jiné fyzické osoby. Ve většině případů se však v realitě budou vztahovat především na zaměstnankyně, neboť právě ony pečují z větší části o děti.<sup>87</sup> V této podkapitole se budu blíže věnovat právě zvláštním pracovním podmínkám zaměstnanců a zákonnou ochranou při změně a skončení pracovního poměru, neboť jsou velmi významné a potřebné v oblasti sladění rodinného a profesního života. Důležité je si povšimnout, že právní úprava poskytuje stejnou právní ochranu jak pro matku, tak pro otce v pracovněprávních vztazích.

### 1.2.1 Zvláštní pracovní podmínky obecně

V Listině základních práv a svobod (dále jen „Listina“) je v čl. 28 zakotveno právo všech zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky. Pojem pracovní podmínky zákoník práce ani

---

<sup>86</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. s. 127–132. ISBN 978-80-87576-92-2.

<sup>87</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. s. 36–49. ISBN 978-80-87576-92-2.



jiný právní předpis nedefinuje. V pracovněprávní literatuře je pak tento pojem různě vymezován. V této části práce si nekladu za cíl tyto sporné otázky řešit, ale zaměřím se pouze na zvláštní pracovní podmínky zaměstnanců.

U některých skupin zaměstnanců se při vytváření pracovních podmínek projevuje vyšší míra ochranné funkce pracovního práva. Zaměstnanci se mohou během vykonávání své pracovní činnosti ocitnout v takové sociální situaci nebo ve specifickém postavení, které je staví do znevýhodněné pozice vůči ostatním zaměstnancům, mužům i ženám. Tyto sociální události v životě zaměstnanců souvisejí především s narozením dítěte nebo převzetím dítěte a péčí o ně. K docílení plné rovnoprávnosti se vyžaduje, aby některé pracovní podmínky byly pro určité skupiny zaměstnanců upraveny odlišně. Těhotným ženám, kojícím ženám, ženám do konce devátého měsíce po porodu, zaměstnancům pečujícím o děti či o jiné fyzické osoby na nich závislých, dále i mladistvým a osobám se zdravotním postižením přiznává právní úprava zvláštní pracovní podmínky.<sup>88</sup> Zvláštní pracovní podmínky jsou podle Štangové specifické podmínky, které jsou v zájmu ochrany některých zaměstnanců odlišné od obecných pracovních podmínek. Štangová vychází přitom z pojetí pracovních podmínek jako souboru materiálních a pracovních podmínek, za nichž se realizuje účast občanů na společenské práci.<sup>89</sup> Právo na zvláštní pracovní podmínky je velmi významné sociální právo, které je zakotveno v článku 29 Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listina“). Ženy, mladiství a osoby se zdravotním postižením mají podle tohoto článku právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. V článku 32 Listiny je dále zakotveno, že je ženě v těhotenství zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky. Opominout nelze ani článek 31 Listiny, na základě kterého má každý právo na ochranu zdraví, to znamená i při výkonu práce. Tato ustanovení rozvádí další právní předpisy, zvláště zákoník práce.

Zvláštní pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň matek a rodičů pečujících o dítě či jinou fyzickou osobu jsou upraveny v ustanoveních § 238 až § 242 zákoníku práce. Zvláštní pracovní podmínky jsou obsaženy i v ustanoveních týkajících se změny pracovního poměru a skončení pracovního poměru, pracovní doby a doby odpočinku.

Zákoník práce obsahuje ustanovení upravující pracovní podmínky a ochranu žen se zřetelem na jejich dvě důležité funkce, a to na biologickou a společenskou. U biologické funkce (zdravotní) se berou v potaz fyziologické zvláštnosti ženského organismu. Pro těhotné ženy a matky malých dětí mohou být některé práce fyzicky nepřiměřené nebo některá pracoviště

---

<sup>88</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. Postavení žen v pracovním právu. Právní postavení žen v ČR. Praha: Univerzita Karlova, *AUC Iuridica*, 1996, č. 3–4.

<sup>89</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení. Praha: Univerzita Karlova, *AUC Iuridica*, 1987, č. 3, s. 53.

nevhodná například z hlediska hluku, prachu či konkrétního místa. Společenská funkce zohledňuje fakt, že ženy jsou převážně zatíženy péčí o děti a domácnost. Jejich mateřské poslání může být pak prací narušeno jak po stránce fyzické tak psychické.<sup>90</sup> Správná aplikace pracovních podmínek žen přispívá v praxi k řešení závažných otázek týkajících se celého komplexu problémů spojených se zaměstnaností žen, reprodukcí a i s otázkou sladění rodinného a profesního života.

Další skupinou zaměstnanců, na které se vztahují zvláštní pracovní podmínky, jsou zaměstnanci (ženy a muži) pečující o dítě či jiné fyzické osoby. Právní úprava poskytující zvýšenou ochranu proti rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se vztahuje na zaměstnance čerpající mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou. Jedním s cílů společnosti je zabránit nízkému růstu naší populace a posílit zdravý a nerušený vývoj dětí. V rámci tohoto společenského hlediska je potřebné zvýšit ochranu zaměstnaných rodičů malých dětí. Do výchovy a péče o děti se promítá zaměstnancova spokojenost, stabilita v zaměstnání a dobré pracovní podmínky či naopak vyčerpání, náročnost a stres v zaměstnání. Zajištění vhodných pracovních podmínek vnímám jako nutnost k přispění plnohodnotného plnění a příznivého skloubení pracovních a rodičovských funkcí zaměstnanců. Vyhovující pracovní podmínky totiž umožňují rodičům podílet se na zdravém fyzickém i mentálním vývoji dětí a zároveň přispívají k efektivnímu výkonu jejich práce a kvalitním pracovním výsledkům. Také právní nástroje ochrany před jednostranným rozvázáním pracovního poměru mají vést k zajištění zaměstnání i během péče o děti (a také během těhotenství), čímž dochází k příznivému skloubení rodinného a profesního života.

V souvislosti s touto kategorií zaměstnanců bych zmínila ještě osamělé zaměstnance pečující o dítě, kterým je také poskytnuta zvýšená ochrana. Podle zákoníku práce jsou takovými zaměstnanci ženy i muži svobodní, ovdovělí nebo rozvedení a zaměstnanci ženy i muži osamělí z jiných vážných důvodů, nežijí-li s partnerem. Zapojení osamělých rodičů do pracovního procesu je často spojováno s nejrůznějšími problémy. Zaměstnavatelé se mnohdy oprávněně obávají, že budou takoví zaměstnanci absentovat v zaměstnání více než ostatní. Osamělí zaměstnanci se totiž nemohou spoléhat, že se v jejich nepřítomnosti o dítě postará partner, a tak je harmonizace rodiny a práce pro ně daleko složitější.<sup>91</sup> Navíc podle zkušeností z praxe jsou právě osamělí rodiče z obav před ztrátou zaměstnání ochotni tolerovat porušování

---

<sup>90</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. s. 304. ISBN 978-80-7400-667-8.

<sup>91</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. s. 46–49, s. 123. ISBN 978-80-87576-92-2.

pracovněprávních předpisů ze strany zaměstnavatele.<sup>92</sup> Zvláštní pracovní podmínky zaměstnaných rodičů by však měly být zaručeny po celou dobu trvání pracovněprávního vztahu, tudíž i při změně a před skončením pracovního poměru pro tyto osoby. Právní úprava zvláštních pracovních podmínek má bezesporu v právním řádu své nepostradatelné místo a její význam považují za nepochybný.

### 1.2.2 Některé zvláštní pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti

Ve vztahu k zvláštním pracovním podmínkám zaměstnankyň zákoník práce v ustanovení § 238 upravuje, že je zakázáno zaměstnávat zaměstnankyně pracemi, které ohrožují jejich mateřství. V druhé větě zákoník práce uvádí, že Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou<sup>93</sup> práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním matkám do konce devátého měsíce po porodu. Zákaz provedený vyhláškou představuje generální zákaz prací a vztahuje se na všechny uvedené chráněné subjekty bez výjimky. Dále je pak v ustanovení § 238 odst. 2 zákoníku práce stejným skupinám žen zakázáno vykonávat práce, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé. V tomto případě se jedná o individuální zákaz. Takové práce mohou chráněné skupiny žen běžně vykonávat, avšak podle lékařského posudku je nesmí vykonávat konkrétní těhotná žena, kojící žena a žena do konce devátého měsíce po porodu. Ošetřující lékař ženy je povinen přesně určit, z jakého důvodu uvedená práce nebo pracoviště ohrožuje její těhotenství, mateřství nebo výchovu již narozeného dítěte. Zaměstnavatel poté musí tento posudek vzít v potaz a převést ženu na jinou vhodnou práci.<sup>94</sup>

Z důvodu ochrany lidské reprodukce a mateřství zákonodárce chrání vymezenou skupinu žen prostřednictvím generálního či individuálního zakazu před výkonem některých prací. Obecný zákaz výkonu některých prací všem ženám, jak tomu bylo v minulosti v souladu s úmluvou MOP č. 45 (1935)<sup>95</sup>, právní úprava od roku 2009 neobsahuje. Je to z důvodu

<sup>92</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. Postavení žen v pracovním právu. Právní postavení žen v ČR. Praha: Univerzita Karlova, *AUC Iuridica*, 1996, č. 3–4.

<sup>93</sup> Vyhláška č. 180/2015 Sb., Vyhláška o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích).

<sup>94</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. s. 36–56. ISBN 978-80-87576-92-2.

<sup>95</sup> Úmluva MOP č. 45 (1935), o zaměstnávání žen pracemi v podzemí a dolech všech druhů (č. 441/1990 Sb.), kterou byla ČR vázána.

reagování na právní úpravu EU a vypovězení zmíněné úmluvy MOP Českou republikou. Právo EU klade důraz na zásadu rovných pracovních podmínek pro zaměstnance, která je zakotvena v primárním právu a rozvinuta v právu sekundárním prostřednictvím směrnic<sup>96</sup>. Zákaz některých prací všem ženám by byl v rozporu s právem EU a byl by pro zaměstnankyně v podstatě diskriminační, protože by nezajišťoval rovné zacházení se všemi zaměstnanci v oblasti pracovních podmínek.<sup>97</sup>

Při bližším pohledu na jednotlivé skupiny chráněných zaměstnankyň jsou těhotné matky a matky do konce devátého měsíce po porodu chráněny zákazem především v souvislosti se zdravotním aspektem. U těhotných zaměstnankyň je zájmem společnosti nejen zdraví ženy, ale také to, aby nebyla snížena či ohrožena schopnost zaměstnankyně donosit plod, její plodnost, či aby nedošlo přímo k porušení či ohrožení plodu. V době těhotenství dochází k ochraně současně minimálně dvou subjektů. Ve vyhlášce o zakázaných pracích a pracovištích je z tohoto důvodu vymezen mnohem širší okruh prací zakázaný těhotným ženám, než ženám kojícím nebo ženám po porodu.

Těhotná žena je bezpochyby chráněna již od samého počátku svého těhotenství. Nicméně zákoník práce ani jiný právní předpis v ČR neupravuje povinnost zaměstnankyně uvědomit svého zaměstnavatele o svém stavu. Dokud žena zaměstnavatele neinformuje, že je těhotná, nemůže využívat ochranná ustanovení, která se na ní jako těhotnou vztahují. Podle stávající právní úpravy postačí, aby těhotná zaměstnankyně předala zaměstnavateli předepsaný tiskopis s datem očekávaného porodu až v souvislosti s nástupem na mateřskou dovolenou, což je zpravidla 6 až 8 týdnů před stanoveným porodem.<sup>98</sup> Podle mého názoru by bylo vhodné do budoucna *de lege ferenda* uvažovat o zavedení povinnosti zaměstnankyně uvědomit zaměstnavatele o svém těhotenství. Právní úprava by mohla stanovit i lhůty s použitím neurčitých pojmů (např. bez zbytečného odkladu, neprodleně). Především se dá o této možnosti uvažovat tehdy, kdy má zaměstnavatel povinnost chránit těhotnou zaměstnankyni před výkonem určitých prací.

Právní úprava také neuvádí, kdy je zaměstnavatel povinen považovat zaměstnankyni za těhotnou a poskytovat ji tak zvýšenou ochranu. Problematické je to z toho důvodu, že žena je do vydání lékařské potvrzení o svém těhotenství již nějakou dobu těhotná. Přikláním se k názoru, že by zaměstnavatel měl s ohledem na dodržování zvláštních povinností vůči těhotným považovat

---

<sup>96</sup> Především směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

<sup>97</sup> GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 566. ISBN 978-80-210-8021-8.

<sup>98</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. s. 42–45. ISBN 978-80-87576-92-2.

za těhotnou tu ženu, která mu těhotenství oznámí i bez lékařského potvrzení v dané době. Zaměstnavatel může posléze po ženě požadovat lékařské potvrzení k prokázání těhotenství. Nemůže však žádat těhotenský průkaz, neboť ten se vydává těhotné ženě až po uplynutí prvních měsíců. Těhotná zaměstnankyně by tudíž nebyla schopná svému zaměstnavateli tento průkaz předložit.<sup>99</sup> V tomto ohledu se domnívám, že by právní úprava mohla obsahovat ustanovení, která by specifikovala, kdy je zaměstnavatel povinen považovat zaměstnankyni za těhotnou a poskytovat ji tak zvýšenou ochranu.

Ze zdravotních důvodů je třeba chránit i ženu v době po porodu. Doba devíti měsíců je považována jako dostačující pro rekonvalescenci ženy po porodu, zahojení různých poranění či dalších komplikací spojené s porodem. Zákonem jsou chráněny výhradně biologické matky, což vyplývá i ze samotného vymezení chráněného subjektu v § 238 a § 239 zákoníku práce „*zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu*“. Naproti tomu, zvláštní ochrana zaměstnankyň, které dítě kojí, se vztahuje i na ženy, které nejsou biologickými matkami a kojí cizí dítě. V praxi se bude jednat spíše o ojedinělé případy. Ženy mohou děti kojit po různě dlouhou dobu, což záleží mimo rozhodnutí ženy také na mnoha biologických a zdravotních faktorech. Kojení dítěte by však nemělo představovat pro zaměstnankyni znevýhodnění v případě, že nastoupí do zaměstnání namísto mateřské dovolené a/nebo rodičovské dovolené. Zákoník práce poskytuje kojícím zaměstnankyním institut přestávek na kojení, čímž ženám umožňuje krmit dítě mateřským mlékem a upevňovat jejich jedinečný vztah. Tomuto institutu se budu zabývat samostatně níže v této práci.<sup>100</sup>

Dále je zaměstnavatel povinen ve vztahu k ženám obecně dle § 103 zákoníku práce informovat ženu, jestliže při práci přichází v úvahu expozice rizikovým faktorům poškozujícím plod v těle matky. Tuto povinnost je nutné učinit ještě před podepsáním pracovní smlouvy, aby žena měla možnost vyhnout se případným rizikům už při plánování těhotenství. Prioritou je již od počátku těhotenství vyloučit všechny faktory způsobující rizika na plodu nenarozeného dítěte. To, že se zákaz práce a pracovišť začne vztahovat až na dobu, kdy žena zjistí, že je těhotná a oznámí to zaměstnavateli, nevyhovuje plně požadavku ochrany zaměstnankyň. Jelikož zaměstnavatel není oprávněn vyžadovat dle § 316 odst. 4 písm. a) zákoníku práce od ženy informace týkající se jejího těhotenství, musí být uchazečka o práci informována, jaké práce jsou těhotným zaměstnankyním zakázané. Informace týkající se jejího těhotenství může zaměstnavatel vyžadovat jen v případě, že taková informace bezprostředně souvisí s výkonem

---

<sup>99</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 453. ISBN 978-80-7478-955-7.

<sup>100</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. s. 43–46. ISBN 978-80-87576-92-2.

práce.<sup>101</sup> Pokud však zaměstnavatel neví o těhotenství ženy, nemůže porušit právní předpisy týkající se zákazu některých prací pro těhotné. Právní úpravu týkající se povinnosti zaměstnavatele informovat ženu, jestliže při práci přichází v úvahu expozice rizikovým faktorům poškozujícím plod v těle matky, považuji za správnou. Zaměstnankyně si tak může být vědoma nebezpečných vlivů, které mohou mít vliv na její eventuální těhotenství a případně se podle toho zachovat.

Mezi další zákazy uvedené ve zvláštních pracovních podmínkách některých zaměstnanců spadá práce přesčas. Zákoník práce výslovně zakazuje v ustanovení § 241 odst. 3 zákoníku práce nechat těhotné zaměstnankyně pracovat přesčas. Práce přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby (zpravidla maximálně 40 hodin týdně) a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.<sup>102</sup> Práce přesčas zasahuje do doby odpočinku zaměstnance a přináší tak zvýšenou fyzickou i psychickou zátěž, což může ohrozit zdravotní stav těhotné zaměstnankyně a plodu, který nosí. Zákonodárce v této oblasti považoval těhotenství ženy, její možné vypětí spojené s přesčasovou prací a ohrožení plodu za tak důležité, že stanovil pro tyto zaměstnankyně v oblasti přesčasové práce absolutní zákaz jejího výkonu. U zaměstnanců pečujících o dítě mladší jednoho roku zaměstnavatel výkon práce přesčas nařídít nesmí. Nicméně může být mezi takovým zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena dohoda o výkonu přesčasové práce, což je pro zaměstnance z finančního hlediska výhodné. Zaměstnanci pečující o dítě mladší jednoho roku tak mohou sami uvážit, zda dle svých možností chtějí či nechtějí vykonávat práci přesčas v rámci stanovených maximálních limitů<sup>103</sup> nebo se budou věnovat například dětem a rodině v rámci osobního volna a doby odpočinku.<sup>104</sup> Zákaz přesčasové práce pro těhotné zaměstnankyně považuji za vhodnou právní úpravu. Jiný pohled může směřovat k argumentu, že zákazem těhotných zaměstnankyň pracovat přesčas je narušena jejich autonomie vůle. Žena by měla mít právo zvážit sama všechna pro a proti přesčasové práce v době těhotenství. Navíc, některé práce neohrožují zdraví žen a mohou být pro ně vyhovující po všech stránkách, tudíž není důvodné ženám rozhodnutí o přesčasové práci odpírat. Domnívám se však, že pokud by zákonodárce umožnil těhotným ženám rozhodovat o výkonu práce přesčas obdobně jako u zaměstnanců pečujících o dítě mladší jednoho roku, mohly by být těhotné ženy v praxi vystavovány tlakům ze strany zaměstnavatele a i proti své vůli by k přesčasové práci

<sup>101</sup> § 316 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

<sup>102</sup> § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce.

<sup>103</sup> § 93 zákoníku práce.

<sup>104</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. s. 56–61. ISBN 978-80-87576-92-2.

nakonec přistupovaly. To by mohlo mít v konečném důsledku negativní dopad jak na matku, tak na vývoj či donošení nenarozeného dítěte.

Možnost volby pracovat přesčas u zaměstnanců, kteří pečující o dítě mladší jednoho roku, považují za odlišnou situaci. V tomto případě již není vývoj dítěte v takové míře ohrožen a to ani zdravotní stav matky. Proto souhlasím a přikláním se k upřednostnění smluvního principu stanoveného zákoníkem práce, na základě kterého mohou dát zaměstnanci pečující o dítě do jednoho roku souhlas k přesčasové práci (nesmí jim však být přesčasová práce nařízena). Navíc zákonodárce poskytuje ženě minimální ochranu na rekonvalescenci po porodu, kdy mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Zaměstnankyně a její dítě jsou tak v této době plně chráněny. Po uplynutí této minimální ochranné doby a nastoupení ženy do zaměstnání může zaměstnankyně souhlasit s prací přesčas. Zaměstnankyně však zpravidla využije mateřskou dovolenou v plné délce, případně se snaží využívat nějakou formu atypického zaměstnání v době, kdy je dítě velmi malé. V případě, že vykonává zaměstnankyně nebo zaměstnanec práci s kratší pracovní dobou, není možné jim práci přesčas nařídit.<sup>105</sup> Pro některé zaměstnance může být práce přesčas z finančního hlediska velmi výhodná, především v případě, kdy druhý rodič zůstává s dítětem doma, aniž by pobíral příjem ze zaměstnání. Tato svobodná volba může přispět k většímu finančnímu zajištění rodiny. Nabízí se také úvaha nad tím, zda by nebylo vhodné zakázat práci přesčas kojícím matkám, aby mohly upevňovat lépe pouto se svým dítětem, jak je tomu v rakouské právní úpravě. V rakouské právní úpravě nesmí denní pracovní doba u těchto zaměstnankyň v žádném případě přesahovat devět hodin a týdenní pracovní doba 40 hodin.<sup>106</sup>

Pro řešení otázky sladění rodinného a profesního života je důležité zmínit právní úpravy přestávek na kojení. V ustanovení § 242 zákoník práce stanoví, že je zaměstnavatel povinen poskytnout kojící ženě kromě přestávek v práci zvláštní přestávky ke kojení. Pokud se žena vrátí do práce a nevyužije svého nároku na mateřskou dovolenou a/nebo rodičovskou dovolenou, je oprávněna svého zaměstnavatele požádat o přestávky ke kojení, a to až do 15 měsíců věku dítěte. Zaměstnankyně může přestávky použít přímo ke krmení dítěte či k odstříkování mléka pro pozdější krmení dítěte. Zaměstnavatel je povinen jejímu požadavku vyhovět a musí jí k tomu poskytnout odpovídající prostory, které umožní odpočínutí vleže. Mělo by se jednat o uzavřenou místnost, aby žena při kojení či odstříkování mléka měla soukromí. Tyto přestávky ke kojení se

---

<sup>105</sup> § 78 odst. 1 písm. i).

<sup>106</sup> § 8 MSchG, Mutterschutzgesetz 1979.

započítávají do pracovní doby a přísluší za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.<sup>107</sup> Je důležité zmínit, že do této skupiny zaměstnankyň jsou zahrnuty i takzvané kojné. Jedná se o ženy, které nejsou biologickými matkami, ale kojí cizí dítě.<sup>108</sup>

Každé kojící zaměstnankyni, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší na každé dítě do konce jednoho roku věku dvě půlhodinové přestávky a v dalších třech měsících jedna půlhodinová přestávka za směnu, tj. celkem do 15 měsíců věku dítěte. V případě, že kojící žena pracuje po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu stanovené týdenní pracovní doby, připadá jí jedna půlhodinová přestávka na každé dítě do konce jednoho roku věku.<sup>109</sup>

Od roku 2001 je zavedena do zákoníku práce rodičovská dovolená, která umožňuje i mužům pečovat o dítě od jeho narození. Z hlediska sladění rodiny a práce se tak pro ženy naskytl možnost nastoupit do zaměstnání dříve, než vyčerpají mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou. Přestávky na kojení tak představují jeden z užitečných nástrojů pro sladění rodiny a práce zaměstnaných žen, které kojí. I z hlediska zdraví a řádného vývoje dítěte je tato úprava dle mého názoru důležitá a vhodná. Nicméně bych chtěla poukázat i na určité problémy, které v praxi mohou nastat a nastávají. Zaměstnavatel často neposkytuje na pracovišti služby péče o děti (např. firemní školky) nebo nemá zřízeny prostory, kde by matka mohla o dítě pečovat a brát si ho pravidelně ke kojení. Zaměstnankyně by v těchto případech potřebovala jinou osobu, která by jí dítě k nakojení byla schopna přinášet. Další možností pro kojení by bylo, pokud by matka mohla mít své dítě u sebe v pracovní době na pracovišti k tomu uzpůsobeném. Institut přestávky na kojení je velmi praktický z hlediska harmonizace soukromé a pracovní sféry života. V realitě je však aplikovatelný jen v malém množství.<sup>110</sup> Podle mého názoru zaměstnankyně přestávky na kojení v praxi často ani nevyužijí, neboť by si mohly způsobit i určité komplikace na pracovišti se zaměstnavatelem či jinými zaměstnanci, přestože mají na přestávky právo.

---

<sup>107</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-955-7.

<sup>108</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. s. 46. ISBN 978-80-87576-92-2.

<sup>109</sup> § 242 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>110</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. s. 80–81. ISBN 978-80-87576-92-2.



### 1.2.3 Ochrana pracovního poměru těhotných žen a zaměstnanců pečujících o děti při změně pracovního poměru

V zákoníku práce jsou dále v hlavě IV. v § 239 a § 240 uvedena ustanovení zvláštních pracovních podmínek těhotných žen a zaměstnanců pečujících o děti či jiné fyzické osoby, které souvisejí se změnou pracovního poměru. Změna pracovního poměru spočívá v tom, že dochází vlivem různých okolností ke změně některého z jeho podstatných prvků, a to především obsahu (místo výkonu práce a druh vykonané práce). Pro zaměstnaného rodiče bude změna pracovního poměru pravděpodobně představovat zároveň i změnu již skloubených rodinných a pracovních povinností, zasáhne také do jeho aktivit spojených s rodinou a výchovou dětí. Rovněž pro těhotnou ženu má změna pracovního poměru určitý zasahující význam v souvislosti s jejím těhotenstvím a porodem.<sup>111</sup> V tomto kontextu si dovoluji zmínit především pár poznámek týkajících se převedení na jinou práci, pracovní cesty a přeložení.

Institut převedení na jinou práci zajišťuje zaměstnanci pokračování v pracovním poměru, a to i v případě, kdy dočasně nebo trvale není schopen konat práci, která odpovídá jeho pracovní smlouvě. Právní úprava bere v potaz události v životě zaměstnance, které mu znemožňují výkon sjednané práce. V takovém případě ukládá zaměstnavateli povinnost (obligatorně) nebo možnost (fakultativně) zaměstnance převést na jinou práci. Převedením ukládá zaměstnavatel zaměstnanci jinou práci, což představuje zásadní změnu v pracovním poměru.<sup>112</sup>

Převedení na jinou práci je upravené v ustanovení § 239 odst. 1 zákoníku práce. V případě, že těhotná zaměstnankyně koná práci, která je těhotným zaměstnankyním zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, je zaměstnavatel povinen ji dočasně převést na jinou pro ni vhodnou práci. Zaměstnavatel také zaměstnankyni umožní dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci. Ustanovení se vztahuje obdobně i na zaměstnankyni matku do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyni, která kojí. Podle § 41 odst. 6 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro chráněné zaměstnankyně vhodná vzhledem k jejich zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci. Pokud zaměstnankyně dosahují při práci, na kterou byly převedeny, bez svého zavinění nižšího výdělku, mají nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství ze systému nemocenského pojištění podle § 42 až 44 zákona č. 187/2006 Sb.,

---

<sup>111</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. s. 110. ISBN 978-80-87576-92-2.

<sup>112</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. s. 185. ISBN 978-80-7400-667-8.

o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o nemocenském pojištění“).<sup>113</sup>

V případě, že nelze dosáhnout účelu převedení zaměstnankyně v rámci pracovní smlouvy, může ji zaměstnavatel převést i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel tak může učinit i přesto, že by s tím zaměstnankyně nesouhlasila. Pokud zaměstnavatel zaměstnankyni na jinou práci v rozporu s ustanovením § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce nepřevéde a zaměstnankyně jinou práci konat nebude, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce. Zaměstnankyni tak vzniká právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. V souvislosti s odpadnutím důvodů, pro které byla zaměstnankyně převedena, např. skončí těhotenství nebo dítě překročí věk devíti měsíců či zaměstnankyně přestane kojít, je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnankyni podle pracovní smlouvy na původní práci, nedohodnou-li se zaměstnavatelem na změně pracovní smlouvy. Tato povinnost se zaručuje v § 44 zákoníku práce.<sup>114</sup> Právní úpravu převedení na jinou práci pro chráněné zaměstnankyně shledávám jako velmi správnou a nepostradatelnou.

V souvislosti s převedením a právní úpravou zvláštních pracovních podmínek je důležité zmínit větu druhou § 239 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého je zaměstnavatel povinen vždy vyhovět požadavku zaměstnankyně (těhotné, zaměstnankyni matce do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyni, která kojí) pracující v noci o zařazení na denní práci. I zde musí být práce pro zaměstnankyni dočasná, vhodná vzhledem k jejímu zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i kvalifikaci (srov. § 41 odst. 6 zákoníku práce). Noční práce je konaná v noční době mezi 22. hodinou a 6. hodinou. Zaměstnancem pracujícím v noci je pak zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období nejméně 26 týdnů po sobě jdoucích.<sup>115</sup>

Do konce května roku 1994 byl v České republice zákoníkem práce stanoven s četnými výjimkami zákaz noční práce pro všechny ženy, který byl prezentován jako projev péče o ženy. Absolutní zákaz noční práce se vztahoval na těhotné ženy a ženy pečující o dítě do jednoho roku věku. Tato právní úprava byla považována za diskriminační vůči ženám, neboť představovala podstatnou překážku v zaměstnávání žen. Novela zákoníku práce č. 74/1994 Sb. zrušila zákaz noční práce žen, přičemž vycházela z koncepce Úmluvy MOP č. 171, o noční práci. Svobodová považuje současnou právní úpravu směřovanou na možnost volby noční práce za správné

---

<sup>113</sup> Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>114</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 994–996. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>115</sup> § 78 odst. 1 písm. j) a k), § 94 odst. 1 zákoníku práce.

východisko. Pro zaměstnavatele však nemusí představovat vždy výhodné řešení. Zaměstnavatel nemůže předvídat chování své zaměstnankyně, které mu může způsobit i určité provozní problémy.<sup>116</sup>

Je dobré mít na paměti, že noční práce představuje značnou zátěž pro člověka, obzvláště pak pro těhotnou ženu a nenarozené dítě či ženu krátce po porodu. Žena zodpovídá za budoucí nebo nově narozený život a nikoliv jen za svůj. U výkonu noční práce bylo na rozdíl od zákazu práce přesčas či u institutu převedení na jinou práci upřednostněno právo ženy rozhodnout se a není omezováno žádnými zákazy. Podle právní úpravy tyto chráněné ženy mohou učinit rozhodnutí, zda chtějí vykonávat denní nebo noční práci, což představuje určitou kompenzaci úplné liberalizace noční práce. Je důležité zmínit, že i přes možnou volbu by si měla žena a v podstatě oba rodiče uvědomovat důležitost v přístupu k rodičovství a odpovědnost za své zdraví a zdraví svého potomka.<sup>117</sup>

I v souvislosti s noční prací může zaměstnavatel převést zaměstnankyni na práci jiného druhu, pokud nelze docílit převedení v rámci pracovní smlouvy. Jestliže by takovou práci zaměstnavatel neměl, jednalo by se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnankyni vzniká nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.<sup>118</sup> Z mého pohledu je práce v noci pro těhotné ženy daleko rizikovější než práce přesčas. Řešení volby mezi svobodným rozhodováním a ochranou zdraví není jednoduché. Domnívám se však, že alespoň pro těhotné ženy by noční práce měla být zakázaná. Zákonodárce není v souvislosti s právní úpravou noční práce a práce přesčas konzistentní, přestože noční práce podle mého názoru zatěžuje organismus těhotné ženy značnějším způsobem. Po posouzení právní úpravy obsažené v zákoníku práce se domnívám, že by právní úprava měla do budoucna *de lege ferenda* noční práce alespoň ve vztahu k těhotným ženám zakázat, neboť je potřeba chránit i zdravý vývoj nenarozeného dítěte. V praxi by mohlo také docházet k situacím, kdy by těhotná žena, která chce být přeřazena na denní práci, byla vystavována tlakům ze strany zaměstnavatele, neboť jiná těhotná žena o přeřazení ne žádá. Těhotná žena by i proti své vůli nakonec na denní práci přeřazena být nemusela a tím dochází k nenaplnění účelu ochrany těhotných zaměstnankyň.

Institut pracovní cesta je flexibilní institut, který v souladu s § 42 odst. 1 zákoníku práce, umožňuje zaměstnavateli na dobu nezbytné potřeby vyslat zaměstnance na pracovní cestu. Zaměstnavatel tak může učinit pouze na základě dohody v pracovní smlouvě. Za pracovní cestu

---

<sup>116</sup> SVOBODOVÁ, Eva. K právní úpravě pracovních podmínek žen. *Právo a zaměstnání*, 2003, č. 2, s. 4.

<sup>117</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. Obecný pohled na pracovní podmínky žen. *Právník*. 2005, č. 5.

<sup>118</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 994–996. ISBN 978-80-7400-290-8.

se považuje časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce, přičemž zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal (srov. § 42 zákoníku práce). Tento institut může značně zasáhnout do osobního a rodinného života zaměstnanců.<sup>119</sup>

Zvláštní právní úprava upravená v § 240 zákoníku práce, která je speciálním ustanovením k § 42 odst. 1 zákoníku práce, omezuje zaměstnavatele ve vysílání některých zaměstnanců na pracovní cesty. Podle § 240 zákoníku práce mohou být těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do 8 let věku vysílání na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem. Takový souhlas může být i ústní, neboť zákon nestanoví formu souhlasu. U osamělých zaměstnanců se ochrana podle § 240 odst. 2 zákoníku práce vztahuje až do 15 let věku dítěte. Zaměstnavatel je omezen při vysílání na pracovní cesty i vůči 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 ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).<sup>120</sup>

Zaměstnavatel má povinnost vyžádat si souhlas s pracovní cestou, pokud chráněný zaměstnanec pečuje alespoň o jedno dítě do stanoveného věku. Ochrana se vztahuje na oba rodiče současně, pokud splňují podmínku péče o dítě do stanoveného věku. Chráněné subjekty však nemusejí být výhradně rodiče dítěte, významná je zde péče o dítě a nikoli rodičovství. Zvláštní právní úprava v § 240 zákoníku práce se vztahuje i na zaměstnance, který žije ve společné domácnosti s dětmi svého manžela a pečuje o ně.

Zaměstnavatel je povinen vyžádat souhlas od chráněných zaměstnanců ke každé pracovní cestě mimo obvod obce nebo bydliště, což považuji za velmi vhodné řešení i pro účely sladění rodinného a profesního života. Generální souhlas s pracovními cestami obsažený v pracovní smlouvě je v těchto případech nedostačující. Je to tak z toho důvodu, že v době, kdy byla pracovní smlouva uzavírána, zaměstnanec nemusel patřit mezi skupiny chráněných zaměstnanců. Předpokládám též, že chráněný zaměstnanec ne vždy bude moci z rodinných důvodů pracovní cestu absolvovat a souhlas před každou cestou je tudíž vhodný. Mezi odborníky na pracovní právo se objevuje argument, že zaměstnanci mohou dát znovu generální souhlas s pracovními cestami poté, co je jim nová rodinná situace známa. Randlová je toho názoru, že chráněnému

---

<sup>119</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. s. 118. ISBN 978-80-87576-92-2.

<sup>120</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 455. ISBN 978-80-7478-955-7.

zaměstnanci musí být umožněno souhlas kdykoli odvolat, pokud se jeho rodinná situace změní.<sup>121</sup>

Institut přeložení využívá zaměstnavatel v případě, kdy má více provozoven. U přeložení zaměstnavatel z provozních důvodů vyžaduje, aby jeho zaměstnanec vykonával práci v jeho provozovně, která se však nachází v jiném než sjednaném místě výkonu práce.<sup>122</sup> Jedná se o významný zásah do pracovního poměru, kdy dochází k dočasné změně místa výkonu práce, které bylo upraveno v pracovní smlouvě. Přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je podle § 43 zákoníku práce možné pouze se souhlasem zaměstnance a v rámci zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba. Jestliže bylo v pracovní smlouvě sjednáno víc míst výkonu práce a zaměstnavatel bude vyžadovat po zaměstnanci výkon práce v jiném, ale zároveň v pracovní smlouvě již sjednaném místě výkonu práce, o přeložení v tomto případě nepůjde. Právní úprava přeložení je obsažena v § 43 zákoníku práce.<sup>123</sup> Zaměstnance v období spojené s těhotenstvím a péčí o děti je možné přeložit pouze na základě jejich výslovné žádosti (srov. § 240 odst. 1 zákoníku práce). Zaměstnavatel není oprávněn v těchto případech předložit chráněným zaměstnancům návrh na přeložení, protože případná akceptace návrh by za žádost považována být nemohla. Chráněnou skupinu zaměstnanců nelze tedy přeložit proti jejich vůli, a to ani s jejich souhlasem, jestliže o přeložení sami nepožádají. Zákon nepředepisuje, jakou formu by žádost o přeložení měla mít. Domnívám se, že forma žádosti by měla být zákonem upřesněna, případně s doložením dalších dokumentů. Nejvhodnější ve všech případech je, aby byla žádost podána v písemné formě s doložením lékařského potvrzení osvětlujícím všechny vážné důvody a okolnosti zájmu zaměstnance o přeložení. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci přeložení umožnit, jakmile to dovolí jeho provozní možnosti, pokud podle doporučení poskytovatele pracovnělékařských služeb není vhodné, aby zaměstnanec dále konal práci na dosavadním pracovišti (srov. § 45 zákoníku práce).<sup>124</sup> Podle mého názoru je správné, že právní úprava u chráněných subjektů nepřipouští pouze souhlas s převedením, nýbrž se vyžaduje žádost samotného zaměstnance nejlépe s dalšími podklady podporující převedení. Chráněný zaměstnanec tak není v praxi vystavován tlakům ze strany zaměstnavatele, aby s převedením souhlasil. Přeložení zaměstnance k výkonu práce do jiného místa totiž představuje velký zásah do života

---

<sup>121</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 456. ISBN 978-80-7478-955-7.

<sup>122</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. s. 189. ISBN 978-80-7400-667-8.

<sup>123</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 997. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>124</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. s. 120–123. ISBN 978-80-87576-92-2.

zaměstnance a v období těhotenství a péče o dítě může znamenat daleko větší zátěž a negativní dopad na rodiče a samotné dítě.

#### **1.2.4 Ochrana pracovního poměru těhotných žen a zaměstnanců pečujících o děti při skončení pracovního poměru**

Právní úprava skončení pracovního poměru reaguje na společensky žádoucí potřebu vytvářet předpoklady pro mobilitu pracovní síly. Dává tak zaměstnanci možnost, pokud má zájem, svobodně rozvázat pracovní poměr z jakýchkoli důvodů nebo bez uvedení důvodů za účelem změny zaměstnání či jeho úplnému ukončení. Zaměstnavateli na druhou stranu skončení pracovního poměru umožňuje rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, který buď porušuje pracovní kázeň, je nadbytečný apod. Skončení pracovního poměru představuje oproti změně pracovního poměru zánik pracovněprávního vztahu.<sup>125</sup> Může k němu dojít několika možnými způsoby, které se od sebe odlišují v právní povaze i v jednotlivých právních důsledcích. Jednou z možností je ukončení pracovního poměru právním jednáním účastníků pracovního poměru, a to buď jednostranným (okamžité zrušení pracovního poměru, výpověď, zrušení pracovního poměru ve zkušební době) nebo dvoustranným právním jednáním (dohoda o rozvázání pracovního poměru). Dále pak může dojít ke skončení pracovního poměru na základě právní události (smrti zaměstnance, uplynutím sjednané doby u pracovního poměru na dobu určitou) nebo u cizince či fyzické osoby bez státní příslušnosti na základě právních skutečností podle § 48 odst. 3 zákoníku práce.

Skončení pracovního poměru může pro zaměstnance představovat řadu negativních ekonomických a sociálních dopadů hlavně v případě, kdy pracovní poměr byl ukončen jednostranně ze strany zaměstnavatele, tj. především výpovědí, kterou zaměstnanec nemusel předvídat nebo okamžitým zrušením pracovního poměru. Zaměstnanec přichází o práci a o odměnu s tím spojenou, čímž dochází k snížení jeho životní úrovně, případně i jeho rodiny. Skončení pracovního poměru může vyvolat i celou řadu nepříznivých psychologických důsledků. Dlouhodobé a neúspěšné hledání nového zaměstnání může oslabit psychiku jedince, jeho sociální interakce a pracovní návyky.

Právní úprava z těchto důvodů zaručuje zaměstnanci jistotu v trvání pracovního poměru prostřednictvím poskytování právních záruk před neodůvodněnými zásahy do trvání pracovního

---

<sup>125</sup> Se zánikem pracovněprávního vztahu nemusejí však zanikat všechna práva a povinnosti mezi bývalým zaměstnancem a zaměstnavatelem. Mohou přetrvat například práva a povinnosti týkající se peněžitého plnění (odměňování, náhrada škody), povinnosti týkající se zachování mlčenlivosti, ochrany osobnosti a obchodního tajemství.

poměru ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel je oprávněn se zaměstnancem jednostranně rozvázat pracovní poměr pouze z výslovně vymezených důvodů<sup>126</sup>, jinak by bylo takové rozvázání neplatné. Zaměstnavatel však nesmí s výjimkami stanovenými v zákoníku práce rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, který se nachází v ochranné době.<sup>127</sup> Určitým skupinám zaměstnanců poskytuje zákoník práce zvýšenou ochranu v souvislosti se skončením pracovního poměru prostřednictvím ochranné doby. U těchto zaměstnanců totiž nastala taková právní událost, která jim dočasně znemožňuje možnost hledání nového zaměstnání.<sup>128</sup> Rozvázání pracovního poměru by bylo vzhledem k jejich přechodné, sociálně obtížné situaci příliš tvrdé, tíživé a mohlo by je lehce přivést do existenčních starostí. Mezi zaměstnance, kterým je zajištěno zachování dosavadního zaměstnání po celou dobu, kdy zvýšenou ochranu vyžadují, spadají těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou a zaměstnanci (ženy i muži) čerpající rodičovskou dovolenou<sup>129</sup>. Od 1. 6. 2018 se ochranná doba rozšiřuje i na zaměstnance poskytující dlouhodobou péči jiné fyzické osobě podle ustanovení § 41a a § 41c zákona o nemocenském pojištění se souhlasem zaměstnavatele podle ustanovení § 191a zákoníku práce, zaměstnance ošetřující dítě mladší než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění a zaměstnance pečující o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění. Zaměstnanec je naopak oprávněn svobodně ukončit nebo změnit pracovní poměr bez obtíží.<sup>130</sup>

### **Zákaz výpovědi a ochranná doba**

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů taxativně uvedených v § 52 zákoníku práce. Výpovědní důvod musí být ve výpovědi skutkově vymezen, aby ho nebylo možné zaměnit s jiným výpovědním důvodem. Obecně lze tyto důvody členit do několika skupin – nejprve jde o důvody organizační spočívající ve zrušení nebo přemístění zaměstnavatele nebo jeho části a dále pak v nadbytečnosti zaměstnance vzhledem k organizačním změnám. Zaměstnavatel může dát také výpověď v souvislosti s objektivními osobními okolnostmi na straně zaměstnance, jako jsou dlouhodobé zdravotní důvody na straně

<sup>126</sup> Na druhé straně je potřeba podotknout, že i zaměstnavateli se poskytuje tímto ochrana při rozvázání pracovního poměru. Díky taxativně vymezených důvodů je oprávněn propustit zaměstnance, který například zvlášť hrubým způsobem porušil pracovní kázeň, na práci nestačí, je zdravotně nezpůsobilý či nadbytečný (srov. § 52 zákoníku práce).

<sup>127</sup> BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. 195 s. ISBN 978-80-7400-667-8.

<sup>128</sup> HŮRKA, Petr. K zákazu výpovědi a k ochranné době. *Právo a zaměstnání*. 2003, č. 7–8, s. 2.

<sup>129</sup> O ochranné době mluvíme při skončení pracovního poměru výpovědí. Při okamžitém zrušení ze strany zaměstnavatele je těmto subjektům poskytnuta zvýšená ochrana v podobě zákazu takového způsobu skončení pracovního poměru. Nelze však mluvit o ochranné době.

<sup>130</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. s. 122–124. ISBN 978-80-87576-92-2.

zaměstnanec či nesplňování stanovených předpokladů nebo požadavků pro výkon práce ze strany zaměstnance. Konečně mezi důvody, za kterých lze dát zaměstnanci výpověď spadají případy reflektující chování a pracovní výkonnost zaměstnance – nesplňování stanovených předpokladů nebo požadavků pro výkon práce ze strany zaměstnance; důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru nebo závažné či soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonané práci; důvody spočívající v zvláště hrubém porušení povinnosti dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce.

Díky určitým nepředvídatelným sociálním událostem společností obecně přijímaných (dočasná pracovní neschopnost, těhotenství, dočasná nezpůsobilost vykonávat noční práci) nebo při plnění občanských či rodičovských povinností se mohou zaměstnanci ocitnout v takové náročné životní situaci, ve které by rozvázání pracovního poměru bylo pro ně nepřiměřeně přísné. Zákoník práce z těchto důvodů stanoví v § 53 zvýšenou ochranu před rozvázáním pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele prostřednictvím vymezení ochranné doby. V ochranné době se podle § 53 odst. 1 písm. d) zákoníku práce nachází těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně v době čerpání mateřské dovolené nebo zaměstnankyně či zaměstnanec v době čerpání rodičovské dovolené. S účinností od 1. 6. 2018 se v ochranné době bude nacházet podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. f) zákoníku práce také zaměstnanec v době, kdy poskytuje dlouhodobou péči v případech podle § 41a a 41c zákona o nemocenském pojištění se souhlasem zaměstnavatele podle § 191a zákoníku práce<sup>131</sup>, v době, kdy ošetřuje dítě mladší než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle zákona o nemocenském pojištění a v době, kdy pečuje o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených zákonem o nemocenském pojištění.

Po celou dobu trvání těchto skutečností se zaměstnanec nachází v ochranné době a zaměstnavatel je tak limitován ve svém právu dát zaměstnanci výpověď. Zaměstnavatel je povinen zdržet se jakéhokoli jednání, které by vedlo k rozvázání pracovního poměru s chráněným zaměstnancem, a to i když je důvod k výpovědi dán.<sup>132</sup> Zákaz výpovědi dané v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou, patří dle § 363 zákoníku práce mezi ustanovení zapracovávající předpisy Evropské unie. K odchýlné

---

<sup>131</sup> Podle § 191a zákoníku práce není zaměstnavatel povinen udělit písemně souhlas s nepřítomností zaměstnance v práci po dobu poskytování dlouhodobé péče v případech podle § 41a až 41c zákona o nemocenském pojištění, jen v případě, že prokáže, že tomu brání vážné provozní důvody.

<sup>132</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. s. 124. ISBN 978-80-87576-92-2.



úpravě nemůže dojít ani smlouvou a ani vnitřním přepisem. To je možné pouze v případě, že by šlo o odchýlení ve prospěch zaměstnance.<sup>133</sup>

Ochranná doba se vztahuje jen na rozvázání pracovního poměru výpovědí. V ochranné době je možné rozvázat pracovní poměr ostatními pracovněprávními jednáními (např. dohodou), ke skončení pracovního poměru může dojít i právní událostí (např. uplynutím sjednané doby u pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou). Zákaz rozvázat pracovní poměr výpovědí je uložen pouze zaměstnavateli.

Pro zákaz výpovědi a existenci ochranné doby dle ustanovení § 53 zákoníku práce je rozhodující stav, který tu je v době, kdy byla dána výpověď druhému účastníku, tedy kdy byla výpověď doručena druhému účastníku.<sup>134</sup> Rozhodující dobou je tak například den, kdy zaměstnankyně otěhotní či den, kdy zaměstnankyně či zaměstnanec již čerpají rodičovskou dovolenou.<sup>135</sup> Pokud dojde k rozvázání pracovního poměru v ochranné době, je doručená výpověď neplatná. Zákaz výpovědi v ochranné době působí objektivně a právní následky zákazu nastávají bez ohledu na to, zda zaměstnavatel věděl či nevěděl o začátku běhu ochranné doby zaměstnance.<sup>136</sup> Výpověď podaná v ochranné době je neplatná, i přestože by měla výpovědní doba skončit až po uplynutí ochranné doby.<sup>137</sup>

Ochranná doba bude platit také v případě, kdy se sám zaměstnanec dozví o skutečnosti zakládající ochrannou dobu později, než v době doručení výpovědi (skutečnost však již v době doručení výpovědi existovat musí). Tyto případy jsou spojené zpravidla s těhotenstvím zaměstnankyně. Výpověď z pracovního poměru je tedy neplatná, pokud bude dodatečně zjištěno, že byla zaměstnankyně v době doručení výpovědi těhotná.<sup>138</sup> Touto problematikou se zabýval rozsudek Krajského soudu v Bratislavě sp. zn. 8 Co 730/66 (Rc 74/1967), který stanovil, že „rozvázání pracovního poměru výpovědí v době, kdy je zaměstnankyně těhotná, je právně neúčinné, a to bez ohledu na to, zda zaměstnavatel o těhotenství zaměstnankyně věděl“. I v rámci

---

<sup>133</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 350–356. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>134</sup> Srov. S III., str. 59. Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních (Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu), vydal Nejvyšší soud ČSSR, Praha 1980.

<sup>135</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. s. 125. ISBN 978-80-87576-92-2.

<sup>136</sup> K tomu též krajský soud v Bratislavě v rozsudku ze dne 22. 12. 1966, sp. zn. 8 Co 730/66, R 74/1967.

<sup>137</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 350–356. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>138</sup> HŮRKA, Petr. K zakazu výpovědi a k ochranné době. *Právo a zaměstnání*. 2003, č. 7–8, s. 2.

komunálního práva věnoval SDEU otázkám týkajících se výpovědi v těhotenství pozornost, například v rozsudku ze dne 14. 7. 1994 ve věci C-32/93, *C. L. Webb v. EMO Air Cargo Ltd.*<sup>139</sup>

Podle Halířové může díky zákazu výpovědi po celou dobu trvání ochranné doby dojít k tomu, že zaměstnavateli marně uplyne lhůta k dání výpovědi podle ustanovení § 57 a § 58 zákoníku práce.<sup>140</sup> Zaměstnavatel tak již nebude moci výpověď zaměstnanci dát. Názorným příkladem může být situace, kdy zaměstnankyně poruší povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonané práci a poté otěhotní. Zaměstnavatel se však o jejím jednání dozví až v době, kdy zaměstnankyně nastoupila na mateřskou dovolenou. V této době je zaměstnankyně chráněna a zaměstnavatel jí výpověď dát nesmí. Lhůta k podání výpovědi (objektivní i subjektivní) však plyne a uběhne během mateřské dovolené. Halířová tvrdí, že i přes důležitost ochrany zaměstnanců nacházejících se v ochranné době by v některých případech stálo za zvážení přijetí úpravy, která by stavila běh lhůty k dání výpovědi i po dobu trvání ochranné doby. Zaměstnavatel by tak mohl dát výpověď po uplynutí ochranné doby.<sup>141</sup> Je pro mě otázkou, zda by v těchto situacích neměl být chráněn i sám zaměstnavatel. Navrhovaná možnost by se mohla vztahovat hlavně na případy porušování pracovních povinností. Je totiž stěží představitelné, že by zaměstnanec, který opakovaně nesplňoval požadavky pro výkon práce nebo závažně porušil své pracovní povinnosti, byl po návratu z mateřské dovolené či rodičovské dovolené stále zaměstnán v stejném pracovním poměru. Na druhou stranu, pokud se zaměstnavatel dozví o porušení povinností zaměstnance, aniž by ten byl v ochranné době, i po uplynutí lhůty k dání výpovědi podle ustanovení § 57 a § 58 zákoníku práce bude zaměstnavatel muset zaměstnance zaměstnávat. Také se domnívám, že pokud by se stavil běh lhůty k dání výpovědi po dobu trvání ochranné doby, byla by lhůta k podání výpovědi nepřiměřeně dlouhá a ochranná doba by do jisté míry ztrácela svou povahu.

Pokud ochranná doba začne běžet až poté, co zaměstnanec obdržel výpověď, a výpovědní doba by měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se podle § 53 odst. 2 zákoníku práce do výpovědní doby nezapočítává (dochází k stavení výpovědní doby). Pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby. Tímto stavením

---

<sup>139</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 127–128. ISBN 978-80-7478-955-7.

<sup>140</sup> Např. Dle § 58 odst. 1 zákoníku práce: Pro porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývajících z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl.

<sup>141</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. s. 125–133. ISBN 978-80-87576-92-2.

výpovědní doby a současným prodloužením trvání pracovního poměru se zajišťuje zaměstnanci dostatečná ochrana v společensky nebo zdravotně obtížné situaci. Zaměstnanci se nabízí možnost hledat si nové zaměstnání, a to až do doby odpadnutí skutečnosti, která mu to stěžovala. Na druhou stranu je podle mého názoru potřeba vzít v úvahu situace, kdy může dojít k řetězení životních událostí, na které se vztahuje ochranná doba. V praxi může nastat situace, kdy se těhotná žena o svém těhotenství dozví až po doručení výpovědi, dochází k stavení výpovědní doby a prodloužení pracovního poměru. Po porodu dítěte nastoupí zaměstnankyně na mateřskou dovolenou. Nastává tedy další právní skutečnost, které se s těhotenstvím vzájemně kryje a která odůvodňuje také existenci ochranné doby. Zákonodárce v právní úpravě výslovně nespécifikuje, že stavení výpovědní doby nastává pouze u prvního z nastalých důvodů, jestliže další důvody bezprostředně navazují. Lze se tedy domnívat, že pracovní poměr skončí až uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po ukončení mateřské dovolené, nikoli tedy po porodu dítěte. Může se však stát, že zaměstnankyně následně v době čerpání rodičovské dovolené (v ochranné době) znovu otěhotní a dochází tak k neúměrnému prodlužování pracovního poměru, který měl už dávno skončit. Podle Hůrky je pak v situaci, kdy ve výpovědní době nastalo více ochranných dob, důležité posuzovat každou takovou ochrannou dobu samostatně. Pokud poslední z nich přesáhne výpovědní dobu, je pracovní poměr prodlužován pouze o tuto poslední ochrannou dobu a nedochází k jejich sčítání.<sup>142</sup>

Pokud však zaměstnanec o výhodnější právní úpravu podle § 53 odst. 2 zákoníku práce nemá zájem, může zaměstnavateli sdělit, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Pracovní poměr skončí standardně uplynutím výpovědní doby. Zaměstnanec však toto sdělení musí učinit před uplynutím posledního dne výpovědní doby, aby mohlo vyvolat zamýšlený právní následek. Zákoník práce neuvádí formu, ve které má být sdělení provedeno. Může se tak jednat o sdělení písemné, ústní či konkludentní.<sup>143</sup>

### **Výjimky ze zákazu výpovědi**

Jak bylo uvedeno, zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď v ochranné době uvedené v § 53 zákoníku práce. Avšak v určitých situacích nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby se zaměstnancem nacházejícím se v ochranné době, jednostranně nerozvázal pracovní poměr výpovědí. Zákoník práce vymezuje v § 54 výjimky z obecného zákazu výpovědi v ochranné době. Zaměstnavateli je tak umožněno dát zaměstnanci výpověď, ačkoli to má jinak

---

<sup>142</sup> HŮRKA, Petr. K zákazu výpovědi a k ochranné době. *Právo a zaměstnání*. 2003, č. 7–8, s. 4.

<sup>143</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 350–356. ISBN 978-80-7400-290-8.

zakázáno. Výjimky ze zákazu výpovědi se vztahují pouze na výpovědní důvody uvedené v § 52 písm. a), b), g) a h) zákoníku práce, kterými se budu jednotlivě zabývat. U ostatních výpovědních důvodů jsou zaměstnanci uvedení v § 53 odst. 1 zákoníku práce chráněni vždy. Ustanovení týkající se výjimky z obecného zákazu výpovědi v ochranné době v § 54 písm. b), c) a d) zákoníku práce jsou dle § 363 zákoníku práce označeny za ustanovení, kterým se zapracovávají předpisy Evropské unie. K odchýlné úpravě nemůže dojít ani smlouvou a ani vnitřním přepisem. To je možné pouze v případě, že by šlo o odchýlení ve prospěch zaměstnance.<sup>144</sup>

V § 54 písm. a) zákoníku práce je upravena jediná absolutní výjimka ze zákazu výpovědi. Jestliže dochází k zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, tj. výpovědní důvod v ustanovení § 52 písm. a) zákoníku práce, může dát zaměstnavatel výpověď každému zaměstnanci bez omezení (tedy i zaměstnanci v jakékoliv ochranné době). Je logické, že z těchto organizačních důvodů nemůže zaměstnavatel zaručit existenci dalšího zaměstnání pro zaměstnance.<sup>145</sup>

Pokud dochází k přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, tj. výpovědní důvody v ustanovení § 52 písm. b) zákoníku práce, může dát zaměstnavatel výpověď každému zaměstnanci kromě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou a zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.<sup>146</sup> Výpověď by zaměstnavatel mohl těmto osobám dát až po skončení ochranné doby. Přemístí-li se však zaměstnavatel nebo jeho část pouze v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána, nemůže dát zaměstnavatel výpověď žádnému zaměstnanci v ochranné době podle § 53 odst. 1 zákoníku práce.<sup>147</sup>

Dále se zákaz výpovědi nevztahuje na případy, kdy může zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr podle § 55 odst. 1 zákoníku práce. Výjimkou je pouze zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnanec v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Na tyto zaměstnance se zákaz výpovědi vztahuje, a tudíž jim výpověď z důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru dát nelze. Jedná se o maximální možnou ochranu pro ženu na mateřské dovolené. Identická ochrana náleží i muži, který čerpá rodičovskou dovolenou po dobu mateřské dovolené ženy. Tato právní úprava je dle mého názoru vhodná, neboť v pokročilém stádiu těhotenství

---

<sup>144</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 350–356. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>145</sup> HŮRKA, Petr. K zákazu výpovědi a k ochranné době. *Právo a zaměstnání*. 2003, č. 7–8, s. 3.

<sup>146</sup> Srov. § 54 písm. b)

<sup>147</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 129. ISBN 978-80-7478-955-7.

a v následné péči o novorozené dítě nemusí chránění zaměstnanci řešit finanční zajištění a hledat nové zaměstnání. Právní úprava chrání v podstatě též samotné dítě, jeho zdraví a vývoj. Pokud by byla zaměstnankyni nebo zaměstnanci dána výpověď z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), výpovědní doba se prodlužuje a skončí současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou). Chráněné osoby (žena i muž) mají tak prodlouženou dobu na to, aby mohly hledat nové zaměstnání a finančně se zajistit.<sup>148</sup>

Zákaz výpovědi v ochranné době neplatí dále pro případy, kdy zaměstnanec vážně poruší povinnosti či soustavně méně závažně porušuje povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci [§ 52 písm. g)] nebo poruší jiné povinnosti zaměstnance spočívající v porušení léčebného režimu dle § 301 zákoníku práce [§ 52 písm. h)]. Z uvedených důvodů nelze dát výpověď těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou a zaměstnankyni či zaměstnanci, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.<sup>149</sup>

### **Okamžité zrušení pracovního poměru**

Jedním ze způsobů ukončení pracovního poměru uvedeným v zákoníku práce je i okamžité zrušení pracovního poměru. V zákoně je výslovně upraveno, že zaměstnavatel může ukončit pracovní poměr tímto způsobem jen výjimečně. Jedná se o jednostranný způsob ukončení pracovního poměru, který může učinit jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec pouze za splnění zákonem stanovených podmínek. V § 55 jsou vyjmenovány důvody, pro které může zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr. Tyto důvody souvisejí se skutečností, že se zaměstnanec dopustil tak závažného jednání, pro které by jeho další zaměstnávání a trvání pracovního poměru nebylo žádoucí. Podle § 55 odst. 1 zákoníku práce je jedním z důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele případ, kdy byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, případně byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců. Druhým důvodem pro okamžité zrušení je porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

---

<sup>148</sup> Srov. § 54 písm. c) zákoníku práce.

<sup>149</sup> Srov. § 54 písm. d) zákoníku práce.

V § 55 odst. 2 zákoníku práce jsou uvedeny osoby, kterým je dána absolutní ochrana před tímto skončením pracovního poměru, lidově “vyhození na hodinu”.<sup>150</sup> I přestože by byl dán důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru, zaměstnavatel nesmí tento úkon učinit s těhotnou zaměstnankyní (zde však důvod pro okamžité zrušení může použít pro výpověď), se zaměstnankyní na mateřské dovolené a se zaměstnankyní či zaměstnancem v době, kdy čerpají rodičovskou dovolenou.<sup>151</sup>

Ze zjištění právní úpravy zákazu okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem se domnívám, že tato právní úprava pozitivně přispívá k sladění rodinného a pracovního života. Žena v těhotenství a pak v době péče o dítě nemusí být zatěžována starostmi týkající se finančního zajištění či hledání nového zaměstnání. Následky skončení pracovního poměru ze dne na den a starosti týkající se péče o dítě by byly pro zaměstnankyni psychicky i finančně neúnosné. Existenčních starostí spojených se ztrátou zaměstnání jsou zbaveni také zaměstnanci chránění před výpovědí tím, že jsou v ochranné době. Zvýšená ochrana těhotných žen a matek je zachována v souvislosti se zdravotním stavem žen a dětí. Ustanovení mají podle mého názoru pozitivní vliv při rozhodování zaměstnanců, zda budou mít děti, neboť se nemusí bát ztráty svého pracovního místa v době sociální události spojené s mateřstvím a péčí o dítě. Zákoník poskytuje ochranu jak ženám, tak mužům, kteří pečují o dítě. Právní úprava stanoví stejné postavení a stejná práva pro ženy a muže, v případech, kdy je to možné a vhodné.

---

<sup>150</sup> PAŠTA, Michal. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. *Právní rádce*, 2011, č. 10, s. 34.

<sup>151</sup> U zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby mateřské dovolené ženy, může zaměstnavatel z důvodů pro okamžité zrušení dát výpověď, ale jen před nástupem na mateřskou či rodičovskou dovolenou.

## 2. VYUŽÍVÁNÍ ATYPICKÝCH FOREM ZAMĚSTNÁNÍ PRO SLADĚNÍ RODINNÉHO A PROFESNÍHO ŽIVOTA V ČR

Na začátku kapitoly by bylo vhodné vymezit pojem atypické formy zaměstnání. Zákoník práce ani jiný zákon v českém právním řádu tento pojem nedefinuje. Navíc není ani teorií jednotně vnímáno, jaká zaměstnání pod tento pojem zařadit. Část teorie vymezuje „typické zaměstnání“ jako pracovněprávní vztah sjednaný na plný úvazek a na dobu neurčitou.<sup>152</sup> Atypická zaměstnání jsou pak jeho protikladem. V širším slova smyslu se jedná o všechny ostatní formy výkonu práce – veškeré pracovní úvazky sjednané na dobu určitou a úvazky na kratší pracovní dobu. Pichrt uvádí, že se za atypická zaměstnání v užším slova smyslu pokládají takové pracovněprávní vztahy, které jsou právní úpravou spíše méně regulované. Díky tomu je účastníkům pracovněprávních vztahů umožněno mít více flexibility v organizaci práce a zachování pracovní doby, nehledě na dohodnuté trvání pracovního poměru a rozsahu sjednaného úvazku. Naproti tomu je v některých hlediscích pro atypické formy zaměstnání charakteristická menší míra ochranné funkce pracovního práva. Výraz atypická zaměstnání se v ČR v praxi vnímá právě v užším slova smyslu.<sup>153</sup> Atypická zaměstnání se někdy označují též jako „prekérní“. Ve srovnání s typickým zaměstnáním představují atypická zaměstnání pro zaměstnance jednak sníženou stabilitu jejich pracovněprávního vztahu a jednak způsobují zaměstnancům ve svých důsledcích minimálně oslabení některých typických zaměstnaneckých práv a právních jistot.<sup>154</sup>

U atypických forem zaměstnání převažuje v obsahu vzájemného vztahu stran složka volnosti, tj. flexibility, nad složkou stability, tj. security. Hůrka podotýká, že atypické formy zaměstnání jsou nezbytné pro každou zemi, avšak z pohledu ochrany zaměstnance pouze jako doplňkové vztahy, které se využívají na časově, rozsahově nebo prostorově omezené práce. Stěžejní výkon závislé práce by mělo umožňovat stabilní typické zaměstnání.<sup>155</sup> V českém právním prostředí lze za atypické formy zaměstnání považovat například právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (tj. dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti), pracovní poměr na dobu určitou, agenturní zaměstnání, práce na kratší

<sup>152</sup> Někdy se v teorii uvádí i atribut konání práce na pracovišti zaměstnavatele.

<sup>153</sup> PICHRT, Jan, Několik úvah k budoucímu směřování vývoje atypických zaměstnání. In: *Liberalizácia právnej regulácie pracovných vzťahov v podmienkach globalizácie. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie „Právo ako zjednocovateľ Európy – veda a prax“; slovenská časť*, s. 183–189. Bratislava: Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2011.

<sup>154</sup> PICHRT, Jan. Některé aspekty atypických zaměstnání a zaměstnanosti z pohledu individuální i kolektivního pracovního práva. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 12. ISBN 9788074789755.

<sup>155</sup> HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnání. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 77–79. ISBN 9788074789755.

pracovní dobu, pružná pracovní doba, stlačený pracovní týden, konto pracovní doby, sdílení pracovního místa (*job sharing*), práce z domova (*homeworking*), práce na dálku (*teleworking*) a další.<sup>156 157</sup>

Jak již bylo v této práci zmíněno, ČR je podle dat Eurostatu jednou ze zemí s nejnižší zaměstnaností žen v období mateřství a rodičovství. Často se uvádí, že mezi hlavní důvody spadá dlouhá rodičovská dovolená (kterou však zaměstnanci nejsou povinni čerpat) a nedostatečná nabídka péče o děti. Také nedostatek nabídek kvalitních atypických forem zaměstnání konaných v pracovním poměru (zkrácené pracovní úvazky, pružná pracovní doba, práce z domova, stlačený pracovní týden či sdílená pracovní místa) vede často k vysoké a dlouhodobé nezaměstnanosti žen s dětmi.<sup>158</sup> Například v roce 2016 pracovalo na zkrácený pracovní úvazek pouze 10 % žen a 2,3 % mužů, což Českou republiku řadí v případě obou pohlaví hluboko pod evropský průměr (31,9 % u žen a 8,9 % u mužů). V případě žen má nižší podíl zkrácených úvazků například Bulharsko (2,2 %), Maďarsko (6,8 %), Chorvatsko (7,1 %), Slovensko (7,9 %), a Litva (8,8 %). V případě mužů má nižší podíl pouze Bulharsko (1,8 %).<sup>159</sup> Přitom poptávka po atypických formách zaměstnání a větší flexibilitě převyšuje v ČR dlouhodobě nabídku. Atypické formy zaměstnání jsou totiž jedním z pozitivních nástrojů sladění rodinného a pracovního života a jsou především atraktivní právě pro osoby na mateřské dovolené a rodičovské dovolené.<sup>160</sup> Využívání atypických forem zaměstnání a organizace pracovní doby postupně stoupá na významu i v souvislosti s politikou zaměstnanosti EU, která začala ve svých strategických dokumentech<sup>161</sup> vyzývat členské státy k větší flexibilitě na trhu práce.<sup>162</sup>

---

<sup>156</sup> BÍČÁKOVÁ, Olga. Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání? [online]. MPSV. Poslední změna 20. 10. 2008. [Cit. 12. 2. 2018]. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/cs/5793>>.

<sup>157</sup> MPSV. Flexibilní formy zaměstnávání a sociální dumping [online]. 2006 [Cit. 25. 2. 2018]. Dostupné z: <<http://archiv.oskovo.cz/Kovo/2008/Rizik/d12.pdf>>.

<sup>158</sup> FORMÁNKOVÁ, Lenka, HAŠKOVÁ, Hana. Kombinování rodinného a pracovního života [online]. Sociologický ústav Akademie věd ČR. 2012. [Cit. 15. 3. 2018] Dostupné z: <[https://www.czso.cz/documents/10180/23205414/tk\\_sou\\_110602.pdf/3f30f21d-3bf6-4c64-ad72-64af82136f46?version=1.0.>](https://www.czso.cz/documents/10180/23205414/tk_sou_110602.pdf/3f30f21d-3bf6-4c64-ad72-64af82136f46?version=1.0.>)>.

<sup>159</sup> European Commission: Eurostat, Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age (%) [online]. Poslední aktualizace 17. 1. 2018 [Cit. 20. 1. 2018]. Dostupné z: <[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_eppga&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppga&lang=en)>.

<sup>160</sup> FRÁNKOVÁ, Pavla, ŠIMEČKOVÁ, Michaela, RAKUŠANOVÁ, Františka. Systémová doporučení k podpoře sdílených pracovních míst v ČR. [online]. Výstup z projektu METR 2013–2015. Fond dalšího vzdělávání. [Cit. 13. 3. 2018]. Dostupné z: <<https://koopolis.cz/file/home/download/1424?key=2e1d6ea6ed>>.

<sup>161</sup> Především Strategie Evropy 2020 a zelená kniha s názvem „Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století“ (2006).

<sup>162</sup> KOTÍKOVÁ, Jaromíra, KOTRUSOVÁ, Miriam, VYCHOVÁ, Helena. Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU. Praha: VÚPSV, 2013. s. 11. ISBN 978-80-7416-131-5.



Důvodem nízké nabídky atypických forem zaměstnání v ČR je ve srovnání s EU celá řada bariér, která se u atypických forem zaměstnání více či méně objevuje.<sup>163</sup> Nízká nabídka atypických forem zaměstnání je odrazem stále existujícího konzervativního myšlení zaměstnavatelů. Ti zaměstnávají své zaměstnance převážně na plný úvazek nebo na dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti. Dohody jsou sice flexibilní formou zaměstnání, nabízí však zaměstnancům velmi nízkou sociální ochranu. Možné konzervativní smýšlení zaměstnavatelů může být způsobeno mimo jiné i nedostatečnou informovaností o možnostech atypického zaměstnávání, výhodách a příkladech dobré praxe. K dalšímu rozvoji a motivaci v nabízení atypických forem zaměstnání ze strany zaměstnavatelů by mohla přispět celospolečenská osvěta a diskuze, slevy na dani či dotace formou projektů.<sup>164</sup>

Pro některé zaměstnance je výkon práce v některé z atypických forem zaměstnání velmi důležitým zdrojem obživy, neboť za současného plnění pracovních povinností musí pružně reagovat na potřeby dítěte či jiné na nich závislé osoby. Atypické formy zaměstnání jim toto, oproti typickému zaměstnání, umožňují. V legislativě lze zaznamenat pokrok v oblasti podpory zaměstnanosti osob pečujících o dítě, který považují za velmi pozitivní. Došlo například k odstranění legislativního omezení uvedeného v ustanovení § 30 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, na základě kterého měl rodič vykonávající výdělečnou činnost nárok na výplatu rodičovského příspěvku jen v případě, kdy jeho příjem nepřesahoval zákonem vymezenou částku.<sup>165</sup> Zákon č. 453/2003 Sb. s účinností od 1. 1. 2004 tuto právní úpravu zrušil. V současné právní úpravě je nárok na výplatu rodičovského příspěvku za současného vykonávání výdělečné činnosti možný, a to bez ohledu na výši příjmu.<sup>166</sup> Podle mého názoru tato právní úprava umožňuje rodičům daleko lépe skloubit rodinný a profesní život a zajistit i finanční standard rodiny v době péče o dítě.

---

<sup>163</sup> FORMÁNKOVÁ, Lenka, DUDOVÁ, Radka, VOHLÍDALOVÁ, Marta. Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy [online]. Sociologický ústav Akademie věd ČR. 2011. Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi\\_prace.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf)>.

<sup>164</sup> FRÁNKOVÁ, Pavla, ŠIMEČKOVÁ, Michaela, RAKUŠANOVÁ, Františka. Systémová doporučení k podpoře sdílených pracovních míst v ČR. [online]. Výstup z projektu METR 2013–2015. Fond dalšího vzdělávání. [Cit. 13. 3. 2018]. Dostupné z: <<https://koopolis.cz/file/home/download/1424?key=2e1d6ea6ed>>.

<sup>165</sup> Podle § 30 odst. 3 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře bylo uvedeno, že vykonává-li rodič výdělečnou činnost, má nárok na výplatu rodičovského příspěvku, jen jestliže příjem z této výdělečné činnosti nepřesáhne v kalendářním měsíci po odpočtu daně z příjmů fyzických osob, pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění 1, 5 násobek částky na osobní potřeby u tohoto rodiče. Do příjmu podle věty první se započítávají dávky nemocenského pojištění (péče) z této činnosti, a to v kalendářním měsíci, v němž byly plátcem zaúčtovány, a do příjmů se nezapočítává náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou.

<sup>166</sup> SEEMANOVÁ, Jana. Atypická zaměstnání z pohledu osob pečujících o děti. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub, *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 50. ISBN 9788074789755.

Právní úprava obsahuje omezení rodičů při využívání atypických forem zaměstnání. Jedno takové omezení je upraveno v ustanovení § 16 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Zaměstnanec nemá nárok na výplatu nemocenského, peněžité pomoci v mateřství, otcovské a ošetřovného za dobu, po kterou vykonává práci (a to i v omezeném rozsahu), ze které tyto dávky náleží. Toto omezení se vztahuje i na případy, kdy zaměstnanec vykonává samostatně výdělečnou činnost. Po odpadnutí stanovených překážek lze pokračovat ve výplatě dávek. Pokud by právní úprava nebyla upravena v tomto směru, dávka nemocenského pojištění by ztrácela svůj účel, tj. zajistit finanční zabezpečení v době, kdy ekonomicky aktivní osob ztratí kvůli mateřství či péči o jinou osobu krátkodobě výdělek.

Další omezení je obsaženo v § 31 odst. 3 písm. a) zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. V době rodičovské dovolené je rodič ve výkonu práce limitován. Pokud mu má být přiznán nárok na rodičovský příspěvek, musí splnit podmínku osobní celodenní péče o dítě. Zákonná podmínka je splněna, pokud dítě, které nedosáhlo 2 let věku, navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti v rozsahu nepřevyšujícím 46 hodin v kalendářním měsíci. Toto ustanovení může pracujícímu rodiči způsobit za stanovených podmínek ztrátu nároku na rodičovský příspěvek. V praxi se tato ustanovení často obcházejí, neboť značně omezují rodiče v situacích, kdy chtějí se zaměstnavatelem flexibilně spolupracovat v rámci svého pracovního místa. Především dochází k uzavírání dohod o provedení práce, kde si strany vymezí druh práce odlišně od druhu práce, který zaměstnanec dosud u zaměstnavatele vykonával. V realitě přesto zaměstnanec či zaměstnankyně vykonávají stejný druh práce.<sup>167</sup>

Atypické formy zaměstnání přináší nesporné výhody z hlediska skloubení rodinného a profesního života. Na druhou stranu je potřeba zvážit i negativní dopady těchto forem zaměstnání. Atypické formy zaměstnání z hlediska statistických údajů snižují nezaměstnanost. Avšak často odsouvají aktuální problémy trhu práce a společnosti<sup>168</sup> na pozdější dobu. Mnohé osoby jsou pak díky tomu vystaveny sociálnímu vyloučení a nedůstojnému stáří. Nejrizikovější skupinou osob, na kterou dopadají záporné vlivy atypických forem zaměstnání, jsou ženy- matky. Atypické formy zaměstnání přináší menší míru ochrany pracovněprávního vztahu,

---

<sup>167</sup> DOUŠOVÁ, Jana. Několik poznámek ke zkrácenému pracovnímu úvazku, sdílenému zaměstnání a práci z domu z pohledu subjektů pracovněprávních vztahů. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub, *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 128–129. ISBN 9788074789755.

<sup>168</sup> Například nerovnoměrné odměňování žen, nerovný přístup na trh práce pro ženy, tradiční dělbu práce v domácnosti a nízké hodnocení péče o dítě jako práce.

menší míru jistoty a zpravidla i menší příjem, což se negativně odráží na konečné výši důchodu.<sup>169</sup>

Naproti tomu pro osoby, kterým je již přiznán starobní důchod (byť i v minimální výši), představují atypické formy zaměstnání možnost přivýdělků. Navíc podle § 34 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, se jim výše procentní výměry starobního důchodu výkonem výdělečné činnosti zvýší za každých 360 kalendářních dní o 0,4 výpočtového základu. Aktivní důchodci si tak mohou díky atypickým formám zaměstnání zlepšit svou finanční situaci a zároveň jim zbude prostor pro případnou péči o vnoučata. I tím dochází k harmonizaci rodinného a profesního života.

Využívání atypických forem zaměstnání považuji za velmi vhodné řešení finanční situace především v době čerpání mateřské dovolené či rodičovské dovolené, kdy je osoba zabezpečena dávkami nemocenského pojištění nebo státní sociální podpory. Výdělečná činnost pak zlepší celkově finanční úroveň rodiny a předejde se i možné chudobě ve stáří.

V následujících podkapitolách se budu zabývat jednotlivými druhy atypických forem zaměstnání, jejich právní úpravou a přínosem pro sladění rodinného a profesního života.

## **2.1 Atypické formy zaměstnání pro sladění rodinného a profesního života z hlediska pracovní doby**

Jak bylo již uvedeno, zaměstnanci pečující o děti či jiné fyzické osoby mají ve společnosti důležitou sociální funkci. Nicméně řádně pečovat o malé děti či jiné závislé osoby a současně pracovat, jak z důvodu nutného příjmu, uchování si pracovních dovedností či samotné pracovní pozice, je často velmi obtížné. Pro zaměstnance, který pečuje o malé dítě nebo jinou fyzickou osobu, je při sladění rodinného a profesního života důležitá otázka časová. Je proto vhodné pojednat o pracovní době. Úprava pracovní doby a s tím související atypické formy zaměstnání jsou v otázce skloubení rodinného a profesního života nejčastěji využívané instrumenty zaměstnaných rodičů, zejména žen a matek. Využívají je ale také prarodiče pečující o vnoučata či dospělé děti pečující o stárnoucí rodiče.<sup>170</sup> V této podkapitole se budu věnovat významu a právní úpravě alternativních forem zaměstnání na trhu práce, které umožňují zaměstnancům využít čas pro rodinu a své osobní záležitosti. U těchto alternativních forem zaměstnání vnímám jako hlavní rozlišovací znak alternativní úpravu pracovní doby, a proto je řadím do samostatné

<sup>169</sup> HOLEČKOVÁ, Romana. Atypické formy zaměstnání v kontextu českého důchodového pojištění. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub, *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 72–75. ISBN 9788074789755.

<sup>170</sup> Obdobně HALÍŘOVÁ, Gabriela. Těhotné ženy a matky a jejich pracovní doba. *Právo a rodina*. 2005, č. 2, s. 9–13.

podkapitoly. Jedná se o práci na kratší pracovní dobu, sdílené pracovní místo, pružnou pracovní dobu, stlačený pracovní týden a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby.

### 2.1.1 Úprava pracovní doby a vážné provozní důvody

Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat práce osobně dle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Zaměstnavatel je na druhou stranu povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo vnitřním předpisem.<sup>171</sup> Mezi tyto ostatní podmínky patří i pracovní doba, její délka a rozvržení.

Zákoník práce v ustanovení § 78 vymezuje pracovní dobu jako dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a dobu, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Podle § 34b odst. 1 zákoníku práce má zaměstnavatel povinnost přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. V souladu se směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. 11. 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby upravuje zákoník práce v zájmu ochrany pracovních podmínek zaměstnance a jeho bezpečné práce pouze maximální délku pracovní doby v rámci týdne.<sup>172</sup> Čistá délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně (tj. bez přestávek v práci a bez práce přesčas). Pro určité skupiny zaměstnanců je pracovní doba ze zákona zkrácena pod tuto hranici, a to v souvislosti s druhem práce a formou pracovního režimu.<sup>173</sup> Podle Běliny je v případě sjednání kratší pracovní doby potřebné interpretovat ustanovení § 34b odst. 1 zákoníku práce tak, že zaměstnavatel má povinnost přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu sjednané kratší pracovní doby. Ujednání, na základě kterého by zaměstnavatel mohl přidělovat zaměstnanci práci svévolně bez dodržování sjednané pracovní doby, by bylo neplatné.<sup>174</sup>

---

<sup>171</sup> § 38 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce.

<sup>172</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009. s. 115. ISBN 97880903786049.

<sup>173</sup> Podle § 79 odst. 2 zákoníku práce je taxativně zkrácená týdenní pracovní doba na 37,5 hodin u zaměstnání vykonávaných v podzemí při těžbě, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu, dále na 37,5 hodin týdně u zaměstnání s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem a na 38,75 hodin týdně u zaměstnání s dvousměnným pracovním režimem.

<sup>174</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

Pro pracovní dobu je vedle délky důležité i rozvržení v rámci pracovního týdne. Je tak důležité učinit jednak z důvodu regulace délky směn a jejich množství za určité období a jednak z důvodu ochrany před nárazovým přetěžováním zaměstnanců. Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel rovnoměrně, nerovnoměrně či nařídí nebo sjedná kontu pracovní doby. Zpravidla rozvrhne pracovní dobu do pracovních směn v rámci pětidenního pracovního týdne. Zaměstnavatel také určuje začátek a konec směn, přičemž délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlídnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce. Zaměstnavatel je dále povinen vypracovat písemný harmonogram týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději dva týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena (u konta pracovní doby jeden týden předem).<sup>175</sup> Lhůtu pro seznámení lze dohodou se zaměstnancem zkrátit nebo prodloužit. Jelikož zákoník práce neuvádí minimální délku lhůty pro seznámení s rozvrhem směn, lze tak zkrátit lhůtu i na dobu jednoho kalendářního dne.<sup>176</sup> Domnívám se, že zaměstnavatelem provedená povinnost předem rozvrhnout pracovní dobu pak ztrácí na významu. Pouze v relativně dostatečném předstihu má zaměstnanec možnost plánovat a harmonizovat rodinný a pracovní život.

V případě chráněných subjektů upravuje zákoník práce dvě základní možné úpravy pracovní doby. Jedná se též o zvláštní pracovní podmínky. První druh úpravy je obsažen v ustanovení § 241 zákoníku práce, podle kterého je zaměstnavatel povinen přihlížet při zařazování do směn k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. Při dvousměnném, třísměnném nebo nepřetržitém pracovním režimu může být zaměstnanec pečující o děti zařazen např. pouze do ranní či odpolední směny.<sup>177</sup> Toto ustanovení je výhodné pro zaměstnaného rodiče, neboť mu umožňuje prostrádat se s druhým zaměstnaným rodičem a zajistit tak péči o dítě a domácnost. Dále je zaměstnavatel podle § 241 odst. 2 zákoníku práce povinen stanoveným zaměstnancům vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu týdenní pracovní doby, pokud zaměstnavateli k tomu nebrání vážné provozní důvody. Mezi tyto zaměstnance patří zaměstnanec (žena a muž) pečující o dítě mladší 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec (žena a muž), 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)

---

<sup>175</sup> § 81 a 84 zákoníku práce.

<sup>176</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 531. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>177</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

nebo stupni IV (úplná závislost). Zaměstnanec realizuje své právo prostřednictvím žádosti, jejíž forma není v zákoně specifikovaná. Může se tedy jednat jak o písemnou, tak ústní formu žádosti. Zaměstnavatel může s úpravou pracovních podmínek souhlasit nebo žádost odmítné s odkazem na vážné provozní důvody. Mimo kratší pracovní dobu můžeme mluvit v souvislosti s jinou vhodnou úpravou týdenní pracovní doby například o pružném rozvržení pracovní doby či stlačeném pracovním týdnu.<sup>178</sup>

Pojmem vážné provozní důvody se zabýval nejprve Krajský soud v Ústí nad Labem, sp. zn. 7 Co 378/66. Pro posouzení vážnosti provozních důvodů ve smyslu dnešního § 241 odst. 2 zákoníku práce *„je nutno v konkrétním případě zjistit zejména rozsah, organizaci, funkční náplň a rozvrh práce zaměstnankyně, provozní poměry organizace, možnost zajistit zastupování zaměstnankyně zaměstnancem vykonávajícím v podniku stejnou funkci, finanční možnosti i vztah a návaznost práce zaměstnanců v jednotlivých útvarech a podobně.“*

Nejvyšší soud ČR (dále jen „NS“) se rovněž zabýval provozními důvody, a to nejprve v rozsudku ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003. Nechce-li zaměstnavatel schválit žádost o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu týdenní pracovní doby, musí v soudním řízení prokázat vážné provozní důvody, které mu k tomu brání. Žalobkyně z důvodu péče o své nezletilé děti požádala zaměstnavatele o úpravu pracovní doby tak, aby byla zařazována na noční, sobotní a nedělní služby, během nichž mohl péči o děti zajistit její manžel. Zaměstnavatel její žádosti nevyhověl s odůvodněním, že by tak vytvořil *„precedens, který by využily i ostatní zdravotní sestry s mladšími dětmi“*, což by vedlo k jejich odchodu a následnému způsobení vážných provozních problémů žalovaného. NS tento argument odmítl a vyjádřil, že nárok na kratší pracovní dobu nebo na jinou vhodnou úpravu pracovní doby totiž mají všechny zaměstnankyně žalovaného, které pečují o dítě mladší 15 let nebo jeho těhotné zaměstnankyně. Zaměstnavatel je na základě žádosti těchto zaměstnanců povinen s nimi dohodnout či jim povolit kratší než stanovenou pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní nebo kratší pracovní doby, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. *„Pro posouzení vážnosti provozních důvodů ve smyslu § 241 odst. 2 zákoníku práce je rozhodující zejména vyhodnocení, jak významný by byl zásah do provozu zaměstnavatele, pokud by byla zaměstnankyni 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*

---

<sup>178</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. s. 75. ISBN 978-80-87576-92-2.

*nebo těhotné zaměstnankyně o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. “*

NS se dále vyjádřil k vážným provozním důvodům v rozsudku ze dne 5. 6. 2006, sp. zn. 21 Cdo 612/2006 ve sporu soudkyně se státem. Soudkyni, která pečovala o dvě nezletilé děti, nebylo dovoleno pracovat na kratší úvazek. Soud totiž nedisponoval dostatečnou kapacitou soudců, kteří by byli schopni nárůst práce způsobený kratším pracovním úvazkem soudkyně zvládnout. NS se ve sporu přiklonil na stranu zaměstnavatele. Při posuzování, zda jsou na straně zaměstnavatele dány vážné provozní důvody, NS zdůraznil, že je *„rozhodný stav provozu zaměstnavatele v době, v níž dochází k posuzování oprávněné žádosti o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby.“* Při posuzování vážnosti provozních důvodů je v rozhodné době třeba vycházet jednak z organizačně technických poměrů zaměstnavatele a jednak z množství zaměstnanců působících u zaměstnavatele, jejich vzájemného zastupování a úrovně jejich odměňování za vykonanou práci. Provozem je třeba rozumět *„plnění úkolů nebo činnosti zaměstnavatele, a to zejména úkolů, které souvisejí se zajištěním výroby nebo poskytování služeb, a jiné obdobné činnosti, kterou zaměstnavatel provádí vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.“* NS uvedl, *„že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnával, v rozporu se svými potřebami, další jinak nadbytečné zaměstnance“* jen proto, aby mohl případně v budoucnu vyhovět žádosti oprávněného zaměstnance o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby.

Personální poměry mohou tedy být posouzeny jako vážný provozní důvod, pro který lze žádost zaměstnance o úpravu pracovní doby odmítnout. Avšak jak vyplývá z judikatury, bude vždy potřeba individuálního posouzení, co vážné provozní důvody jsou. Určité situace mohou pro některého zaměstnavatele představovat vážné provozní důvody, pro jiného nikoli. To také vyplývá z rozsudku NS ze dne 9. 7. 2014 pod sp. zn. 21 Cdo 1821/2013. Žalobkyně v tomto případě ještě před návratem z rodičovské dovolené písemně požádala zaměstnavatele o povolení zkrácení pracovní doby z důvodu péče o nezletilou dceru. Žalovaný nejprve zkrácení pracovní doby povolil, ale poté zrušil z důvodu vážných provozních důvodů na pracovišti. Toto pracoviště muselo být buď uzavřeno, nebo žalobkyni musela zastoupit jiná úřednice na úkor své práce. NS se přiklonil k závěru, *„že řešení může spočívat v přijetí dalšího zaměstnance na zkrácený pracovní úvazek nebo dohodu o pracovní činnosti právě v rozsahu, v němž měla žalobkyně pracovní dobu zkrácenu. Nelze totiž přehlédnout, že ne jakékoli provozní problémy (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.“* NS uvedl, že smyslem

právní úpravy zkrácené pracovní doby podle ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce je „umožnit uvedeným zaměstnancům vykonávat práci v zaměstnaneckém poměru i s ohledem na jejich omluvitelné jiné osobní a rodinné povinnosti.“ Z tohoto důvodu je nutné posuzovat možnosti zaměstnavatele vždy zejména se zájmy těchto chráněných zaměstnanců.

V návaznosti se zmíněnou judikaturou bych ráda zmínila i rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ČR jako kárného soudu věci kárného řízení proti státní zástupkyni obvodního státního zastupitelství ze dne 28. 2. 2017, sp. zn. 12 Ksz 7/2016-137. Státní zástupkyně zaviněně porušila své povinnosti při výkonu funkce státního zástupce tím, že ve své pracovní době opustila pracoviště z důvodu vyzvednutí dětí ve školském zařízení. Kárný senát Nejvyššího správního soudu s pohledem na ustálenou judikaturu NS konstatoval v daném případě, 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.“

V souvislosti s výše uvedeným je nemožné předem vystihnou všechny možné provozní důvody, které by mohly u zaměstnavatelů nastat. Vždy je nutné posuzovat každý případ s ohledem na povahu provozu konkrétního zaměstnavatele, náplň práce zaměstnance a požadavku pracovní doby.

### 2.1.2 Práce na kratší pracovní dobu

Práce na kratší pracovní dobu neboli v praxi označovaná „práce na kratší pracovní úvazek“ či práce na „částečný pracovní úvazek“ je práce, která je stanovena pod rozsah stanovené týdenní pracovní doby, tzn. v zásadě méně než 40 hodin týdně. Kratší pracovní doba je upravena v ustanovení § 80 zákoníku práce, podle kterého může být sjednaná pod rozsah stanovené týdenní pracovní doby pouze na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Další možností je vyhovění žádosti podle § 241 odst. 2 zákoníku práce, který poskytuje právo na kratší pracovní dobu vymezeným skupinám zaměstnanců. Jak již bylo výše uvedeno, zaměstnavatel je u vymezených skupin zaměstnanců povinen žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. V případě záporného stanoviska zaměstnavatele může chráněný zaměstnanec uplatnit své právo u příslušného soudu.<sup>179</sup> Zaměstnanci pracujícím na kratší pracovní dobu přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané pracovní době. Dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o sjednání kratší pracovní doby může být trvalé i dočasné povahy, typicky ji využívají zaměstnanci po dobu péče o dítě či jinou fyzickou osobu. Kratší

---

<sup>179</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. Aktuální otázky zaměstnávání žen. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 162. ISBN 9788074789755.



pracovní doba nemusí být striktně rozvrhnutá na pět pracovních dnů v týdnu, může být rozvržena i na dva, tři nebo čtyři pracovní dny v týdnu.<sup>180</sup>

Evropská unie považuje práci na kratší pracovní dobu jako významnou atypickou formu zaměstnání, která je spojena s možností zvýšit zaměstnanost v celé EU. Členské státy byly povinny implementovat do svých právních řádů směrnici Rady 97/81/ES o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku, jejímž účelem je odstranit diskriminaci zaměstnanců pracujících na částečný úvazek a zlepšit kvalitu částečného úvazku. Dalším cílem směrnice bylo usnadnit rozvoj částečného úvazku na základě dobrovolnosti a přispět k pružné organizaci pracovní doby způsobem, který přihlíží k potřebám zaměstnavatelů a zaměstnanců. Podíl zaměstnanců pracujících na kratší pracovní dobu byl v Evropě v roce 2016 nejvyšší v zemích severní Evropy, v Německu, Rakousku, Velké Británii, Belgii a Irsku. Průměrně se zde takto zaměstná téměř čtvrtina osob v rozmezí od 15–64 let. V Nizozemsku je podíl osob pracujících na kratší pracovní dobu mimořádně vysoký, v roce 2016 dosahoval podle Eurostatu 49,7 %. Právě práce na kratší pracovní dobu pozitivně ovlivňuje zaměstnanost, která je i díky tomu ve zmíněných zemích vysoká. Práce na kratší pracovní dobu pozitivně ovlivňuje též celkovou zaměstnanost žen. V Nizozemsku využívá tuto možnost téměř tři čtvrtiny všech žen (v ČR přibližně 9 %). Zároveň mají země s vysokým podílem zaměstnanců pracujících na kratší pracovní dobu nejvyšší úroveň pracovních příjmů. Naopak v ČR je podíl prací na kratší pracovní dobu jeden z nejmenších v EU. Podle Eurostatu dosahuje podíl využívání práce na kratší pracovní dobu pouze 5,7 %<sup>181</sup>, ačkoliv se jedná o jednu z vhodných variant skloubení rodiny a práce.

Výhoda práce na kratší pracovní dobu spočívá podle mého názoru především v tom, že díky nižšímu časovému pracovnímu rozsahu (většinou upravenému na poloviční nebo tříčtvrtěčnou pracovní dobu) se zaměstnanec může věnovat rodině, dětem či dalším na něm závislým osobám. Zaměstnancům, kteří se vracejí do zaměstnání z mateřské dovolené či rodičovské dovolené, umožňuje kratší pracovní doba obstarávat rodinné záležitosti. Zároveň mají možnost uchovat si profesní znalosti, dovednosti a získat další rodinný příjem. Práce na kratší pracovní dobu je rovněž spojena s pozitivním dopadem na míru zaměstnanosti, o čemž vypovídají statistické údaje Eurostatu vztahující se k situaci jednotlivých členských států. Za nepochybnou výhodu považuji i zaručení stejné právní ochrany, jaká je zaručena pro zaměstnance pracující ve standardním pracovním poměru. Pro zaměstnavatele je výhodou

---

<sup>180</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik, s. 66. ISBN 978-80-87576-92-2.

<sup>181</sup> PETRÁŇKOVÁ, Marta, MEJSTŘÍK, Bohuslav. *V délce pracovní doby patříme mezi rekordmany* [online]. Oddělení pracovních sil a rovných příležitostí Českého statistického úřadu. Poslední změna 20. 12. 2014. [Cit. 18. 3. 2018]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/ea002b5945>>.

například vyhlídka na vrácení nákladů vložených do zaměstnanců před odchodem na mateřskou dovolenou a/nebo rodičovskou dovolenou, pokud se tito zaměstnanci vrátí do zaměstnání buď i na kratší pracovní dobu. Zaměstnavatelé tak nemusejí vydávat vyšší náklady na nové zaměstnance a jejich školení.

Práce na kratší pracovní dobu je na druhou stranu spojena s nižším příjmem a dopadem do sociálního pojištění, což se především projevuje v nízkých důchodech. Nižší je i kariérní postup, osobní ohodnocení a kvalita nabízených zaměstnání. Domnívám se, že to vše může odradit řadu potenciálních zaměstnanců. Nižší může být i jistota práce, neboť práce na kratší pracovní dobu je často uzavírána na dobu určitou.<sup>182</sup> Navíc se v praxi často stává, že zaměstnanec musí zvládat stejný objem práce jako jiní zaměstnanci, kteří pracují na plný úvazek.<sup>183</sup> To vyvolává nadměrné zatížení organismu zaměstnance. Mnohdy narůstá neplacená přesčasová práce, která však není hodnocena zákoníkem práce jako práce přesčas.<sup>184</sup> Podle § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce je prací přesčas práce konaná zaměstnancem nad stanovenou týdenní pracovní dobu, přičemž zaměstnanců s kratší pracovní dobou není možné práci přesčas nařídit. Smejkal<sup>185</sup> polemizuje, že stanovená týdenní pracovní doba není v zákoníku práce ani jinde v právních předpisech pracovního práva definovaná. To by ve skutečnosti mohlo znamenat, že stanovená týdenní pracovní doba není nutně 40 hodin týdně, ale může se jednat i o pracovní dobu kratší, pokud je sjednaná v pracovní smlouvě. Zachovalová<sup>186</sup> dále dospívá k závěru, že v souvislosti se zásadou autonomie vůle a smluvní volnosti vykonává zaměstnanec pro zaměstnavatele práci přesčas, pokud zaměstnanec pracuje nad sjednanou pracovní dobu v její ujednané délce (ta může být jakkoli dlouhá, maximálně však 40 hodin týdně). Při zachování principu rovnosti podmínek v pracovněprávních vztazích by tedy zaměstnanec pracující nad 40 hodin týdně i zaměstnanec pracující nad sjednanou kratší pracovní dobu vykonával práci ve své době odpočinku a měli by být tudíž oba stejně zvýhodněni. V jiném případě by tento princip nebyl naplněn. Pokud posoudím tyto výklady jako správné, byli by ve skutečnosti zvýhodněni zaměstnanci pracující nad svou stanovenou kratší pracovní dobu (nepřesahující však 40 hodin

---

<sup>182</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. s. 65–72. ISBN 978-80-87576-92-2.

<sup>183</sup> KOUKALOVÁ, Jana. Flexibilita práce versus diskriminace (nad jedním rozhodnutím Nejvyššího soudu). *Soudní rozhledy*. 2008, roč. 12, č. 7, s. 244–246.

<sup>184</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. s. 65–72. ISBN 978-80-87576-92-2.

<sup>185</sup> SMEJKAL, Ladislav. Kdy pracují přesčas zaměstnanci na kratší pracovní úvazek? *Práce a mzda*. 2008, č. 6, s. 22–23.

<sup>186</sup> ZACHOVALOVÁ, Jana. Kratší pracovní doba a práce přesčas – nástroj k posílení flexibilních prvků v pracovněprávních vztazích? In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. ACTA UNIVERSITATIS BRUNENSIS IURIDICA. Brno: Masarykova univerzita, 2010. s. 59–60. ISBN 978-80-210-5358-8.

týdně) oproti zaměstnancům pracujícím u stejného zaměstnavatele nad limit 40 hodin týdně.<sup>187</sup> S výše uvedenými názory se nemohu ztotožnit, neboť ve výsledku jsou dopady nespravedlivé. V tomto případě se přikláním k názoru Hůrky, který tvrdí, že o práci přesčas u zaměstnance pracujícího na kratší pracovní dobu se jedná pouze tehdy, pokud pracuje více jak 40 hodin týdně. Jedná se o výkon práce, který koná zaměstnanec nad stanovenou, ne ujednanou pracovní dobou.<sup>188</sup>

### 2.1.3 Sdílení pracovního místa (*job sharing*)

Sdílené pracovní místo neboli *job sharing* je atypická forma zaměstnání, kdy dva nebo více zaměstnanců sdílí jedno pracovní místo. V rozsahu svého pracovního úvazku se zaměstnanci střídají při výkonu práce tak, aby pracovní místo bylo v pracovní době obsazeno vždy jedním z nich. Zaměstnanci se musí domluvit, kdy a kdo bude v rámci pracovního týdne pracovat, aby pokryli celou pracovní dobu. Pracovní úkoly pak plní v návaznosti na sebe.<sup>189</sup> Podle toho, jak se zaměstnanci dohodnou, může mít sdílené pracovní místo formu děleného dne, děleného týdne či střídání po týdnech. Zaměstnavatel musí s dohodou zaměstnanců souhlasit a vytvořit k tomu odpovídající podmínky. Je zřejmé, že sdílení pracovního místa je náročné na komunikaci a organizaci práce mezi jednotlivými sdílejícími zaměstnanci. V případě, že se mezi sebou nedohodnou, rozhodne o rozvržení pracovní doby zaměstnavatel.<sup>190</sup>

*Job sharing* jako institut pracovního práva nicméně není v českém právním řádu výslovně upraven, což způsobuje výkladové problémy.<sup>191</sup> Tento způsob zaměstnávání je přesto možné realizovat dle zákoníku práce prostřednictvím dvou či více částečných úvazků, dále pracovními smlouvami na dobu určitou či neurčitou a dohodami o provedení práce či o provedení pracovní činnosti. Nejedná se tedy o sdílené pracovní místo v pravém slova smyslu.<sup>192</sup> Podle Hůrky by bylo zavedení sdíleného pracovního místa, jako institutu pracovního práva z pohledu *de lege ferenda*, problematické. Bylo by potřeba vyřešit problémy, které by

<sup>187</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. s. 70–71. ISBN 978-80-87576-92-2.

<sup>188</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009. s. 122. ISBN 97880903786049.

<sup>189</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009. s. 136. ISBN 97880903786049.

<sup>190</sup> BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010. Praktická právní příručka. s. 75. ISBN 978-80-7201-795-9.

<sup>191</sup> BÍČÁKOVÁ, Olga. *Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání?* [online]. MPSV. Poslední změna 20. 10. 2008. [Cit. 8. 3. 2018]. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/es/5793>>.

<sup>192</sup> FRAŇKOVÁ, Pavla, ŠIMEČKOVÁ, Michaela, RAKUŠANOVÁ, Františka. *Systémová doporučení k podpoře sdílených pracovních míst v ČR. 2015* [online]. Výstup z projektu METR. Fond dalšího vzdělávání. [Cit. 13. 3. 2018]. Dostupné na: <<https://koopolis.cz/file/home/download/1424?key=2e1d6ea6ed>>.

v důsledku jeho zavedení vznikly. Především by se jednalo o otázky týkající se určování dovolené, překážek v práci a odpovědnosti za škodu zaměstnanců sdílející jedno pracovní místo.<sup>193</sup> Morávek uvádí, že by se dále musely být vyřešeny otázky týkající se právní úpravy sociálního zabezpečení (primárně sociální pojištění) a právní úprava daní.<sup>194</sup> Inspirací zavedení institutu může být především právní úprava na Slovensku a v Německu. V současné době záleží podoba sdíleného pracovního místa na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci (odpovědnost, dovolená, překážky v práci, atd.).<sup>195</sup>

Podle výzkumu projektu METR, 2015<sup>196</sup> využívá v České republice sdílené pracovní místo pouze 7 % firem a organizací, přičemž ve většině případů se jedná o rodiče malých dětí na administrativních či expertních pozicích. V západní Evropě se nabídka sdílených pracovních míst v poslední dekádě rychle rozvíjí. Například v Německu v roce 2003 využívalo *job sharing* 9 % firem a organizací, v současnosti je tomu 20 %. Ve Velké Británii využívá sdílené pracovní místo dokonce 54 % firem a organizací, a to nejčastěji na odborných a manažerských pozicích.<sup>197</sup> Každá státní organizace ve Velké Británii totiž zaměstnává osobu, která má se sdílením zkušenosti a ostatním sdílejícím zaměstnanců pomáhá se zavedením sdíleného místa.<sup>198</sup> Velké oblíbě se sdílení pracovního místa těší i další evropské země jako je Nizozemsko, Belgie, Rakousko, Švýcarsko a Francie (Příloha č. 1).<sup>199</sup>

I přestože český právní řád tento institut pracovního práva neupravuje a přijetí legislativní úpravy daného institutu je diskutabilní, sdílené pracovní místo ve svém významu představuje celou řadu výhod jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Především z hlediska sladění rodinného a profesního života přináší řadu benefitů. Domnívám se, že zaměstnanci, kteří

---

<sup>193</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009. s. 136. ISBN 97880903786049.

<sup>194</sup> MORÁVEK, Jakub. Vybrané aspekty job-sharingu. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub, *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 145. ISBN 9788074789755.

<sup>195</sup> FRAŇKOVÁ, Pavla a kol. Job sharing v praxi: Jak zavádět a rozvíjet sdílená pracovní místa 2015 [online]. Projekt METR 2013–2015. Fond dalšího vzdělávání, příspěvková organizace Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. [Cit. 7. 3. 2018]. Dostupné z: <[http://www.fleximetr.cz/storage/app/media/Clanky-PDF/web\\_bozura\\_fleximetr\\_jednostrany.pdf](http://www.fleximetr.cz/storage/app/media/Clanky-PDF/web_bozura_fleximetr_jednostrany.pdf)>.

<sup>196</sup> Projekt „Sdílení pracovních míst jako forma podpory mezigeneračního transferu kompetencí mezi pracovníky“ realizovaný Fondem dalšího vzdělávání a příspěvkovou organizací Ministerstva práce a sociálních věcí ČR v letech 2013–2015.

<sup>197</sup> FRAŇKOVÁ, Pavla a kol. Job sharing v praxi: Jak zavádět a rozvíjet sdílená pracovní místa 2015 [online]. Projekt METR 2013–2015. Fond dalšího vzdělávání, příspěvková organizace Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. [Cit. 7. 3. 2018]. Dostupné z: <[http://www.fleximetr.cz/storage/app/media/Clanky-PDF/web\\_bozura\\_fleximetr\\_jednostrany.pdf](http://www.fleximetr.cz/storage/app/media/Clanky-PDF/web_bozura_fleximetr_jednostrany.pdf)>

<sup>198</sup> *Robert Half Survey 2014 n=1200/ za ČR výzkum projektu METR 2015 n=508* In: FRAŇKOVÁ, Pavla a kol. Systémová doporučení k podpoře sdílených pracovních míst v ČR. 2015 [online]. Výstup z projektu METR. Fond dalšího vzdělávání. [cit. 13. 3. 2018]. Dostupné z: <<https://koopolis.cz/file/home/download/1424?key=2e1d6ea6ed>>.

<sup>199</sup> FRAŇKOVÁ, Pavla a kol. Sborník ze závěrečné konference projektu METR 2015 [online]. Fond dalšího vzdělávání. [Cit. 8. 3. 2018]. Dostupné z: <<http://www.fleximetr.cz/storage/app/media/Clanky-PDF/Sbornik.pdf>>.

nemohou pracovat na plný úvazek (např. z důvodu péče o dítě či jinou závislou osobu), mohou díky sdílenému pracovnímu místu řešit nejen své individuální záležitosti a věnovat se rodině, ale současně mohou budovat svou kariéru a doplňovat rodinný rozpočet. Zaměstnavatel může zároveň dostat přístup k vysoce kvalifikovaným zaměstnancům, kteří by z časových důvodů jinak do nabízené pozice nenastoupili. Možnost pracovat flexibilně a rozdělit si činnost tak, aby maximálně vyhovovala všem zúčastněným, je pro mnohé zaměstnance velmi atraktivní. Užitečnost sdíleného pracovního místa vnímám také v tom, že si zaměstnanci mohou předávat vzájemné zkušenosti a řešit účelněji a společně obtížné pracovní záležitosti. Tím se celková práce usnadňuje a stává se efektivnější. To je prospěšné i pro zaměstnavatele. Práce se stává více přínosná i tím, že si zaměstnanci mohou rozdělit činnosti dle svých silných stránek.

Také zaměstnavatelům přináší sdílené místo kromě již některých zmíněných výhod další prospěch. Především se jedná o vzájemnou zastupitelnost zaměstnanců pracujících na sdíleném místě, díky čemuž se v případě absence sdílejícího zaměstnance může dále pokračovat v práci a ujednaných termínech. Zaměstnancům odpadá přílišný tlak v případě vlastní absence v práci.<sup>200</sup> Předpokládám, že zaměstnavateli to přidává na jistotě, že se zaměstnanci budou zastupovat plnohodnotně.<sup>201</sup> Mimo jiné, na některých manažerských či specializovaných pozicích překračuje plný úvazek stanovenou týdenní pracovní dobu, tj. 40 hodin týdně. *Job sharing* je pro tyto případ pro zaměstnavatele výhodným řešením, neboť jim umožňuje vytvořit sdílené pracovní místo například ze dvou pracovních úvazků po 30 hodinách.<sup>202</sup>

Pro správné fungování sdíleného pracovního místa se na druhou stranu vyžadují vyšší nároky na spolupráci, důvěru a komunikaci mezi sdílejícími zaměstnanci v porovnání s běžným pracovním poměrem. To může představovat dle mého názoru v některých případech problém, především v podobě nedostatečné komunikace. Část práce mohou zaměstnanci vykonávat víckrát či ji mohou úplně opomenout. Po zaměstnavateli je pak vyžadována i vyšší administrativní zátěž a zvýšená kontrola.<sup>203</sup> Další nevýhodu shledávám v tom, že zaměstnancům může sdílené pracovní místo přinášet určitou míru nejistoty z hlediska stanovení náplně práce,

---

<sup>200</sup> FRÁŇKOVÁ, Pavla a kol. Job sharing v praxi: Jak zavádět a rozvíjet sdílená pracovní místa 2015 [online]. Projekt METR 2013–2015. Fond dalšího vzdělávání, příspěvková organizace Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. [Cit. 8. 3. 2018]. Dostupné z: <[http://www.fleximetr.cz/storage/app/media/Clanky-PDF/web\\_bozura\\_fleximetr\\_jednostrany.pdf](http://www.fleximetr.cz/storage/app/media/Clanky-PDF/web_bozura_fleximetr_jednostrany.pdf)>.

<sup>201</sup> KUSHNER, Sherrill. Job Sharing - An Alternative to a Traditional Law Practice. *Legal Economics*. 1985, vol. 11, issue 6, s. 24–30.

<sup>202</sup> FRÁŇKOVÁ, Pavla a kol. Job sharing v praxi: Jak zavádět a rozvíjet sdílená pracovní místa 2015 [online]. Projekt METR 2013–2015. Fond dalšího vzdělávání, příspěvková organizace Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. [Cit. 8. 3. 2018]. Dostupné z: <[http://www.fleximetr.cz/storage/app/media/Clanky-PDF/web\\_bozura\\_fleximetr\\_jednostrany.pdf](http://www.fleximetr.cz/storage/app/media/Clanky-PDF/web_bozura_fleximetr_jednostrany.pdf)>.

<sup>203</sup> MORÁVEK, Jakub. Vybrané aspekty job-sharingu. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub, *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 146. ISBN 9788074789755.

vymezení kompetencí a odpovědnosti za jednotlivé úkoly. Je nutné trvat na přesném smluvním ujednání. Pro zaměstnavatele může sdílené pracovní místo přinést vyšší nemzdové náklady v souvislosti s pořízením pracovního vybavení pro druhého zaměstnance. Pokud sdílené pracovní místo funguje efektivně, tyto náklady se zaměstnavateli brzy vrací zpět.<sup>204</sup> Sdílení pracovního místa vnímám celkově jako vhodné opatření pro sladění rodinného a profesního života. Umožňuje vyhnout se propouštění zaměstnanců, kteří potřebují redukovat pracovní dobu a snížit i objem práce z důvodu péče o děti či jiné závislé osoby.<sup>205</sup>

#### 2.1.4 Pružná pracovní doba

Pružná pracovní doba je upravena v ustanovení § 85 zákoníku práce. Skládá se z tzv. základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel. Základní pracovní doba je časový úsek, kdy je zaměstnanec povinen být na pracovišti a vykonávat práci. Ve volitelné pracovní době si zaměstnanec sám volí začátek, případně i konec pracovní doby. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Oba časové úseky jsou navzájem úzce provázané tak, že mezi dva úseky volitelné pracovní doby musí být vždy vložen časový úsek základní pracovní doby. I v případě pružné pracovní doby je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku na jídlo a oddech v délce nejméně 30 minut. V rámci rozvržení pracovní doby zaměstnavatel určí vyrovnávací období, ve kterém musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna. Toto období nesmí být delší než 26 týdnů po sobě jdoucích (dle kolektivní smlouvy až 52 týdnů po sobě jdoucích). Na zavedení pružné pracovní doby není právní nárok, a tudíž rozhodnutí o uplatnění této formy atypického zaměstnávání záleží zcela na zaměstnavateli.<sup>206</sup>

Pružná pracovní doba přináší podle mého názoru značné výhody pro zaměstnance v souvislosti s problematikou skloubení rodinného a profesního života. Díky volitelné části pracovní doby může zaměstnanec nastoupit do práce či odejít z pracoviště dle individuálních potřeb. Může tak například zajistit péči o děti či jiné závislé osoby, doprovodit dítě do školního zařízení, dítě či jinou osobu k lékaři. Zaměstnanec se též lépe vyhne dopravní špičce, nemusí nutně vstávat s dítětem příliš brzy, aby stihl nastoupit brzy ráno do práce. Dochází tak

---

<sup>204</sup> *Gender Studies, o.p.s.* Sdílení pracovního místa. In: [www.materskarodicovska.cz](http://www.materskarodicovska.cz) [online]. Gender Studies: © 2011 [Cit. 1. 3. 2018]. Dostupné z: <http://materskarodicovska.cz/cz/sdileni-pracovniho-mista-zamestnanec>.

<sup>205</sup> SAMEK, Vít. Odborný pohled na flexibilní formy práce. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. ACTA UNIVERSITATIS BRUNENSIS IURIDICA. Brno: Masarykova univerzita, 2010. s. 162. ISBN 978-80-210-5358-8.

<sup>206</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 533. ISBN 978-80-7400-290-8.

k minimalizaci možných pozdních příchodů do zaměstnání. Zaměstnanec si může vyřídit své osobní záležitosti (např. návštěva ošetřujícího lékaře, úřadu), které by představovaly jinak překážku v práci, za kterou by zaměstnavatel musel poskytnout náhradu mzdy.<sup>207</sup> Zde je důležité zdůraznit, že podle § 97 odst. 1 zákoníku práce se překážky v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby. Pokud překážky zasáhnou do volitelné pracovní doby, nebudou se posuzovat jako výkon práce a neposkytne se za ně náhrada mzdy či platu. Překážky v práci nemají vliv na počet odpracovaných hodin a zaměstnanec je proto povinen pracovní dobu napracovat jindy v rámci úseku volitelné pracovní doby. Nejpozději však v době do konce vyrovnacího období, jestliže si se zaměstnavatelem nedohodl jinou dobu napracování.<sup>208 209</sup>

Pro zaměstnavatele je pružná pracovní doba též výhodná, neboť představuje způsob, jak zaměstnancům zvýšit pocit odpovědnosti a motivace za odvedenou práci. Pružná pracovní doba totiž přináší větší spokojenost a vyrovnanost zaměstnanců, kteří jsou následně více efektivní v zaměstnání. Zaměstnavatelé také uspoří finanční prostředky v případě některých překážek na straně zaměstnanců či práce přesčas.<sup>210</sup>

Na druhou stranu jako nevýhodu pružné pracovní doby shledávám v tom, že ne všichni zaměstnanci budou mít stejnou pracovní dobu. Různé pracovní porady je tak nezbytné plánovat do základní pracovní doby.<sup>211</sup> Dále může pružná pracovní doba představovat pro zaměstnavatele riziko jejího zneužití ze strany zaměstnanců, a to převážně tam, kde není elektronické sledování docházky. Obecně se však domnívám, že pružná pracovní doba je výhodná pro harmonizaci rodinného a profesního života a mohla by být v ČR více využívána než v posledních letech (Příloha č. 2).<sup>212</sup>

---

<sup>207</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. s. 76. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2.

<sup>208</sup> Zohlednění překážek v práci pouze v rozsahu, ve kterém tyto překážky zasáhly do základní pracovní doby, se neuplatní u dočasné pracovní neschopnosti, u překážek v práci vymezených přesnou délkou nezbytně nutné doby, po kterou přísluší zaměstnanci pracovní volno, a u činnosti zástupců zaměstnanců.

<sup>209</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 564. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>210</sup> FADRŇÝ, Dalibor. Pružné rozvržení pracovní doby. In: [www.cssz.cz](http://www.cssz.cz) [online]. Česká správa sociálního zabezpečení 2013. [cit. 28. 2. 2018]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/2013-02-mgr-bc-dalibor-fadrny-pruzne-rozvrzeni-pracovni-doby.ht>.

<sup>211</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. s. 76. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2.

<sup>212</sup> ČSÚ. Uspořádání pracovní doby žen ve věku 15–64 let v pozici zaměstnance dle věku nejmladšího dítěte v rodině. In: [www.czso.cz](http://www.czso.cz) [online]. Poslední aktualizace 6. 5. 2011 [Cit. 8. 2. 2018]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/vyvoj-ekonomicke-aktivity-obyvatelstva-1-ctvrtleti-2011-3e7vfvw3xb>.

### 2.1.5 Stlačený pracovní týden a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Stlačený pracovní týden je alternativní forma zaměstnávání, kdy zaměstnanec odpracuje podle pracovní smlouvy ujednanou délku týdenní pracovní doby, ale za kratší počet odpracovaných dní. Pro zaměstnance je tak denní pracovní doba delší, ale pracovní týden kratší. Týdenní pracovní dobu zaměstnanec odpracuje například za čtyři dny v týdnu po deseti hodinách denně. Výsledkem je, že zaměstnanec získá jeden volný den v týdnu navíc, ve kterém se může věnovat svým soukromým záležitostem.<sup>213</sup> I v rámci stlačeného pracovního týdne musí zaměstnavatel při rozvržení pracovní doby přihlídnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce. Konkrétně se jedná o ustanovení § 83, § 90 a § 92 zákoníku práce. Zaměstnavatel je povinen dbát dodržování přestávky na jídlo a oddech, případně bezpečnostních přestávek. Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Zaměstnanec tak může pracovat maximálně tři dny v týdnu po 12 hodinách a čtvrtý den pouze 4 hodiny.

Pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby je typické, že je pracovní doba rozvržena nerovnoměrně na jednotlivé týdny. V některých týdnech je pracovní doba kratší, v jiných delší než stanovená týdenní pracovní doba. Nicméně v rámci příslušného vyrovnávacího období, které je zaměstnavatelem stanoveno nejvýše na 26 týdnů po sobě jdoucích (dle kolektivní smlouvy nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích), se průměrná týdenní pracovní doba musí rovnat délce stanovené týdenní pracovní doby. O zavedení nerovnoměrného rozvržení pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel. Také zde délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.<sup>214</sup> V praxi může docházet k tomu, že pracovní týden může být nerovnoměrně rozvržený a zároveň stlačený. Zaměstnanec při týdenní pracovní době 40 hodin odpracuje jeden týden například za 4 dny v rozsahu 42 hodin týdně (pondělí až úterý 12 hodin, středa až čtvrtek 9 hodin, pátek volný), další týden za 3 dny v rozsahu 36 hodin (každý den vždy po 12 hodinách), čímž pracovní doba vychází průměrně na 40 hodin týdně za stanovené období, které může být maximálně 26 týdnů.

Stlačený pracovní týden i nerovnoměrné rozvržení pracovní doby přináší pro zaměstnavatele a zaměstnance některé pozitivní i negativní dopady, které je nutné uvést. Stlačený týden i nerovnoměrné rozvržení pracovní doby představují podle mého názoru výhodu především pro zaměstnance, kteří pečují o děti či jiné závislé osoby. Těmto zaměstnancům je díky volným pracovním dnům umožněno využít jinou osobu k zajištění péče o dítě (např. chůvu)

<sup>213</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. s. 77. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2.

<sup>214</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 513, s. 527–530. ISBN 978-80-7400-290-8.



pouze na některé dny v týdnu. Ostatní dny se zaměstnanci sami mohou věnovat dětem či jiným závislým osobám svou vlastní péčí.<sup>215</sup> Výhodu přináší zmíněná úprava pracovní doby také zaměstnancům, kteří bydlí ve velké dojezdové vzdálenosti. Volné pracovní dny jim umožňují kompenzovat čas vynaložený na dopravení se do zaměstnání. V souvislosti s tím dochází též k větší finanční úspoře za náklady na cestovné do zaměstnání. V některých rodinách se objevuje praxe, že jeden partner pracuje ve stlačeném pracovním týdnu a druhý na zkrácený pracovní úvazek. Díky tomuto způsobu organizace práce se mohou oba rodiče věnovat rodině. Stlačený pracovní týden a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby tak může přispět k většímu zapojení otců do péče o dítě.

Pro zaměstnavatele mohou být podle mého názoru zmíněné formy atypického zaměstnání přínosem především v případě, kdy se jedná o provoz s nedostatkem pracovního místa. Takový provoz může zapříčinit i snížení kvality odvedené práce. Pokud se zaměstnavatel rozhodne využít některou z uvedených forem atypického zaměstnání, umožní tak, aby na menším pracovišti vykonal svou práci větší počet zaměstnanců. Dále může zaměstnavatel v případě nerovnoměrného rozvržení pracovní doby rozvrhnout pracovní dobu tak, aby ušetřil náhradu mzdy či platu v případě, kdy sám nemůže zaměstnanci práci přidělit podle § 208 zákoníku práce (např. v důsledku nezajištěnosti výroby).

Je však potřeba zmínit, že ačkoli zaměstnanec pracuje v rámci stlačeného pracovního týdne méně dní, skutečná délka pracovní doby může (pokud ujednáno) odpovídat plnému úvazku. Takový způsob rozvržení pracovní doby zaměstnance více vyčerpává a volný den budou nakonec věnovat spíše odpočinku. S větší vyčerpaností musí zaměstnanci počítat i u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, především v týdnech, které jsou delší než stanovená týdenní pracovní doba.<sup>216</sup> Zaměstnanci, kteří pracují pravidelně ve stlačeném pracovním týdnu nebo nerovnoměrném rozvržení pracovní doby více jak osm hodin denně, se stávají pracovně nejen méně efektivní a více náchylní k chybám spojených s pracovním procesem. Stávají se také více ohroženi na svém zdraví v porovnání se zaměstnanci ve standardních pracovních směnách. Navíc nerovnoměrné rozvržení pracovní doby se jeví často jako nevýhodné a nejméně proveditelné v praxi, neboť vyžaduje velkou časovou a organizační náročnost.<sup>217</sup> Po posouzení stlačeného pracovního týdne a nerovnoměrného rozvržení pracovní

---

<sup>215</sup> Podobně HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. s. 77.

<sup>216</sup> *Gender Studies, o.p.s.* Stlačený pracovní týden. In: [www.materskarodicovska.cz](http://www.materskarodicovska.cz) [online]. Gender Studies: © 2011 [Cit. 1. 3. 2018]. Dostupné z: <<http://materskarodicovska.cz/cz/stlaceny-pracovni-tyden-zamestnanec>>

<sup>217</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. s. 78. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2.

doby je tedy otázkou, zda převažují celkové zisky nad ztrátami při využívání zmíněných způsobů úpravy pracovní doby pro účely sladění rodinného a profesního života.

Domnívám, že výše zmíněné atypické formy zaměstnání brané z hlediska pracovní doby jsou vhodnými nástroji k harmonizaci rodiny a práce pro zaměstnance pečující o děti či jiné závislé osoby. Každý z uvedených způsobů je spojen s určitými výhodami i nevýhodami a nelze s přesností stanovit, že některý z nich je výhodnější. Zmíněné atypické formy zaměstnání jsou v ČR v porovnání s jinými zeměmi EU méně využívané a nabízí se zde prostor pro jejich větší uplatnění. Především je možné polemizovat *de lege ferenda* nad možným zavedením institutu sdíleného pracovního místa. Někteří autoři považují jeho zavedení jako problematické vzhledem k nutnosti současně komplexně upravit další oblasti právní úpravy s tím spojené. Časová náročnost a rozložení pracovní doby sehrává pro mnoho zaměstnanců pečujících o děti a další osoby klíčovou roli a ovlivňuje jejich rozhodování, zda budou vykonávat určité zaměstnání. Prosazení těchto atypických forem zaměstnání je otázkou jak právní, tak sociální, ekonomickou a psychologickou. Odstranění bariér v jejich využívání by mohlo podle mého názoru zvýšit zaměstnanost na českém trhu práce a zvýšit i spokojenost zaměstnanců, která by se odrazila i na odvedeném pracovním výkonu.

## **2.2 Atypické formy zaměstnání pro sladění rodinného a profesního života z hlediska místa výkonu práce**

Zaměstnanec, který pečuje o malé dítě či jinou fyzickou osobu řeší při sladění rodinného a profesního života nejen otázku časovou, ale i otázku místa výkonu práce svého zaměstnání. Dojíždění do zaměstnání je často spojeno i s časem, který zaměstnanec může lépe využít. Mezi formy zaměstnání, které jsou upraveny v této podkapitole, patří práce z domu (*homeoffice*) a práce na dálku (*teleworking*). Tyto atypické formy zaměstnání jsem vyčlenila do samostatné podkapitoly a rozlišila jsem je od ostatních atypických forem zaměstnání. Hlavní rozlišení od výše zmíněných atypických forem zaměstnání shledávám v tom, že zaměstnanec vykonává práci na jiném místě, než je pracoviště zaměstnavatele.

V roce 2002 byla ve spojitosti s Evropskou strategií zaměstnanosti vyjednána sociálními partnery jednotlivých členských států Unie Rámcová dohoda o práci na dálku. Práce na dálku představuje cestu k modernizaci organizace práce, k zvýšení produktivity a vzájemné konkurenceschopnosti zaměstnavatelů. Pro pracovníky představuje cestu ke sladění rodinného a pracovního života. Práce na dálku jim dává větší autonomii při plnění pracovních úkolů.

Podstata dohody o práci na dálku byla implementována do § 317 zákoníku práce a vztahuje se na pracovníky, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele.

### 2.2.1 Práce z domova (*home office*)

Práce z domova neboli *home office* je jedna z atypických forem zaměstnání, která se vyznačuje tím, že zaměstnanec nevykonává závislou práci na pracovišti zaměstnavatele, ale v místě svého bydliště. S ohledem na formu pracovního vztahu vykonává zaměstnanec práci z domova zpravidla na základě typického pracovního poměru, může ji však vykonávat i v rámci kratší pracovní doby.<sup>218</sup> Práci z domova má povahu buď trvalé práce v domácím prostředí (někdy rozlišované jako *homeworking*) nebo dočasné práce (*home office*), kterou může zaměstnanec kombinovat s prací na pracovišti zaměstnavatele. Většinou se *home office* používá jako forma zaměstnaneckého benefitu.<sup>219</sup> Zákoník práce neobsahuje ustanovení, které by práci z domova definovalo a výlučně upravovalo. Na tento druh práce se však vztahuje ustanovení § 317 zákoníku práce, které upravuje pracovněprávní vztahy zaměstnance nepracujícího na pracovišti zaměstnavatele. Podle dohodnutých podmínek vykonává zaměstnanec pro zaměstnavatele sjednanou práci, kterou si sám rozvrhuje.<sup>220</sup> Obsahem ustanovení § 317 zákoníku práce je i vymezení výluk. Na zaměstnance, který vykonává práci z domova, se nevztahuje právní úprava pracovní doby, prostožů ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, pokud nestanoví prováděcí předpis jinak<sup>221</sup>, nebo pokud jde o náhradu mzdy nebo platu při dočasné pracovní neschopnosti a karanténě. Zaměstnanci také nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.<sup>222</sup>

Význam práce z domova se s rozvojem moderních informačních a komunikačních technologií stále zvyšuje. Podle mého názoru je atraktivní především pro zaměstnance. Především jim umožňuje lépe skloubit rodinu a práci díky možnosti pracovat z pohodlí domova

---

<sup>218</sup> SEEMANOVÁ, Jana. Atypická zaměstnání z pohledu osob pečujících o děti. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub, *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 55. ISBN 9788074789755.

<sup>219</sup> SOCHOROVÁ, Petra, PLEŠKOVÁ, Veronika, MINÁROVÁ, Martina, LARA, Zita. Home office aneb práce z domova [online]. People Management Forum, 2013. [Cit. 20. 3. 2018]. Dostupné z: <[http://www.aperio.cz/zdrava-firma-2014/doc/19\\_PMF\\_Home\\_office\\_aneb\\_prace\\_z\\_domova.pdf](http://www.aperio.cz/zdrava-firma-2014/doc/19_PMF_Home_office_aneb_prace_z_domova.pdf)>.

<sup>220</sup> TOMŠEJ, Jakub. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub, *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 149–150. ISBN 9788074789755.

<sup>221</sup> Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

<sup>222</sup> § 317 písm a) až c) zákoníku práce.

v pracovní době, která zaměstnancům vyhovuje. Tato forma zaměstnání je výhodná pro osoby, které nemohou fyzicky docházet do zaměstnání, např. z důvodu péče o dítě či jinou závislou osobu.<sup>223</sup> Podle dat Eurostatu pracovalo z domova v EU v roce 2016 průměrně 2,6 % zaměstnanců, převážně se jednalo o ženy. Nejvíce zaměstnanců ve věkové skupině 20–64 let pracujících z domova se nacházelo v roce 2016 v Nizozemí (8,8 %), Finsku (7,5 %), Rakousku (6,1 %) a Dánsku (6 %). Nejnižší podíl práce z domova je v Rumunsku (0,4 %) a Litvě (0,7 %). V České republice dosahuje tento podíl 1 % (z toho celkem 1,2 % žen a 0,8 % mužů).<sup>224</sup>

V souvislosti s absencí výslovné právní úpravy práce z domova je nutné, aby si zaměstnavatel se zaměstnancem sjednali podmínky svého pracovněprávního vztahu přímo v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel může upravit podmínky výkonu práce z domova také interní směrnici.<sup>225</sup> Smluvní ujednání podmínek je v souladu se zásadou soukromého práva „*co není zakázáno, je dovoleno*“ vyjádřenou v § 1 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále je „občanský zákoník“). Tato zásada výrazně posiluje smluvní volnost v pracovněprávních vztazích a celkově flexibilitu při zaměstnání.<sup>226</sup> Ujednání musí být v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů a nesmí odporovat obsahu a účelu zákoníku práce.<sup>227</sup> Zakázána jsou také ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek, právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.<sup>228</sup>

Zaměstnanec a zaměstnavatel si musí v pracovní smlouvě dohodnout místo výkonu závislé práce.<sup>229</sup> Zpravidla se sjednává obec nebo kraj, ve kterém se nachází jak pracoviště zaměstnavatele, tak bydliště zaměstnance. Správné určení místa je pro výkon práce z domova důležité, neboť ani zde není možné zaměstnance přeložit k výkonu práce do jiného místa bez jeho souhlasu.<sup>230</sup> Zaměstnanec je dále povinen vykonávat závislou práci osobně.<sup>231</sup> Znamená to, že zaměstnanci nemohou pomáhat rodinní příslušníci či jiné osoby v domácnosti. Zaměstnavatel

---

<sup>223</sup> TOMŠEJ, Jakub. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub, *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 148. ISBN 9788074789755.

<sup>224</sup> Eurostat, Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%). In: [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu) [online] Poslední aktualizace 17. 1. 2018 [Cit. 19. 3. 2018]. Dostupné z: <<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>>.

<sup>225</sup> DOUŠOVÁ, Jana. Několik poznámek ke zkrácenému pracovnímu úvazku, sdílenému zaměstnání a práci z domu z pohledu subjektů pracovněprávních vztahů. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub, *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 132–133. ISBN 9788074789755.

<sup>226</sup> HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009. s. 34. ISBN 97880903786049.

<sup>227</sup> § 1a zákoníku práce.

<sup>228</sup> § 1 odst. 2 občanského zákoníku.

<sup>229</sup> § 2 odst. 2 zákoníku práce a § 34 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

<sup>230</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 209. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>231</sup> § 2 odst. 2 zákoníku práce a § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce

může tento zákaz z preventivních důvodů i výslovně upravit v pracovní smlouvě.<sup>232</sup> Podle § 317 zákoníku práce se na zaměstnance pracující mimo pracoviště zaměstnavatele nevztahuje právní úprava rozvržení pracovní doby. Zaměstnanec si tak může sám určit začátek a konec pracovní směny. Na základě pracovní smlouvy však zaměstnavatel může zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu, a to hlavně v případech, kdy má zaměstnanec povinnost komunikovat s ostatními zaměstnanci nebo zákazníky. Pokud zaměstnavatel práci nerozvrhne, je povinen zaměstnance poučit o maximální délce pracovních směn, o povinnosti konat přestávky v práci na jídlo a oddech či bezpečnostní přestávky.

Je předmětné také uvést, že podle § 2 odst. 2 zákoníku práce vykonává zaměstnanec pracující z domova svou práci též na odpovědnost zaměstnavatele. Zde vyvstává důležitá otázka ohledně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „BOZP“). Zákoník práce totiž nečiní rozdíl mezi výkonem práce na pracovišti zaměstnavatele a výkonem práce z domova, pokud jde o povinnost zaměstnavatele vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a podmínky. Jinak řečeno, zaměstnavatel musí zajistit BOZP i pro zaměstnance pracujícího doma. Pokud má zaměstnavatel dodržovat zákonem stanovené povinnosti, je nezbytné, aby znal pracovní prostředky a prostředí, ve kterém zaměstnanec pracuje. Provedení kontroly prostředí, tj. domu nebo bytu zaměstnavatele, může učinit pouze se souhlasem zaměstnance. V opačném případě by došlo k porušení práva na nedotknutelnost obydlí podle čl. 12 Listiny základních práv a svobod.<sup>233</sup> Domnívám se, že je proto vhodné, aby byl zaměstnavatel v pracovní smlouvě oprávněn k provádění kontroly místa, ve kterém zaměstnanec bude vykonávat práci z domova. Nicméně jednou daný souhlas může zaměstnanec kdykoli odepřít. Pro tyto případy je podle mého názoru praktické si vyhradit možnost dohodu o výkonu práce z domova ukončit. Zaměstnavatel je dále povinen podle § 103 odst. 2 zákoníku práce zaměstnance dostatečně informovat o rizicích práce z domova a zajistit mu školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP.

Předpokládám, že určité obavy vyvolávají v zaměstnavatelích otázky pracovních úrazů vzniklých v souvislosti s výkonem práce z domova. Pro práci z domova neexistuje v této oblasti speciální právní úprava. Zaměstnavatel je podle § 269 odst. 1 zákoníku práce odpovědný zaměstnanci za škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda vznikla při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním. Pracovní úraz se typicky může

---

<sup>232</sup> NAVRÁTIL, Marcel a kolektiv. Problémy při práci na dálku a jejich řešení pro zaměstnance [online]. TREXIMA, spol. s.r.o. © 2017 Zlín. [Cit. 1. 3. 2018].

Dostupné z: < [https://ipodpora.odbory.info/soubory/.../Problémy\\_při\\_práci\\_na\\_dálku\\_stud.docx](https://ipodpora.odbory.info/soubory/.../Problémy_při_práci_na_dálku_stud.docx) >.

<sup>233</sup> Česká republika. Listina základních práv a svobod. In: Sbírka zákonů, Česká republika. 1992, roč. 1993, částka 1, usnesení předsednictva České národní rady č. 2, s. 17–23.

stát během přestávky na jídlo a oddech na pracovišti zaměstnavatele, nebo když si zaměstnanec odskočí na toaletu. Široké chápání pracovního úrazu má své opodstatnění v souvislosti s výkonem práce na pracovišti, kde je pracovní doba pevně stanovena. U práce na dálku však nemá zaměstnanec pevně ohraničenou pracovní dobu a během pobytu doma si může stanovit libovolně dlouhé přestávky, při kterých může dojít k pracovnímu úrazu. U tohoto atypického způsobu zaměstnávání může být často obtížné určit, kdy zaměstnanci vznikl úraz v přímé souvislosti s vykonáváním pracovních úkolů a kdy už nikoli.<sup>234</sup> Odpovědnost zaměstnavatele je objektivní a může se jí zprostit zcela, pokud prokáže, že zaměstnanec si způsobil škodu vlastním zaviněním.<sup>235</sup> Aby zaměstnavatel mohl své argumenty na svou obranu podpořit, měl by především prokázat, že seznámil zaměstnance s předpisy a pokyny k zajištění BOZP a jejich znalost a dodržování soustavně kontroloval.<sup>236</sup>

Zaměstnanec má zároveň právo i povinnost podílet se na vytváření bezpečného pracovního prostředí. Při práci z domova je zaměstnanec povinen dbát o svou vlastní bezpečnost, dodržovat právní pokyny zaměstnavatele a při práci stanovené postupy, používat stanovené pracovní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a především vyvarovat se nedovoleného či výslovně zakázaného chování.<sup>237</sup>

Práce z domova se nejčastěji využívá u administrativních pozic, kde zaměstnanec může z povahy věci pracovat na určitém projektu či úkolu z domova. Z pohledu zaměstnanců považují tuto atypickou formu zaměstnání výhodnou především v souvislosti s možností skloubit rodinné záležitosti a pracovní povinnosti. Je také jednou z možností, jak zvýšit zastoupení žen na trhu práce v době, kdy pečují o děti. Pracovní úkoly mohou zaměstnanci plnit téměř kdykoli během dne podle svých časových možností a preferencí. Zaměstnanci také ušetří cestovní náklady a čas spojený s každodenním dojížděním do zaměstnání. Na druhou stranu se domnívám, že pokud zaměstnanec pracuje převážně nebo vždy z domova, dochází k pocitu ztráty sounáležitosti, ztěžuje se komunikace mezi kolegy a může dojít i k vyčlenění z týmu. Práce z domova je také náročná na vlastní disciplínu.

Pro zaměstnavatele představuje podle mého názoru práce z domova převážně úsporu nákladů na pronájem a provoz kanceláře. Pro mnohé zaměstnance znamená velmi atraktivní formu zaměstnání. Pokud zaměstnavatel práci z domova umožňuje, může tím přilákat i velmi

---

<sup>234</sup> TOMŠEJ, Jakub. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub, *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 150–153. ISBN 9788074789755.

<sup>235</sup> § 270 zákoníku práce.

<sup>236</sup> DOUŠOVÁ, Jana. Několik poznámek ke zkrácenému pracovnímu úvazku, sdílenému zaměstnání a práci z domu z pohledu subjektů pracovněprávních vztahů. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub, *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 132–133. ISBN 9788074789755.

<sup>237</sup> § 106 zákoníku práce.

kvalifikované zaměstnance, kteří nemohou dojíždět do pracoviště zaměstnavatele z časových či jiných důvodů. Často se může jednat o osoby na mateřské dovolené či rodičovské dovolené, kteří chtějí při péči o rodinu pracovat. Zaměstnanci pracující z domova jsou více spokojeni, což se projevuje i na vyšší produktivitě práce oproti zaměstnancům pracujícím v objektu zaměstnavatele. Práce z domova je často poskytována jako benefit, což k spokojenosti zaměstnance jen přispívá a dále ho motivuje. Zaměstnanec si může rozvrhnout pracovní dobu podle svých preferencí a vlastní produktivity. Mezi další výhody spadá dle mého názoru i to, že nedochází k vyrušování ze strany kolegů, jak z hlediska mimopracovních rozhovorů, tak z hlediska hluku ve společnostech využívajících tzv. open-space kanceláře. Naproti tomu shledávám, že práce z domova představuje pro zaměstnavatele i určitá rizika. Jelikož zaměstnavatel nemá nad svým zaměstnancem plnou kontrolu, přichází o možnost zjistit a odstranit případné nedostatky odvedené práce dříve než po jejím odevzdání. S prací na dálku je spojeno riziko hlavně v oblasti zajištění BOZP. Typická je i ztížená komunikace, ztížená ochrana obchodního tajemství a důvěrných informací a vyšší organizační náročnost.<sup>238</sup> Pokud by měla být práce z domova zaměstnanci využívána, shledávám jako nejpříjemnější řešení možnost, kdy je práce vykonávaná na pracovišti propojována s prací vykonávanou doma, místo výhradní práce z domova.

### 2.2.2 Práce na dálku (*teleworking*)

Práce na dálku je atypická forma zaměstnání, která spočívá též ve vykonávání práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Zaměstnanec může pracovat nejen z domova, ale z jakéhokoli jiného místa. Charakteristické pro tuto formu zaměstnání je, že výměna pokynů zaměstnavatele i výsledků práce zaměstnance probíhá prostřednictvím telekomunikačního zařízení a internetu. Pro *teleworking* je vhodná široká škála profesí. Především se jedná o intelektuální, převážně samostatné práce. Od zaměstnanců se vyžaduje schopnost organizovat si čas a samostatně řešit úkoly či případné problémy. V praxi českých firem je *teleworking* využíván v případě schůzek s kolegy a klienty. Mezi velmi běžné způsoby komunikace spadají například emaily, chat, telekonference, videokonference pro vedení týmových porad a školení, sdílení a ukládání dokumentů přes internet, webináře neboli online školení s interaktivními prvky.<sup>239</sup> Práci na dálku

---

<sup>238</sup> SOCHOROVÁ, Petra, PLEŠKOVÁ, Veronika, MINÁROVÁ, Martina, LARA, Zita. Home office aneb práce z domova [online]. People Management Forum, 2013. [Cit. 20. 3. 2018].

Dostupné z: <[http://www.aperio.cz/zdrava-firma-2014/doc/19\\_PMF\\_Home\\_office\\_aneb\\_prace\\_z\\_domova.pdf](http://www.aperio.cz/zdrava-firma-2014/doc/19_PMF_Home_office_aneb_prace_z_domova.pdf)>.

<sup>239</sup> NAUTIS. Možnosti využívání flexibilních forem práce pro pečující osoby [online]. Metodika v rámci projektu OP LZZ PAS-WORD, Nakladatelství PASPARTA, o.p.s. [Cit. 20. 3. 2018]. Dostupné z:

může zaměstnanec vykonávat buď trvale ze vzdáleného místa, nebo částečně několik dnů či hodin v týdnu, či jen na služební cestě.<sup>240</sup> Zákoník práce ani jiný předpis práci na dálku nedefinuje ani konkrétně neupravuje. Na práci na dálku stejně jako na práci z domova se obdobně vztahuje ustanovení § 317 zákoníku práce. Ustanovení upravuje pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele a podle dohodnutých podmínek vykonává pro zaměstnavatele sjednanou a samostatně rozvrženou práci. Ani zde se na zaměstnance nevztahuje právní úprava pracovní doby, prostoje ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřisluší náhrada mzdy nebo platu, pokud nestanoví prováděcí předpis jinak<sup>241</sup> nebo pokud jde o náhradu mzdy nebo platu při dočasné pracovní neschopnosti karanténě. Zaměstnanci také nepřisluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.<sup>242</sup>

U práce na dálku je tedy také nutné upravit podmínky výkonu práce přímo v pracovní smlouvě nebo v interní směrnici. Problematika úpravy podmínek zmíněná u práce z domova se pro tuto atypickou formu zaměstnávání bude řešit podobně. Ráda bych však v této souvislosti zmínila pouze otázku úhrady nákladů vzniklých při výkonu práce na dálku, neboť lze zde očekávat vyšší nákladnost při výkonu této formy práce. Zákoník práce v § 2 odst. 2 stanoví, že závislá práce musí být vykonávána na náklady zaměstnavatele. Zaměstnavatel je tedy povinen zaměstnance vybavit potřebnými telekomunikačními zařízeními (např. notebook, telefon) a poskytnout mu připojení na internet či uhradit případné další náklady s tím spojené.<sup>243</sup>

Rozdíl práce na dálku oproti práci z domova spočívá převážně v tom, že místo výkonu práce na dálku nemusí být nutně bydlištěm zaměstnance. Výhody a nevýhody práce z domova se dají vzít v potaz i u *teleworkingu*. Zaměstnanci umožňují uspořít čas a náklady spojené s dopravou, čímž mu zbývá více času a finanční prostředků pro rodinu. *Teleworking* umožňuje zaměstnanci snadnější komunikaci se zahraničními centrály, klienty či se svým pracovním týmem bez nutnosti cestování. Naopak nevýhodu spatřuji v tom, že mobilní telefon nebo email není plnohodnotnou náhradou komunikace, kterou by mohl zaměstnanec vést osobně se spolupracovníkem nebo klientem. Videohovory však tyto nedostatky mohou účinně vyloučit. Na druhou stranu se i přes flexibilitu práce na dálku často stává, že zaměstnanec

---

<[http://www.praha.apla.cz/index.php?option=com\\_phocadownload&view=category&download=78%3Amonosti-vyuvn-flexibilnch-forem-prce\\_metodika&id=5%3Ametodiky&Itemid=42](http://www.praha.apla.cz/index.php?option=com_phocadownload&view=category&download=78%3Amonosti-vyuvn-flexibilnch-forem-prce_metodika&id=5%3Ametodiky&Itemid=42)>.

<sup>240</sup> MARTOCH, Michal. Teleworking – práce přes Internet přináší úspory nákladů. In: *Itbiz.cz* [online]. 28. 1. 2009 [Cit. 20. 3. 2018]. Dostupné z: <<http://www.itbiz.cz/teleworking-prace-pres-internet>>.

<sup>241</sup> Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

<sup>242</sup> § 317 písm. a) až c) zákoníku práce.

<sup>243</sup> BÍČÁKOVÁ, Olga. Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání? [online]. MPSV. Poslední změna 20. 10. 2008. [Cit. 8. 3. 2018]. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/cs/5793>>.



musí být přítomen v určitý čas nebo denní dobu na videokonferenci či na telefonu. Pracovní dobu si tak nakonec nemůže plně rozvrhnout dle svých preferencí, což mu může ztížit péči o dítě či jinou závislou osobu. Pro zaměstnavatele představuje *teleworking* obecně podle mého názoru velké náklady spojené s jeho zavedením. Například k videokonferenci desetičlenného top managementu společnosti je potřeba několik desítek až stovek tisíc korun i na dostačující softwarové vybavení.<sup>244</sup>

### 2.2.3 Právní úprava *de lege ferenda*

V roce 2016 schválila Legislativní rada vlády návrh změn v zákoníku práce. Záměrem novely bylo posílit princip flexikurity, tedy prohloubení flexibility základních pracovněprávních vztahů za současného posílení ochrany postavení zaměstnance v těchto vztazích. Změna měla spočívat mimo jiné i v posílení flexibility pracovního poměru změnou úpravy výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele (*homeworking* a *teleworking*). Novela upravovala například povinnost zaměstnavatele hradit náklady spojené s komunikací mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a další náklady, které vzniknou zaměstnanci při výkonu práce. Zaměstnavateli novela ukládala také povinnost přijmout opatření, která by zabraňovala izolaci zaměstnance od ostatních zaměstnanců. Zaměstnavatel měl povinnost zajistit technické a programové vybavení potřebné pro výkon práce zaměstnance. Novela zákoníku práce byla v Poslanecké sněmovně projednána v 1. čtení, poté však po velkém počtu pozměňovacích návrhů nebyla předložena do 2. čtení.<sup>245</sup>

Je otázkou, do jaké míry tyto flexibilní formy zaměstnávání dále upravit, aby se zvýšila jejich atraktivita pro zaměstnavatele. Novela zákoníku práce upravovala některé otázky, které by práci z domova a práci na dálku více definovaly. Jejich možné zavedení je do budoucna otevřeno. Podle mého názoru jsou výše zmíněné atypické formy zaměstnání výhodné hlavně pro zaměstnance, neboť pro zaměstnavatele představují zvýšené nároky a rizika. Velké riziko spatřuji především v zaměstnavatelově povinnosti zajistit BOZP, neboť jí může dostat jen s obtížemi. Využívání těchto forem práce může zaměstnavatele nakonec odrazovat. Práce z domova a práce na dálku se přitom jeví jako velký potenciál pro pracovní trh, kdy se za současného zvyšování zaměstnanosti mohou zaměstnanci věnovat rodině a svému soukromému

---

<sup>244</sup> MARTOCH, Michal. Teleworking – práce přes Internet přináší úspory nákladů. In: *Itbiz.cz* [online]. 28. 1. 2009 [Cit. 20. 3. 2018]. Dostupné z: <<http://www.itbiz.cz/teleworking-prace-pres-internet>>.

<sup>245</sup> JOUZA, Ladislav. Práce z domova – výhody a nevýhody. *Bulletin-advokacie online* [online]. 11. 11. 2017 [Cit. 21. 3. 2018]. Dostupné z: <<http://www.bulletin-advokacie.cz/prace-z-domova-vyhody-a-nevyhody>>.

životu. Podle mého názoru by bylo vhodné do budoucna *de lege ferenda* přenést část odpovědnosti za BOZP na zaměstnance tak, aby došlo k odstranění nerovnosti vyplývající z platné právní úpravy. Přikláním se také k názoru, že by mohlo být účelné vymezit skupiny prací, u kterých nejsou dána žádná významná zdravotní rizika a které mohou být vykonávány z domova. Zaměstnavatel by splnil svou povinnost zajistit BOZP pouze tím, že by zaměstnance proškolil v oblasti BOZP a průběžně zaměstnancovy znalosti kontroloval. Zaměstnavateli by tím odpadla povinnost zjišťovat rizika na pracovišti.<sup>246</sup>

## **2.3 Další atypické formy zaměstnání pro sladění rodinného a profesního života**

V této podkapitole zmíním dvě další atypické formy zaměstnání, které hrají určitou roli v oblasti sladění rodinného a profesního života. Jedná se o pracovní poměr na dobu určitou a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tyto formy zaměstnání jsou spojovány s pružným reagováním na změny organizace práce zaměstnavatelů a s nižší sociální jistotou zaměstnanců, která je charakteristická pro atypické formy zaměstnání.

### **2.3.1 Pracovní poměr na dobu určitou**

Pracovní poměr na dobu určitou je atypická forma zaměstnání, díky které si strany mohou sjednat pracovní poměr na omezený časový úsek nebo jeho trvání spojí s určitou právní událostí. Právní úprava je obsažena v ustanoveních § 39, § 65, § 279 odst. 1 písm. g) zákoníku práce a v souvisejících ustanoveních § 48 odst. 2 a § 346 zákoníku práce. Zákoník práce zpracovává v § 39 zákoníku práce předpisy EU, konkrétně směrnici 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi Evropskou unií konfederací průmyslu a zaměstnavatelů (UNICE), Evropským střediskem veřejných produktů (CEEP) a Evropskou konfederací odborových svazů (EKOS). Od ustanovení § 39 zákoníku práce se lze odchýlit pouze ve prospěch zaměstnance.

Pokud si strany v pracovní smlouvě výslovně sjednají dobu trvání pracovního poměru, pak se jedná o pracovní poměr na dobu určitou. V opačném případě platí podle ustanovení § 39 zákoníku práce nevyvratitelná domněnka, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. O pracovní poměr na dobu neurčitou se bude též jednat v případech, kdy ujednání v pracovní

---

<sup>246</sup> TOMŠEJ, Jakub. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: PICHR, Jan, MORÁVEK, Jakub, *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 155. ISBN 9788074789755.

smlouvě o vzniku pracovního poměru na dobu určitou bude neplatné. Zákoník práce tak ponechává smluvní volnost stran.<sup>247</sup>

Při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou může být doba jeho trvání sjednána buď pevným datem, nebo vymezena dobou trvání určitých prací či jinou neohraničenou objektivně zjištěnou skutečností (např. dobou sezónních prací, dobou trvání mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené jiného zaměstnance, doba trvání dočasné pracovní neschopnosti určitého zaměstnance). Toto vymezení musí být natolik přesné, že až nastane skutečnost, která délku trvání pracovního poměru omezuje, bude zřejmé přesné datum skončení pracovního poměru.<sup>248</sup> Pokud je takto vymezená doba vázána na skutečnost, která nastane (může nastat) z vůle jen jednoho účastníka pracovního poměru, je takové sjednání doby trvání pracovního poměru neplatné.<sup>249</sup>

Ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce stanoví, že pracovní poměr na dobu určitou uzavřený mezi týmiž smluvními stranami může být sjednán nejvýše na 3 roky. Strany mohou pracovní poměr opakovaně uzavřít ještě dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje i jeho prodloužení. Z uvedeného vyplývá, že pracovní poměr na dobu určitou může být uzavřen celkem třikrát na dobu v maximálním součtu 9 let. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplyne doba 3 let, již se k němu nepřihlíží.

Z právní úpravy omezující celkovou dobu trvání pracovního poměru či jeho opakování však existují výjimky podle ustanovení § 39 odst. 3 zákoníku práce. Jedná se o případy, kdy zvláštní právní předpis předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu. Příkladem mohou být zaměstnaní cizinci, kterým je uděleno povolení k pobytu a povolení k zaměstnání zásadně na dobu určitou. Opakování jejich pracovního poměru je možné bez zmíněného omezení, jinak by došlo k porušení ustanovení § 39 zákoníku práce i účelu zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších. Dalším příkladem může být pracovní poměr založený jmenováním. Některé zvláštní předpisy stanoví pro jmenované pracovní místo funkční období, které může přesáhnout 3 roky.<sup>250</sup>

V ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce jsou upraveny další výjimky z omezení celkové doby trvání pracovního poměru na dobu určitou. V praxi pracovního práva bylo omezení spočívající v zákazu tzv. řetězení pracovních poměrů na dobu určitou podle

<sup>247</sup> HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 97880903786049.

<sup>248</sup> BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 233. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>249</sup> Rozsudek NS ČR ze dne 20. 05. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2372/2002.

<sup>250</sup> Například v zákoně č. 280/1992 Sb. o resortních, oborových, podnikových a dalších zdravotních pojišťovnách, ve znění pozdějších předpisů, je v § 9a odst. 2 stanoveno, že ředitel zdravotní pojišťovny je jmenován na dobu 4 let.

§ 39 odst. 2 zákoníku práce negativně přijímáno. Ustanovení přinášelo komplikace zaměstnavatelům, kteří vzhledem k povaze své činnosti potřebují opakovaně uzavírat pracovní poměry na dobu určitou (např. využívají sezonní zaměstnance). Právní úprava výjimku před 1. 1. 2012 obsahovala. V souvislosti s kritikou byla novelou zákoníku práce č. 153/2013 Sb. výjimka opět navracena do právní úpravy, a to v podobě nového odstavce 4.<sup>251</sup> Výjimka podle § 39 odst. 4 zákoníku práce se uplatní na případy, kdy jsou u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na základě kterých nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby se zaměstnancem uzavřel pracovní poměr na dobu neurčitou. Pracovní poměr tak může být sjednán jak na dobu delší tři roky, tak může být opakován více jak dvakrát. Uplatnění obou výjimek musí zaměstnavatel odůvodnit. Výjimku může zaměstnavatel využít pouze za předpokladu, že jím použitý postup je přiměřený, a dále pokud uzavře písemnou dohodu s odborovou organizací, která u organizace působí. Jestliže u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, může zaměstnavatel nahradit písemnou dohodu s odborovou organizací vnitřním předpisem. Dohoda nebo vnitřní předpis musí obsahovat zákonem stanovené náležitosti, tj. bližší vymezení důvodů, pravidla postupu, okruh zaměstnanců, jichž se jiný postup týká a dobu, na kterou se dohoda uzavírá či předpis vydává.<sup>252</sup>

Dojde-li k situaci, kdy zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou v rozporu se zákonem (uzavře ho na dobu delší než 3 roky nebo ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou ho uzavře opakovaně vícekrát než dvakrát, aniž by to umožňovaly výjimky v ustanoveních § 39 odst. 3 a 4 zákoníku práce) a oznámí-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí pak zákonná fikce, že pracovní poměr byl uzavřen na dobu neurčitou. Zaměstnanec může namítnout neplatnost sjednání pracovního poměru pro nesplnění podmínek v ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce tím, že zaměstnavateli sdělí, že trvá na svém dalším zaměstnávání. Pokud toto zaměstnanec zaměstnavateli včas písemně neoznámí, zákonná fikce se neuplatní a pracovní poměr končí uplynutím sjednané doby. Vznikne-li mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem spor ohledně splnění zákonem stanovené podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou, může jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel podat určovací žalobu soudu

---

<sup>251</sup> ŠTANG, Michal. Pracovní poměr na dobu určitou – jedna z nejčastějších forem atypického zaměstnání. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub, *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 100. ISBN 9788074789755.

<sup>252</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 239–240. ISBN 978-80-7400-290-8.

v dvouměsíční prekluzivní lhůtě. Lhůta běží ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.<sup>253</sup>

Pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby. Je však možné, že skončí dříve na základě právního jednání (dohodou o rozvázání pracovního poměru, výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru, zrušením pracovního poměru ve zkušební době) nebo právní událostí (smrtí zaměstnance nebo smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou za podmínek upravených v § 342 odst. 1 zákoníku práce). Pokud byla doba trvání pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, je zaměstnavatel povinen upozornit zaměstnance na skončení těchto prací nejméně 3 dny předem.<sup>254</sup> V případě, že zaměstnanec pokračuje po uplynutí sjednané doby v konání prací a zaměstnavatel o tom ví, platí podle § 65 odst. 2 zákoníku práce, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Je třeba zdůraznit, že po uplynutí sjednané doby neplatí žádná ochranná doba, a to i v případě těhotné zaměstnankyně či zaměstnance dočasně práce neschopného.<sup>255</sup> Je vhodné ještě uvést, že zaměstnavatel je na základě § 279 odst. 1 písm. g) zákoníku práce povinen zaměstnance pracujícím v pracovním poměru na dobu určitou informovat o nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou.

V EU pracovalo v roce 2016 v pracovním poměru na dobu určitou celkem 14,2 % zaměstnanců. Nejvíce osob bylo tímto způsobem zaměstnáno v Polsku (27,5 %), Španělsku (26,3 %), Chorvatsku, Portugalsku a Nizozemsku (přes 20 %). V České republice tento podíl dosahoval 10 %. Většina zemí nabízí pracovní poměr na dobu určitou u nižších pozic. Práce ve vedoucích pozicích je zpravidla vykonávána na dobu neurčitou. Je přitom třeba brát v úvahu rozdílnou vnitrostátní úpravu přijímání a propouštění zaměstnanců či nabídku a poptávku na pracovním trhu, což může mít velký dopad na celkové využívání pracovního poměru na dobu určitou.<sup>256</sup> V ČR je pracovní poměr na dobu určitou oblíbenou atypickou formou zaměstnání především pro zaměstnavatele, neboť jeho uzavíráním předchází složitému rozvazování pracovního poměru. Zaměstnanci po uplynutí sjednané doby nemají nárok na odstupné, čímž zaměstnavatel ušetří náklady na jeho vyplacení. To je ovšem nevýhodné pro zaměstnance. Zaměstnavatel může také celkem flexibilně reagovat na změny v organizaci práce, zaměstnávat

---

<sup>253</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 240–241. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>254</sup> § 65 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>255</sup> ŠTANG, Michal. Pracovní poměr na dobu určitou – jedna z nejčastějších forem atypického zaměstnání. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub, *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 102. ISBN 9788074789755.

<sup>256</sup> *European Commission: Eurostat, Statistika zaměstnanosti*. [online]. Poslední aktualizace červen 2017 [Cit. 23. 3. 2018]. Dostupné z: <[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_statistics/cs](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/cs)>.

osoby pouze na přechodnou dobu, kdy to vyplývá buď z okolností nebo z ekonomických či provozních důvodů. Pracovní poměr na dobu určitou je vhodným prostředkem k zaměstnání v době sezónních prací, v případě zastoupení zaměstnance dočasně pracovně neschopného, zastoupení zaměstnankyně na mateřské dovolené či zaměstnance nebo zaměstnankyně na rodičovské dovolené.<sup>257</sup> Zaměstnavatelé často sjednávají pracovní poměr na dobu určitou z důvodu zajištění pracovní schopnosti, důvěryhodnosti a efektivnosti zaměstnance předtím, než s ním uzavřou pracovní poměr na dobu neurčitou. Pro zaměstnavatele je tento postup dle mého názoru do jisté míry bezpečný a výhodný. Na druhou stranu může představovat riziko v podobě ztracených nákladů na proškolení zaměstnance, pokud zaměstnanec nebude chtít opakovaně uzavřít se zaměstnavatelem pracovněprávní vztah.

Naproti tomu pro zaměstnance představuje pracovní poměr na dobu určitou převážně míru nejistoty. Zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou se nenacházejí v ochranné době podle § 53 zákoníku práce.<sup>258</sup> Uplynutím sjednané pracovní doby končí pracovní poměr bez ohledu na to, zda je zaměstnanec například uznán dočasně práce neschopným nebo se jedná o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou či zaměstnance nebo zaměstnankyni čerpající rodičovskou dovolenou. V případě, že zaměstnankyni skončí pracovní poměr v době čerpání mateřské dovolené, nesplní tak následně podmínky pro čerpání další peněžité pomoci v mateřství.<sup>259</sup> Pracovní poměr na dobu určitou dle mého názoru z tohoto pohledu spíše negativně ovlivňuje porodnost, péči o dítě a sladění rodinného a profesního života. Vhodným řešením může být pracovní poměr na dobu určitou pro zaměstnance, kteří chtějí pracovat přechodně z důvodu budoucích plánů (např. stěhování). Domnívám se však, že by měl být uzavírán spíše okrajově či vedle výkonu práce v typickém pracovním poměru.

### 2.3.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Mezi dohody konané mimo pracovní poměr se řadí dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce upravené v § 74–77 zákoníku práce. Jedná se o dvoustranné právní jednání, které zakládá pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Na rozdíl

---

<sup>257</sup> ŠTANG, Michal. Pracovní poměr na dobu určitou – jedna z nejčastějších forem atypického zaměstnání. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub, *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 98–103. ISBN 9788074789755.

<sup>258</sup> ŠTANG, Michal. Pracovní poměr na dobu určitou – jedna z nejčastějších forem atypického zaměstnání. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub, *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 102. ISBN 9788074789755.

<sup>259</sup> SEEMANOVÁ, Jana. Atypická zaměstnání z pohledu osob pečujících o děti. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub, *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 56. ISBN 9788074789755.

od pracovního poměru zde není v takové míře uplatňován vztah organizační nadřízenosti a podřízenosti zaměstnance vůči zaměstnavateli. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se vyznačují větší flexibilitou a smluvní volností smluvních stran v porovnání s pracovním poměrem. Díky této povaze umožňují účastníkům pracovněprávního vztahu sjednat podmínky výkonu práce tak, aby jim vyhovovaly. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mají spíše doplňkový charakter k pracovněprávnímu vztahu.<sup>260</sup>

Jeden z flexibilních znaků dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr spočívá v tom, že zaměstnavatel není povinen zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu. Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou na rozvržení pracovní doby, musí tak učinit v souladu s ustanovením § 77 odst. 2 písm. d) zákoníku práce, na základě kterého nesmí výkon práce přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Zaměstnavatel je nicméně povinen rozvrhnout týdenní pracovní dobu do směn pro účely poskytování náhrady odměny z důvodu dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízení karantény.<sup>261</sup>

Dohody o pracovní činnosti mimo pracovní poměr vyžadují pro své uzavření písemnou formu, přičemž jedno vyhotovení vydá zaměstnavatel zaměstnanci. Nedodržení písemné formy má za následek neplatnost takové dohody, ledaže tento nedostatek strany dodatečně zhojí.<sup>262</sup> Pokud zaměstnanec započal konat práci na základě některé z dohod, není možné se dovolat neplatnosti z důvodu nedostatku písemné formy.<sup>263</sup>

Na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se podle § 77 odst. 2 zákoníku práce subsidiárně vztahují ustanovení zákoníku práce týkající se práce v pracovním poměru, není-li stanoveno jinak. Ustanovení o pracovním poměru se nepoužijí na dohody, pokud se jedná o převedení na jinou práci a přeložení, dočasné přidělení, odstupné, o pracovní dobu a dobu odpočinku, překážky v práci na straně zaměstnance, dovolenou, skončení pracovního poměru, odměňování a cestovní náhrady. Důvodem výjimek je snaha ponechat smluvním stranám prostor pro vlastní úpravu, neboť právní úprava pro pracovní poměr je pro strany poměrně svazující. Ochrana v dohodách mimo pracovní poměr je zajištěna jen v nutné míře, která stále zachovává jejich účel.<sup>264</sup> Podle § 77 odst. 3 zákoníku práce si strany mohou sjednat i přes výjimku v § 77 odst. 2 zákoníku práce právo zaměstnance na jiné důležité osobní překážky v práci

---

<sup>260</sup> HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009. s. 146. ISBN 97880903786049.

<sup>261</sup> § 194 zákoníku práce.

<sup>262</sup> § 582 odst. 1 občanského zákoníku č. 89/2012 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

<sup>263</sup> Srov. § 20 zákoníku práce.

<sup>264</sup> HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009. s. 147–148. ISBN 97880903786049.

a právo na dovolenou. Musejí však vždy použít právní úpravu v ustanoveních § 191–198 a § 206 zákoníku práce, které se týkají důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance.

V případě skončení některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je z důvodu ochrany zaměstnance a jeho jistoty vyžadována písemná forma výpovědi či okamžitého zrušení dohody. Pokud je to v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého zaměstnance, který nedosáhl 16 let, může jeho zákonný zástupce okamžitě zrušit dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti. V takovém případě je nutné k platnosti okamžitého zrušení přivolení soudu. Soud je nucen v každém jednotlivém případě posoudit, zda jsou naplněny zákonem stanovené podmínky pro okamžité zrušení dohody (tj. okamžité zrušení je v zájmu vzdělání, vývoje, zdraví nezletilého).<sup>265</sup>

Dohoda o provedení práce je upravena v ustanovení § 75 zákoníku práce. Toto ustanovení obsahuje pouze minimální právní úpravu. Ostatní obsahové náležitosti ponechává k ujednání na smluvních stranách podle jejich preferencí s ohledem na společná ustanovení dohod podle § 77 zákoníku práce. Podstatnou náležitostí dohody o provedení práce je rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá. Ten musí být v dohodě sjednán na maximálně 300 hodin v kalendářním roce. Zaměstnavatel může se stejným zaměstnancem uzavřít i více dohod o provedení práce. V takovém případě nesmí rozsah práce překročit 300 hodin práce v součtu všech dohod o provedení práce mezi těmiž smluvními stranami ve stejném kalendářním roce. Další podstatnou náležitostí této dohody je i vymezení vykonávané práce, která může být sjednána buď jako individuální pracovní úkol nebo může být druhově vymezená.<sup>266</sup>

Dohoda o pracovní činnosti je upravena v ustanovení § 76 zákoníku práce a strany mají velký prostor k smluvnímu ujednání. V dohodě o pracovní činnosti musí být obsaženy podstatné náležitosti podle § 76 odst. 4 zákoníku práce, tj. sjednané práce (druhově vymezené), sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Tato doba není na rozdíl od dohody o provedení práce limitovaná a je možné ji uzavřít jak na dobu určitou tak neurčitou. Výkon práce je ovšem limitován rozsahem týdenní pracovní doby. Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní doby. Stanovená týdenní pracovní doba činí ve svém plném rozsahu maximálně 40 hodin týdně.<sup>267</sup> Doba dodržování nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní

---

<sup>265</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 510–512. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>266</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 489–494. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>267</sup> § 79 zákoníku práce.



pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. Z toho vyplývá, že zaměstnanec může odpracovat v průměru maximálně 20 hodin týdně za období 52 týdnů.<sup>268</sup>

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou mezi zaměstnanci a zaměstnavateli poměrně hojně využívány. Díky své flexibilní povaze mohou zaměstnanci i zaměstnavatelé upravit pracovní podmínky tak, aby byly oboustranně výhodné. Pro zaměstnance představují dohody možnost, jak pracovní činnost přizpůsobit svým časovým potřebám. Tato flexibilita je často atraktivní pro osoby pečující o dítě v době čerpání mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené či pro osoby pečující o jiné závislé osoby. S vidinou příjmu, vlastní seberealizace a harmonizace rodiny a práce uzavírají tyto osoby právě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pokud je však práce na základě dohod paralelní pracovní činností k pracovnímu poměru, platí zde omezení podle § 34b odst. 2 zákoníku práce. Na základě tohoto ustanovení nesmí zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezené. Omezení se vztahuje i na zaměstnankyně v době čerpání mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené. Zaměstnankyně tak nemůže se svým zaměstnavatelem, u kterého je v pracovním poměru, uzavřít dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr, ledaže je jinak druhově vymezená.

Zaměstnanec se také může v době čerpání mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené rozhodnout, že uzavře pracovněprávní vztah s jiným zaměstnavatelem. Zde platí omezení podle ustanovení § 304 odst. 1 zákoníku práce. Zaměstnanec může vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u kterého je zaměstnán, jen s jeho předchozím písemným souhlasem. Na druhou stranu není vyloučeno, aby zaměstnanec uzavřel více dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr s různými zaměstnavateli se stejně druhově vymezenými pracemi.

Navíc, jestliže zaměstnanec obdrží na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr odměnu do 10 000 Kč, nepodléhá jeho výdělek odvodům do sociálního a zdravotního pojištění. To může být podle mého názoru atraktivní pro osoby pečující o dítě či o jinou osobu na něm závislou, neboť spadají do širokého okruhu osob, za které platí zdravotní pojištění stát.<sup>269</sup> Dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr lze v těchto případech zajistit i optimální

---

<sup>268</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 489–494. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>269</sup> § 7 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

rodinný příjem. Pokud zaměstnanci do okruhu osob podle zákona o zdravotním pojištění nespádají, musejí si pojištění hradit sami.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr vnímám tak, že mají mít spíše doplňkovou povahu k jiné pracovní aktivitě, především k pracovnímu poměru. Vyznačují se nižší právní ochranou a stabilitou pracovněprávního vztahu, což může být pro zaměstnance nevýhodné. Ochrana zaměstnance je závislá převážně na vůli stran. Nevýhodu představuje i to, že zaměstnanci pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nemají nárok na ošetřovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.<sup>270</sup> Pro zaměstnavatele představuje sjednávání dohod převážně výhody, neboť se mu ulehčuje uzavírání i skončení pracovněprávního vztahu. Na dohody se nevztahují některá ustanovení zákoníku práce týkající se pracovního poměru a záleží tak plně na ujednání stran.

Uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr může být pro některé zaměstnance vhodným řešením, jak účinně sladit svůj rodinný a profesní život. Na druhou stranu jsou dohody spojeny s nízkou ochranou a jistotou. Domnívám se, že z těchto důvodů je pro zaměstnance vhodnější uzavírat pracovní poměr, ve kterém mohou využít jiné atypické formy zaměstnání (sdílené pracovní místo, práci na dálku, práci z domova). Zmíněné ostatní formy zaměstnání mohou vyhovět časovým i místním nárokům zaměstnanců a současně jim bude poskytnuta vyšší právní ochrana pracovněprávního vztahu.

### **2.3.3 Výdělečná činnost mimo pracovněprávní vztah (podnikání)**

Výdělečná činnost může být vykonávána i mimo pracovněprávní vztah, kdy osoba samostatně výdělečně činná není v závislém vztahu ke svému zaměstnavateli. Jedná se o jeden ze způsobů, jakým si osoby na mateřské dovolené a rodičovské dovolené mohou zajistit finanční přínos pro rodinu. Podnikání provádí osoba soustavně, samostatně, na vlastní jméno a odpovědnost a za účelem dosažení zisku. Rodič si tak může dle svých preferencí svobodně rozvrhnout čas mezi rodinu a práci. Zákoník práce se na výdělečnou činnost mimo pracovněprávní vztah nevztahuje. Ve své podstatě se nejedná o atypickou formu zaměstnání. Nicméně v souvislosti s problematikou sladění rodinného a profesního života je důležité tuto výdělečnou činnost zmínit.

Charakter podnikatelské činnosti může být různorodý a upravuje ho široká škála předpisů, které stanoví podmínky a vznik oprávnění k výkonu podnikatelské činnosti. Mezi

---

<sup>270</sup> § 39 odst. 5 písm. b) a § 42 odst. 4 písm. a) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

OSVČ patří zejména živnostníci, osoby vykonávající svobodná a nezávislá povolání (např. umělci, advokáti, daňoví poradci, překladatelé, tlumočníci, atd.) nebo také podnikatelé v zemědělství. Na rozdíl od pracovněprávních vztahů u podnikatelské činnosti odpadá například komunikace se zaměstnavatelem, úprava pracovních podmínek, zakázky prací spojené s ochranou v mateřství, atd. V případě těhotenství si podnikatelka plánuje dle svých možností přípravu na porod a péči o novorozeně a není vázána žádnými limity jako ženy v pracovněprávním vztahu. To představuje dle mého názoru určitou výhodu. Na druhou stranu musí OSVČ počítat s finanční kompenzací za ušlý zisk ze samostatné výdělečné činnosti, v době mateřství a rodičovství.

OSVČ se může účastnit nemocenského pojištění dobrovolně, a může se tak připravit na budoucí nepředvídatelnou sociální událost. Pokud se OSVČ účastní nemocenského pojištění, má nárok na jeho dávky. V případě plánování rodičovství jsou to za zákonem stanovených podmínek peněžité pomoci v mateřství a otcovská poporodní péče. U peněžité pomoci v mateřství musí OSVČ splnit vedle obecných podmínek nároku týkajících se všech zaměstnanců ještě další podmínky (270 dní účast na nemocenském pojištění v posledních dvou letech před nástupem, z toho minimálně 180 dní nemocenského pojištění OSVČ v posledním roce). OSVČ má za splnění zákonných podmínek nárok i na rodičovský příspěvek jako dávku státní sociální podpory při osobní a řádné péči o dítě do maximálně čtyř let věku dítěte. Pokud se OSVČ nepřihlásí k účasti na nemocenském pojištění, nemůže si dle svých aktuálních potřeb a rodinné či ekonomické situace zvolit přijatelnou výši rodičovského příspěvku.

Domnívám se, že pro OSVČ může být mateřství a rodičovství v některých směrech daleko obtížnější, než pro zaměstnankyni či zaměstnance. Pokud OSVČ neplánovaně otěhotní a nesplní podmínky nároku na peněžité dávky z nemocenského pojištění, může nést následky, že nebude zabezpečena dávkou v mateřství. Pro OSVČ je tak důležité myslet včas na případnou sociální událost buď přihlášením k účasti na nemocenském pojištění, nebo zabezpečením se jiným způsobem, např. formou komerčního pojištění po dobu dočasné pracovní neschopnosti. Minimální dobu účasti na nemocenském pojištění bych do budoucna pro OSVČ nesnižovala. OSVČ mají oproti zaměstnancům specifické postavení v ekonomické oblasti, díky čemuž se jim nabízí řada například již zmíněných výhod. Pokud by byla minimální doba účasti na nemocenském pojištění zkrácena, mohlo by docházet k vypočítavému jednání OSVČ a placení pojistného ve vyšších dávkách jen v období před očekávanou událostí. Tato úprava by přinášela znevýhodnění pro zaměstnance, kteří musejí platit pojištění povinně, přestože budoucí sociální událost vůbec nemusí nastat.<sup>271</sup>

---

<sup>271</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. s. 145–148. ISBN 978-80-87576-92-2.

Výdělečná činnost mimo pracovněprávní vztah je alternativní způsob podpory sladění rodinného a profesního života. Rodičům (především ženám) umožňuje organizovat práci dle svých potřeb a umožňuje jim sladit rodinné povinnosti s prací.<sup>272</sup> Na druhou stranu je potřeba zvážit i určité negativní dopady, se kterými musejí OSVČ počítat a pro takové případy se zabezpečit.

Atypické formy zaměstnání jsou z celkového pohledu vhodným prostředkem k sladění rodinného a profesního života. Zlepšují zapojení pečujících osob, včetně rodičů s malými dětmi, na trh práce. Každá z uvedených forem je spojena s určitými výhodami i nevýhodami, které je potřeba brát v úvahu při rozhodování osob o využívání konkrétní atypické formy zaměstnání. Domnívám se, že celková podpora nabídek atypických forem zaměstnání by měla pozitivní vliv na harmonizaci rodiny a práce, zvyšování zaměstnanosti žen a snižování chudoby rodin s malými dětmi. K efektivnímu sladění rodinného a profesního života je důležité vedle zvyšování nabídek atypických forem zaměstnání zvyšovat i nabídku služeb péče o děti předškolního věku. Zajištění služeb péče o děti předškolního věku se budu zabývat v následující kapitole.

---

<sup>272</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. Aktuální otázky zaměstnávání žen. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 165. ISBN 9788074789755.

### 3. HMOTNÉ ZABEZPEČENÍ RODIN A ZAJIŠTĚNÍ SLUŽEB PŘI VÝCHOVĚ DĚTÍ

První roky života dítěte mají velký vliv na formování a rozvoj osobnosti dítěte, přičemž kvalitní vývoj nejlépe zajistí možnost rodičů pečovat o dítě a vytvářet vhodné rodinné prostředí. Mateřská dovolená a rodičovská dovolená jsou v tomto ohledu velmi vhodnými instituty, neboť umožňují rodičům pečovat o dítě v raných fázích jeho života.

Mateřská dovolená a rodičovská dovolená zároveň představují důležité osobní překážky v práci, kdy zaměstnanec nemůže plnit svou základní povinnost vyplývající z pracovněprávního závazku, tj. vykonávat pro zaměstnavatele práci. V době čerpání mateřské dovolené a rodičovské dovolené se zaměstnankyně nebo zaměstnanec nachází v ochranné době, ve které je zaměstnavatel limitován ve svém právu dát zaměstnanci výpověď, i když je důvod k výpovědi dán. Ukončit pracovní poměr s chráněnými zaměstnanci může zaměstnavatel jen ve výjimečných zákonom vymezených případech. Po odpadnutí překážky v práci je zaměstnanci umožněno vrátit se zpět do zaměstnání.

Nicméně zaměstnanec nebo zaměstnankyně nemají v období čerpání mateřské dovolené a rodičovské dovolené nárok na náhradu mzdy nebo platu. Narození dítěte a jeho výchova jsou pro rodinu finančně náročné jak z hlediska zvýšených nákladů na péči o dítě, tak z důvodu ztráty příjmu jednoho z rodičů (alespoň v počátečních fázích života dítěte). Hmotné zajištění rodin během těhotenství, mateřství a péče o děti patří v rámci rodinné politiky mezi důležité předpoklady pro udržení určitého materiálního postavení rodin. Umožňuje z určitého pohledu i sladění rodinného a profesního života, neboť díky dávkám ze systému sociálního zabezpečení může rodič pečovat o dítě doma a právní úprava zároveň umožňuje rodiči za zákonem stanovených podmínek výkon práce bez ztráty nároku na tyto dávky.

Například na rodičovský příspěvek měl v 90. letech nárok pouze celodenně pečující rodič, jehož příjem z výdělečné činnosti nepřesahoval zákonem vymezenou částku. V roce 2004 došlo k legislativním změnám v úpravě rodičovského příspěvku a zmíněné omezení bylo zrušeno.<sup>273</sup> V současné době je nárok na výplatu rodičovského příspěvku možný, i když rodič vykonává výdělečnou činnost, a to bez ohledu na výši příjmu.

Nově je do právní úpravy směřující k zabezpečení rodin s dětmi zahrnuta s účinností od 1. 2. 2018 otcovská poporodní péče jako dávka nemocenského pojištění, která má umožnit

---

<sup>273</sup> Zákon č. 453/2003 Sb. s účinností od 1. 1. 2004 zrušil legislativního omezení uvedené v ustanovení § 30 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

zapojení otců do péče o děti. Peněžitou pomoc v mateřství jako dávku nemocenského pojištění lze pobírat za zákonem stanovených podmínek i při výkonu práce.

Z celkového hlediska dochází dle mého názoru k pokroku v oblasti podpory zaměstnanosti osob pečujících o dítě. Legislativní změny přispěly teoreticky k větší flexibilitě a svobodě rodičů v oblasti práce a péče o děti předškolního věku. V praxi však tyto změny musí být doprovázeny též zajištěním finančně dostupných kvalitních institucí denní péče o děti předškolního věku. Pokud nejsou zařízení denní péče o děti předškolního věku dostupná, pak právní úprava ve využívání rodičovského příspěvku, atypických forem zaměstnání a snižování zaměstnanosti žen není realizovatelná.<sup>274</sup>

V ČR je v současné době nedostatečná nabídka kvalitních finančně a místně dostupných služeb péče o děti. V roce 2014 bylo v ČR pouze 5 % dětí do tří let, které navštěvovaly některý z druhů formální péče o děti. To je oproti průměru v EU, který tvoří 28 %, výrazně málo. Jednou z priorit EU je dosahování lepší dostupnosti raného vzdělání a péče o děti. ČR v současné době stále nenaplnuje barcelonské cíle z roku 2002 ani Doporučení Komise z roku 2013 o investicích do dětí, které jsou zaměřeny na zvyšování poskytování péče o děti předškolního věku.<sup>275</sup> Evropský parlament proto vyzval členské státy, aby splnily barcelonské cíle<sup>276</sup> nejpozději do roku 2020, neboť jejich nenaplnění ztěžuje naplnění cílů vytyčených v dalším významném dokumentu EU – Strategii Evropa 2020.<sup>277</sup>

Pro děti mladší tří let veřejně provozované a finančně dostupné služby donedávna prakticky vůbec neexistovaly. Od roku 2016 začaly v ČR vnikat mikrojesle, jejichž vybudování a provoz je v současné době pilotně ověřován v obcích ČR v rámci projektu MPSV „Podpora implementace služby péče o děti od šesti měsíců do čtyř let v tzv. mikrojeslích a pilotní ověření služby“. Pro děti tříleté a čtyřleté je nabídka veřejně provozovaných služeb péče o děti omezená a ročně bývá odmítnuto několik tisíc žádostí do mateřských škol. Soukromá předškolní zařízení jsou pro rodiče často finančně náročná.

Nedostatečná nabídka finančně a místně dostupných předškolních zařízení má velmi negativní dopady v mnoha ohledech. Především matky malých dětí se dlouhodobě nemohou

---

<sup>274</sup> HAŠKOVÁ, Hana. Kam směřuje česká společnost v oblasti denní péče o předškolní děti? In: KRÍŽKOVÁ, Alena. *Práce a péče. Proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. s. 51–70. ISBN 978-80-86429946.

<sup>275</sup> MPSV. *Koncepce rodinné politiky*. 4. 9. 2017. Dostupné z: <[https://www.mpsv.cz/files/clanky/31574/Koncepce\\_rodinne\\_politiky.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/31574/Koncepce_rodinne_politiky.pdf)>.

<sup>276</sup> Na základě barcelonských cílů schválených v roce 2002 měly být členské státy schopny poskytnout péči ve školkách pro nejméně 90% dětí starších tří let. V případě jeslí pro nejméně 33 % dětí mladších tří let do roku 2010. Většina členských států tyto cíle nenaplnila.

<sup>277</sup> European Commission. *Péče o děti: Komise vyzývá členské státy, aby zvýšily své úsilí* [online]. Tisková zpráva 3. 6. 2013 [Cit. 18. 1. 2018]. Dostupné z: <[http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-13-495\\_cs.pdf](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-495_cs.pdf)>.

vrátit na pracovní trh, rodiče mají obavy pořídit si druhé či další dítě, snižuje se porodnost. V praxi dochází k tomu, že děti zpravidla zůstávají s matkou do tří či čtyř let věku doma, následně nastupují do přeplněných mateřských škol, nemají čas se postupně adaptovat ve školkách, ve kterých náhle tráví i více než osm hodin denně. Navíc díky nedostatku kvalitního předškolního zařízení nemají děti ze znevýhodněných rodin v raném dětství, které hraje první tři až čtyři roky rozhodující roli, podnětné a intelektuální prostředí pro rozvoj své osobnosti.<sup>278</sup> V posledních letech však dochází k určitému pokroku ve zvýšení počtu služeb péče o dítě, a to rozvojem mikrojeslí, firemních škol a institutu dětské skupiny, což považují za velmi pozitivní krok v oblasti harmonizace rodinného a pracovního života. Zvýšením kapacit veřejných předškolních zařízení by se umožnil návrat zaměstnanců na pracovní trh dříve a současně by se podpořila i finanční soběstačnost rodin.

V této kapitole uvedu právní úpravu mateřské dovolené a rodičovské dovolené, hmotného zabezpečení během péče o děti a právní úpravu služeb péče o děti. Zabývat se budu dopadem těchto právních úprav a právních institutů na sladění rodinného a profesního života.

### 3.1 Mateřská dovolená a rodičovská dovolená

Mateřská dovolená a rodičovská dovolená jsou významnými nástroji sladění rodinného a profesního života. Mateřská dovolená chrání ženy v pokročilém těhotenství a následně v době po porodu v souvislosti se zotavením. Účelem je i zajištění základních potřeb novorozeného dítěte, což je obtížné učinit jinými způsoby než prezencí matky. Právo na zvláštní ochranu, péči a pomoc ženám v souvislosti s těhotenstvím a péčí o děti, konkrétně právo na mateřskou dovolenou, je velmi významným sociálním právem zakotveným v čl. 32 odst. 2 Listiny: „*Ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající zdravotní podmínky.*“ S tímto ustanovením souvisí i čl. 6 odst. 1 Listiny, ve kterém je uvedeno, že „*lidský život je hoden ochrany již před narozením.*“

Rodičovskou dovolenou může čerpat jak matka, tak otec dítěte, a umožňuje jim svobodněji si zvolit, zda budou pečovat o dítě nebo nastoupí do zaměstnání. Vyznačuje se také tím, že je finančně méně kompenzována. Je poskytována až do tří let věku dítěte. Zaměstnanec je v době mateřské dovolené a rodičovské dovolené v ochranné době a zaměstnavatel nesmí se zaměstnancem až na výjimky uvedené v zákoníku práce ukončit pracovní poměr.

---

<sup>278</sup> MPSV. Koncepce rodinné politiky. 4. 9. 2017.

Dostupné z: <[https://www.mpsv.cz/files/clanky/31574/Koncepce\\_rodinne\\_politiky.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/31574/Koncepce_rodinne_politiky.pdf)>.

V této podkapitole uvedu právní úpravu mateřské dovolené a rodičovské dovolené v ČR a posoudím její dopad na problematiku sladění rodinného a profesního života.

### 3.1.1 Mateřská dovolená a návrat do výkonu práce

Mateřská dovolená je tradičním institutem pracovního práva, který chrání pracující ženy v souvislosti s pokročilým těhotenstvím, porodem a péčí o novorozené dítě. Jedná se o jednu z důležitých osobních překážek v práci, která je upravena v zákoníku práce v ustanoveních § 195 až § 198. Těhotenství, porod a období po porodu jsou sociální události, během kterých se žena neobejde bez pomoci společnosti. Pomoc může spočívat například v poskytování zdravotní péče, ale také v osvobození od plnění pracovních povinností a v poskytování hmotného zabezpečení během tohoto období pro pracující ženy.<sup>279</sup>

Mateřská dovolená představuje překážku v práci na straně zaměstnankyně, během které je zaměstnavatel povinen zaměstnankyni poskytnout omluvené pracovní volno bez náhrady mzdy v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě. Zaměstnankyně má nárok na čerpání mateřské dovolené v souvislosti s vysokým stupněm těhotenství, porodem a péčí o narozené dítě po dobu 28 týdnů. Pokud zaměstnankyně porodila dvě nebo více dětí, mateřská dovolená je stanovena na 37 týdnů.<sup>280</sup> Zahájení mateřské dovolené začne v okamžiku, kdy se žena rozhodne uplatnit své právo na pracovní volno související s porodem a péčí o dítě. Podle § 195 odst. 2 zákoníku práce nastupuje zaměstnankyně na mateřskou dovolenou zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Na mateřskou dovolenou může nastoupit i dříve, a to od počátku osmého týdne před očekávaným dnem porodu. Očekávaný den porodu stanoví ošetřující odborný lékař ženy na základě lékařské prohlídky.<sup>281</sup> Den porodu potvrdí lékař na tiskopisu, který jednak prokazuje překážku v práci v souvislosti s porodem a péčí o novorozeně, jednak slouží jako žádost o dávku peněžité pomoci v mateřství.

Zaměstnankyně může nastoupit na mateřskou dovolenou počátkem šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Od tohoto dne se bude počítat 28 týdnů mateřské dovolené a budou poskytovány peněžité dávky v mateřství. Zaměstnankyně může nastoupit na mateřskou dovolenou i později, anebo nemusí nastoupit na mateřskou dovolenou vůbec, jak vyplývá ze zákoníku práce. Záleží tedy na zaměstnankyni, kdy se rozhodne realizovat své právo na toto pracovní volno. Zákoník práce stanoví pouze, kdy tak zaměstnankyně může nejdříve učinit.

<sup>279</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 875–876. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>280</sup> § 195 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>281</sup> § 67 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.



Z tohoto hlediska je nástup na mateřskou dovolenou právem zaměstnankyně. V případě, že se dítě narodí mrtvé, přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 14 týdnů za účelem překonání fyzické a psychické zátěže, které byla vystavena.<sup>282</sup>

Pokud zaměstnankyně podle § 195 odst. 3 zákoníku práce nastoupí na mateřskou dovolenou později než 6 týdnů před očekávaným porodem, mateřská dovolená se o nevyčerpanou dobu zkrátí. Zaměstnankyni tak bude po porodu náležet 22 týdnů, případně 31 týdnů u vícečetného porodu, ode dne porodu. Jedná se o určitou sankci ve formě zkrácení celkové doby čerpání mateřské dovolené, neboť se zákonodárce snažil docílit, aby ženy nastupovaly na mateřskou dovolenou včas z důvodu ochrany své a ochrany dítěte.

Nabízí se zde úvaha nad otázkou, zda nastoupení na mateřskou dovolenou by mělo být právem nebo povinností zaměstnankyně. Nejprve v právní úpravě není žádným způsobem upravena povinnost zaměstnankyně informovat zaměstnavatele o svém těhotenství. Podle ustanovení § 206 zákoníku práce musí zaměstnankyně v souvislosti s překážkou v práci pouze včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Zaměstnavatel v tomto případě není dostatečně chráněn a může se dostat do nepříjemné situace v souvislosti s organizací práce po oznámení již vysokého stádia těhotenství ženy.<sup>283</sup> Podle mého názoru by měla být do budoucna *de lege ferenda* upravena povinnost zaměstnankyně zaměstnavatele informovat o svém těhotenství z důvodu ochrany své, dítěte a nakonec i ochrany zaměstnavatele. Dále, jak již bylo uvedeno, nástup na mateřskou dovolenou je právem zaměstnankyně a v podstatě nemusí podle zákoníku práce na mateřskou dovolenou nastoupit vůbec. Některé zaměstnankyně (především s vysokými příjmy) čerpají místo mateřské dovolené dovolenou. Zaměstnankyně pak v takových případech přestanou pracovat až ve velmi pokročilém těhotenství, případně se do zaměstnání velmi brzy po porodu vracejí. Nicméně se domnívám, že pokud zaměstnankyně nastoupí na mateřskou dovolenou až ve velmi pokročilém těhotenství, případně nenastoupí na mateřskou dovolenou vůbec, účel mateřské dovolené se vytrácí. Poskytování volna v souvislosti s těhotenstvím, porodem a péčí o narozené dítě je v zájmu jak ženy samotné, tak zdraví očekávaného dítěte. Ženy by měly využít nabízeného volna včas a zdržet se především fyzicky náročné práce, aby neohrožovaly své mateřské poslání.

Na tuto otázku poukazují především v souvislosti s problémy, které díky zmíněným ustanovením mohou vznikat. V praxi může například docházet k případům, kdy zaměstnavatel bude porovnávat zaměstnankyni, která mateřskou dovolenou vůbec nevyužila s těhotnou

---

<sup>282</sup> § 195 odst. 4 zákoníku práce.

<sup>283</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. s. 86. ISBN 978-80-87576-92-2.

zaměstnankyní, která na mateřskou dovolenou nastoupit chce. Zaměstnavatel tak může vyvolávat na těhotnou zaměstnankyni tlaky, aby se zachovala stejným způsobem jako jiná zaměstnankyně, která využila volno z důvodu těhotenství a mateřství až v pokročilém stádiu těhotenství či ho nevyužila vůbec. Jestli má být mateřská dovolená povinností je sporné, neboť taková právní úprava by zasáhla do svobodné vůle žen. Některá zaměstnání nemusí být náročná a pozitivně může být vnímáno i finanční zajištění ženy ze zaměstnání. Podle mého názoru by se však mělo zdraví ženy a zdraví dítěte upřednostnit. Jsem si vědoma, že mnozí nebudou souhlasit, ale do budoucna *de lege ferenda* bych v právní úpravě uvítala upřesnění alespoň nejzazšího dne nástupu na mateřskou dovolenou z důvodu ochrany žen a nenarozeného plodu. Po této době by zaměstnavatel nesměl těhotným zaměstnankyním přidělovat práci. V praxi se těhotné ženy vyhnou srovnávání a tlakům ze strany zaměstnavatele, neboť všechny těhotné ženy budou povinny využít pracovní volno.

Mohou nastat i případy, kdy žena vyčerpá před porodem méně než 6 týdnů z mateřské dovolené proto, že se dítě narodilo předčasně. Nárok na čerpání mateřské dovolené není v tomto případě zkrácen, neboť by žena byla kvůli zdravotním okolnostem znevýhodněná. Zaměstnankyni tak přísluší čerpat mateřskou dovolenou ve standardní délce stanovené zákonem.

Zaměstnankyně se může rozhodnout i pro možnost, že se vrátí do práce dříve než po 28 týdnech čerpání mateřské dovolené. To představuje určité organizační obtíže pro zaměstnavatele, neboť nemůže zaměstnankyni odmítnout. Podle § 47 zákoníku práce má zaměstnavatel povinnost zařadit zaměstnankyni na její původní práci a pracoviště, pokud se vrátí do práce po skončení mateřské dovolené. Je proto vhodné, aby se zaměstnankyně se zaměstnavatelem dohodli o svých budoucích úmyslech. Zaměstnavateli to umožní rozhodnout se, zda přijme za zaměstnankyni náhradu či nikoli, případně na jakou dobu. Během čerpání mateřské dovolené může u zaměstnavatele dojít také k takovým organizačním změnám, díky kterým nebude zaměstnankyně moci vykonávat dosavadní práci. Zaměstnavatel je pak povinen přidělit zaměstnankyni práci podle pracovní smlouvy v souladu s ustanovením § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Pokud zaměstnavatel nemá práci podle pracovní smlouvy, může se zaměstnankyní dohodnout změnu pracovní smlouvy. Nedohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnankyní na změně pracovní smlouvy a zaměstnankyně jinou práci nevykonává, jedná se o překážku na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce. V takovém případě přísluší zaměstnankyni náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, a to po celou dobu, kdy zaměstnavatel zaměstnankyni práci nepřiděluje.

Dřívější návrat zaměstnankyně do práce je tedy možný, nicméně zde platí určité limity. Podle § 195 odst. 5 zákoníku práce nesmí být mateřská dovolená ženy, která porodila dítě, kratší

než 14 týdnů a dále nemůže skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Zákonodárce poskytuje ženě minimální ochrannou dobu na rekonvalescenci po porodu, v rámci šestinedělí platí absolutní a generální zákaz jakékoli práce. Nástup na mateřskou dovolenou je tedy od chvíle porodu povinností upravenou zákonem. Po uplynutí této zákonem stanovené ochranné doby se zaměstnankyně může vrátit do svého zaměstnání.

Otázkou však je, zda se tato právní úprava vztahuje i na zaměstnankyně, které se rozhodnou mateřskou dovolenou vůbec nevyužít a raději čerpají dovolenou nebo neplacené pracovní volno. Podle Halířové je nutné právní úpravu minimálního rozsahu mateřské dovolené vztáhnout i na tyto zaměstnankyně. S tímto názorem se mohu ztotožnit. Pokud by tomu tak nebylo, vznikla by mezi zaměstnankyněmi čerpajícími mateřskou dovolenou a zaměstnankyněmi, které ji nečerpají, nerovnost v podobě rozdílné míry ochrany zdraví rodičky a dítěte.

Dále je potřeba poukázat na skutečnost, že v případě čerpání dovolené potřebuje zaměstnankyně souhlas od zaměstnavatele, kdežto u mateřské dovolené je zaměstnavatel povinen nepřítomnost zaměstnankyně omluvit. Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel a není povinen určit zaměstnankyni čerpání dovolené v celku. Výměra dovolené za kalendářní rok činí podle § 213 odst. 1 zákoníku práce minimálně čtyři týdny a pět týdnů u zaměstnanců uvedených v § 109 odst. 3 zákoníku práce. Dovolená pedagogických pracovníků, akademických pracovníků vysokých škol činí osm týdnů v kalendářním roce. Dovolená tak nemůže pokrýt celou minimální dobu pracovního volna v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě, která činí 14 týdnů včetně šestinedělí. Zaměstnavatel na druhou stranu v této minimální době pracovního volna nesmí přidělit ženě žádnou práci. Zaměstnankyně tak bude povinna čerpat neplacené pracovní volno.<sup>284</sup> Pokud tedy například zaměstnavatel neurčí čerpání dovolené v celku a zaměstnankyně bude čerpat převážně neplacené volno, je otázkou, zda si zaměstnankyně finančně přilepší oproti čerpání mateřské dovolené. V této souvislosti bych ještě uvedla, že pokud žena nečerpá mateřskou dovolenou, není chráněna před skončením pracovního poměru podle zákonem stanovených podmínek. Z tohoto důvodu spatřuji nevyužívání mateřské dovolené jako velmi rizikové.

Zaměstnankyně se může také rozhodnout, že si nebude zkracovat mateřskou dovolenou, ale raději bude vykonávat pracovní činnost i během jejího čerpání. Pokud zaměstnankyně chce pracovat během mateřské dovolené a zároveň nechce přijít o dávky peněžité pomoci v mateřství, musí splnit zákonem stanovené podmínky.

---

<sup>284</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. Nástup na mateřskou dovolenou – právo nebo povinnost? *Právní fórum*. 2011, č. 10.

Jak bylo zmíněno již v předešlé kapitole, podle § 304 odst. 1 zákoníku práce nesmí zaměstnankyně vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu pracovat pro jiného zaměstnavatele se stejným předmětem činnosti bez písemného souhlasu svého zaměstnavatele. Stejně činnosti se nemůže věnovat ani jako OSVČ. Omezení se nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti.

Žena je v době čerpání mateřské dovolené limitována v souvislosti s přivýdělkem. Podle ustanovení § 16 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, nemá zaměstnankyně jako pojištěnec nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství za dobu, po kterou vykonává v pojištěné činnosti, ze které tyto dávky náleží, práci nebo osobně vykonává samostatně výdělečnou činnost. Jinými slovy nemůže zaměstnankyně pracovat pro stejného zaměstnavatele, od kterého se jí peněžitá pomoc v mateřství vyplácí, ve stejném pracovním poměru. Dávky peněžité pomoci v mateřství mají nahradit příjem, o který zaměstnankyně přichází z důvodu narození dítěte a péče o ně. Pokud si zaměstnankyně vydělává u stejného zaměstnavatele, žádná újma jí z důvodu sociální události nevzniká a dávka jí tedy nenáleží.

Zaměstnankyně si v době mateřské dovolené může přivydělávat třemi způsoby, které zmíním. Jedním z nich je situace, kdy se zaměstnankyně rozhodne vykonávat práci u dosavadního zaměstnavatele. Z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnankyně nemůže vykonávat svou původní práci, pobírat za ní mzdu nebo plat a zároveň pobírat peněžitou pomoc v mateřství. V tomto případě je však možné, aby zaměstnankyně vykonávala u stejného zaměstnavatele jinou práci, než měla dosud. Nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství je tak zachován.

Dále může zaměstnankyně vykonávat pracovní činnost u jiného zaměstnavatele. V tomto případě platí pouze již zmíněné omezení v podobě souhlasu dosavadního zaměstnavatele, pokud bude zaměstnankyně vykonávat u jiného zaměstnavatele stejnou činnost jako v dosavadním zaměstnání. Z hlediska nároku na výplatu peněžité pomoci v mateřství zde není omezení.

Poslední možností, jak si zaměstnankyně může přivydělat v době čerpání mateřské dovolené, je osobní výkon samostatné výdělečné činnosti mimo pracovněprávní vztah. I zde platí omezení podle § 16 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Žena, která před odchodem na mateřskou dovolenou podnikala, nemůže pobírat peněžitou pomoc v mateřství stanovenou z této podnikatelské činnosti, pokud bude podnikání po dobu mateřské dovolené dále vykonávat. Žena podnikatelka však může v době čerpání mateřské dovolené vykonávat práci v pracovněprávním vztahu, aniž by ztratila dávky peněžité pomoci v mateřství stanovené z podnikatelské činnosti. Žena může také v podnikatelské činnosti pokračovat, pokud to pro ni bude z finančního hlediska výhodnější, a peněžitou pomoc v mateřství nebude čerpat.

Zaměstnankyně může také s podnikáním v době čerpání mateřské dovolené začít. O dávky peněžité pomoci v mateřství nepřijde, pokud jsou stanoveny z pracovněprávního vztahu.<sup>285</sup>

Na mateřskou dovolenou má podle § 197 odst. 1 a odst. 2 zákoníku práce nárok i zaměstnankyně, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo převzala dítě, jehož matka zemřela. Mateřská dovolená pak zaměstnankyni přísluší ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů. Pokud zaměstnankyně převzala více dětí, mateřská dovolená trvá 31 týdnů, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku jednoho roku. Zaměstnankyni tak ze zákona přísluší nárok na čerpání mateřské dovolené ve stejném rozsahu jako má biologická matka dítěte po porodu.<sup>286</sup> Mateřská dovolená je podle mého názoru velmi důležitý a nepostradatelný institut pro sladění rodinného a profesního života. Mateřská dovolená poskytuje ochranu zdraví ženě i jejímu dítěti, poskytuje ochranu před skončením pracovního poměru a zároveň zaměstnankyně může i během jejího čerpání vykonávat výdělečnou činnost za zákonem stanovených podmínek.

### 3.1.1 Rodičovská dovolená a návrat do výkonu práce

Rodičovská dovolená je institutem pracovního práva, který slouží zaměstnancům k prohloubení péče o dítě až do tří let jeho věku. Jedná se o další důležitou osobní překážku na straně zaměstnance, na základě které je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnankyně a zaměstnance v práci a poskytnout jim rodičovskou dovolenou na jejich žádost. Formu žádosti o poskytnutí rodičovské dovolené zákon nestanoví, může být podána tedy jak ve formě písemné, tak ústní. Je třeba upřesnit, že z povahy věci se jedná spíše o oznámení, ve kterém zaměstnanec zaměstnavateli sděluje svůj nástup na rodičovskou dovolenou.<sup>287</sup> Podle ustanovení § 196 zákoníku práce přísluší rodičovská dovolená matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci dítěte od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, nejdéle však do tří let věku dítěte. Otec dítěte (bez ohledu, zda je manžel matky) je oprávněn čerpat rodičovskou dovolenou souběžně s mateřskou dovolenou matky dítěte. Každý z rodičů dítěte si rozsah

---

<sup>285</sup> Srov. JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. s. 40–42. ISBN 978-80-7478-337-1.

<sup>286</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 881–882. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>287</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. s. 97. ISBN 978-80-87576-92-2.

čerpání rodičovské dovolené určuje sám, přičemž zaměstnavatel je povinen ji v požadovaném rozsahu zaměstnanci poskytnout.<sup>288</sup>

Ustanovení § 196 zákoníku práce výslovně stanoví požadavek určení doby čerpání rodičovské dovolené. Je tím tak zajištěna právní jistota jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele a případně třetí osobu, která bude zaměstnance v době jeho nepřítomnosti v práci zastupovat. Pro zaměstnance představuje určení doby trvání rodičovské dovolené jistotu, že po stanovenou dobu své nepřítomnosti bude chráněn před jednostranným rozvázáním pracovního poměru. Zaměstnavatel se může rozhodnout, zda na vymezenou dobu přijme dalšího zaměstnance či jinak přeorganizuje práci. A konečně i třetí osoba, která bude zastupovat zaměstnance na rodičovské dovolené, bude mít určitou jistotu ohledně doby trvání svého pracovního poměru.<sup>289</sup>

Rodičovskou dovolenou nemusí zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpat souvisle do tří let věku dítěte. Právní úprava nevyklučuje, aby se zaměstnankyně nebo zaměstnanec po vyčerpání rodičovské dovolené v rozsahu, o který požádali, vrátili do zaměstnání a později oznámili svůj opětovný nástup na rodičovskou dovolenou.<sup>290</sup>

Pokud se zaměstnanec vrátí do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen zaměstnance podle § 47 zákoníku práce zařadit na jeho původní práci a pracoviště. Nemůže-li tak zaměstnavatel učinit (pracoviště je zrušeno, původní práce odpadla), zařadí zaměstnance podle pracovní smlouvy. Stejně tak učiní i v případě, kdy se zaměstnanec nebo zaměstnankyně vrátí z rodičovské dovolené po době delší, než je rozsah doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.<sup>291</sup> V těchto případech se zaměstnanec nebo zaměstnankyně vrací do zaměstnání po vyčerpání rodičovské dovolené v rozsahu, o který zaměstnavatele požádali. Mohou však nastat i situace, kdy se zaměstnanec bude chtít vrátit do zaměstnání dříve, než požádal, např. z důvodu změny rodinné situace.

V případě dřívějšího návratu do zaměstnání z rodičovské dovolené je z hlediska zajištění právní jistoty nutná předchozí dohoda zaměstnance se zaměstnavatelem. Zaměstnanec nemůže sám jednostranně rozhodovat, že si zkrátí rodičovskou dovolenou, o kterou dříve v určitém rozsahu zaměstnavatele požádal a nastoupí tak bez problémů do zaměstnání. Zaměstnavatel

---

<sup>288</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 877–879. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>289</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. s. 96–98. ISBN 978-80-87576-92-2.

<sup>290</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. K právní úpravě mateřské a rodičovské dovolené. *Právo a zaměstnání*, 2001, č. 6, s. 3.

<sup>291</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře. s. 879–880. ISBN 978-80-7400-290-8.

nemá povinnost vyhovět žádosti zaměstnance o dřívější návrat z rodičovské dovolené.<sup>292</sup> Výjimku tvoří situace vymezené v § 198 odst. 2 až 4 zákoníku práce, kdy ke skončení nebo přerušení rodičovské dovolené nedochází z vůle zaměstnance (dítě je převzato ze zdravotních důvodů do péče kojeneckého nebo léčebného ústavu, dítě je svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, dítě zemřelo v době trvání rodičovské dovolené).<sup>293</sup>

V souvislosti s opětovným nástupem zaměstnance na rodičovskou dovolenou může toto jednání zaměstnavateli způsobit značné organizační potíže, neboť je zaměstnavatel vždy povinen žádosti zaměstnanců vyhovět. Pokud se zaměstnanec nebo zaměstnankyně rozhodnou čerpat rodičovskou dovolenou, je jejich povinností to zaměstnavateli v dostatečném předstihu oznámit. Včasná vzájemná komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je tedy nevyhnutelná.<sup>294</sup>

Rodič na rodičovské dovolené má oproti matce na mateřské dovolené více možností v souvislosti s výkonem práce. Zaměstnanec nebo zaměstnankyně mohou během rodičovské dovolené pracovat u svého původního zaměstnavatele. Nicméně zde platí omezení podle § 34b odst. 2 zákoníku práce, na základě kterého zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. Uzavře-li zaměstnanec se zaměstnavatelem pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti či dohodu o provedení práce, musí být práce odlišně druhově vymezená od té původní. Pokud rodič nastoupí do práce na základě původní pracovní smlouvy, byť i na kratší pracovní dobu, ukončuje se čerpání rodičovské dovolené. V důsledku pak zaměstnanec není v ochranné době a není chráněn před výpovědí.

Rodičovský příspěvek bude zaměstnanci nebo zaměstnankyni náležet i v těchto případech. K pobírání rodičovského příspěvku je nutné podle § 31 odst. 3 písm. a) zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, aby zaměstnanec splnil podmínku osobní celodenní péče o dítě. Pokud zaměstnanec zajistí osobní celodenní péči o dítě v souladu se zákonem, je možné, aby zaměstnanec pobíral rodičovský příspěvek a současně se vrátil do svého původního zaměstnání.<sup>295</sup>

Bude-li rodič pracovat u jiného zaměstnavatele či bude podnikat, platí zde pouze omezení v podobě zákazu konkurence bez předchozího souhlasu zaměstnavatele podle ustanovení § 304 odst. 1 zákoníku práce.

---

<sup>292</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. s. 98. ISBN 978-80-87576-92-2.

<sup>293</sup> JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. s. 47–48. ISBN 978-80-7478-337-1.

<sup>294</sup> SMEJKAL, Ladislav. Dočasná náhrada za zaměstnance na mateřské nebo rodičovské dovolené. *Práce a mzda*. 2009, č. 2.

<sup>295</sup> JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. s. 48. ISBN 978-80-7478-337-1.

Rodičovská dovolená je v ČR v porovnání s ostatními zeměmi výjimečně dlouhá.<sup>296</sup> Po maximálním využití rodičovské dovolené, což představuje relativně dlouhou dobu od přerušení spolupráce se zaměstnavatelem, dochází v praxi k tendencím zaměstnavatelů ukončit pracovní poměr se zaměstnancem. Zaměstnavatel se zpravidla snaží docílit skončení pracovního poměru dohodou, případně výpovědí z důvodu nadbytečnosti. Tyto pokusy bývají zpravidla neúspěšné, pokud zaměstnanec ví o možné neplatnosti jednání zaměstnavatele a prostředků obrany, které může využít.<sup>297</sup>

Často dochází k situaci, kdy po skončení rodičovské dovolené nemůže zaměstnanec nebo zaměstnankyně nastoupit do svého původního zaměstnání, neboť není možné zajistit péči o dítě v předškolním zařízení, nebo jiným způsobem (například prostřednictvím příbuzného či soukromé osoby, kde náklady na péči mohou být pro rodinu příliš vysoké). Rodič v takové situaci zpravidla podá zaměstnavateli žádost o pracovní volno do 4 let věku, kdy může pobírat rodičovský příspěvek. Pokud zaměstnavatel odmítne poskytnout pracovní volno a zaměstnanec neví o jiném možném řešení, podá výpověď.<sup>298</sup> Též zaměstnavatel může situaci vyhodnotit tak, že se nejedná o zákonem uznanou překážku v práci na straně zaměstnance a zaměstnanec svým nenastoupením do zaměstnání porušuje pracovní povinnosti vyplývající z právních předpisů. Porušení pracovní povinnosti je pak podkladem po skončení pracovního poměru, ale pouze tehdy, kdy je takové jednání zaměstnance zaviněno.<sup>299</sup> Touto problematikou se zabýval Nejvyšší soud v rozsudku NS 21 Cdo 4411/2007 ze dne 10. 10. 2008. Nejvyšší soud rozhodl, že pokud nenastoupí zaměstnankyně po skončení rodičovské dovolené do práce jen proto, že nemá možnost umístit dítě do předškolního zařízení nebo nemůže zajistit řádnou péči o dítě jinak, zejména prostřednictvím jiné osoby, a vyrozuměla-li o tom řádně svého zaměstnavatele, její jednání nezakládá porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů a zaměstnavatel s ní nemůže z tohoto důvodu rozvázat pracovní poměr. Zaměstnankyně má tak nárok na poskytnutí pracovního volna.

---

<sup>296</sup> MPSV. Mateřská i rodičovská dovolená jsou v ČR delší než jinde v Evropě [online]. Poslední aktualizace: 26. 11. 2008 [cit. 7. 4. 2018]. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/cs/5917>>.

<sup>297</sup> MORÁVEK, Jakub. K návratu z rodičovské dovolené, k předškolnímu vzdělávání a ke skončení pracovního poměru. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2015 na téma Sladování rodinného a pracovního života*. ACTA UNIVERSITATIS BRUNENSIS IURIDICA. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8121-5.

<sup>298</sup> JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. s. 52–53. ISBN 978-80-7478-337-1.

<sup>299</sup> MORÁVEK, Jakub. K návratu z rodičovské dovolené, k předškolnímu vzdělávání a ke skončení pracovního poměru. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2015 na téma Sladování rodinného a pracovního života*. ACTA UNIVERSITATIS BRUNENSIS IURIDICA. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8121-5.



Rodičovská dovolená je podle mého názoru velmi důležitým institutem, neboť v prvních letech života dítěte dochází k jeho největšímu rozvoji a nutné je i upevňovat vzájemný vztah mezi rodičem a dítětem. Přestože je rodičovská dovolená v ČR dlouhá v porovnání s jinými zeměmi EU, rodič nemusí nutně zůstat celou dobu s dítětem doma. Záleží zcela na rozhodnutí zaměstnankyně nebo zaměstnance, jak dlouho budou rodičovskou dovolenou čerpat. Rodič se může vrátit do zaměstnání a zároveň za zákonem stanovených podmínek pobírat rodičovských příspěvek, což rodinám finančně přilepší a odvrací alespoň částečně chudobu rodin. Narození dítěte, jeho výchova a péče o ně tedy nemusí nutně znamenat odchod rodiče z trhu práce, pokles pracovních schopností a sníženou socializaci. Zároveň ani návrat rodiče do zaměstnání v počátečních letech života dítěte nemusí nutně představovat zanedbávání rozvoje dítěte a vzájemného vztahu mezi rodiči a dítětem.

Na druhou stranu přináší rodičovská dovolená ve spojitosti s dalšími faktory určité problémy, které mají dopad i na oblast sladění rodinného a profesního života. Pokud je rodičovská dovolená čerpána nepřetržitě, představuje především pro ženy významnou překážku v zaměstnanosti. Právní úprava sice umožňuje vykonávat práci v době rodičovské dovolené, v praxi se to ovšem příliš často nestává. Na českém trhu je totiž nedostatek atypických forem zaměstnání, které by umožnily skloubit rodinu s prací. Další nedostatek představuje nízký počet míst ve školkách a pro mnohé rodiny finanční náročnost soukromé péče. Rodičům nepřináší tyto souvislosti příliš možností, jak si finančně přilepšit a vrátit se zpět na trh práce.

Někteří rodiče (zvláště matky) jsou tak nepřímo nuceni zůstat s dítětem tři či čtyři roky doma a pobírat rodičovský příspěvek, přestože by rádi do zaměstnání nastoupili dříve. Především ženy se stávají závislé na sociálním systému a na svém partnerovi a dochází k prohlubování genderových stereotypů. Z dlouhodobého hlediska je dlouhá rodičovská dovolená nevýhodná jak pro stát (rodič nepřispívá do státního rozpočtu svými daněmi), tak pro rodiče samotné. Déle trvající absence na trhu práce pro mnohé rodiče představuje horší opětovné uplatnění a konkurenceschopnost oproti ostatním uchazečům o zaměstnání. Je také otázkou, nakolik je výhodná dlouhá rodičovská dovolená pro děti samotné. Pokud rodič (především žena) nastoupí po dovršení tří či čtyř let dítěte do práce na plný úvazek, dítě není vystaveno postupnému přizpůsobování se režimu v mateřské školce.<sup>300</sup> Tyto úvahy se však nabízí z mého pohledu pouze v kontextu nedostatečné nabídky atypických forem zaměstnání na pracovním trhu a nedostatečné

---

<sup>300</sup> DUDOVÁ, Radka. Promarněná šance na změnu: zhodnocení reformy rodičovského příspěvku. In: KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Práce a péče. Proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. s. 37. ISBN 978-80-86429946.

nabídky míst v předškolním zařízení péče o děti. Rodičovská dovolená jako taková umožňuje vhodně skloubit rodinný a profesní života.

Podle mého názoru právní úprava rodičovské dovolené umožňuje teoretickou harmonizaci rodinného a profesního života. Rodičovskou dovolenou vnímám jako velmi vhodným institutem sladění rodiny a práce. Pro větší efektivnost je však nutné rozvinout i další oblasti jako je právě zvýšení nabídek atypických forem zaměstnání a zvýšení nabídek míst v předškolním zařízení péče o děti.

### **3.2 Hmotné zajištění během péče o děti při sladování rodinného a pracovního života**

Hmotné zajištění rodin během těhotenství, mateřství a péče o děti je důležitým předpokladem pro sladění rodinného a profesního života. Narození dítěte s sebou přináší jednak zvýšené náklady rodiny na péči o dítě a jednak také potřebu sladit rodinné povinnosti s pracovní činností. Na sociální událost narození dítěte reaguje nejen pracovní právo, ale i jednotlivé systémy sociálního zabezpečení.<sup>301</sup>

Účelem dávek nemocenského pojištění je finančně zabezpečit ekonomicky aktivní osoby v okamžiku, kdy ztratí kvůli mateřství či péči o jinou osobu krátkodobě výdělek. Žena v pokročilém těhotenství a pak v době po porodu potřebuje zvýšenou péči a má ze zákona nárok na mateřskou dovolenou. Peněžita pomoc v mateřství jako dávka nemocenského pojištění zajistí ženě za zákonem stanovených podmínek po dobu trvání překážky v práci určitý finanční příjem. Také otcí nebo manželovi matky může vzniknout nárok na otcovskou poporodní péči jako dávku nemocenského pojištění, která slouží k většímu zapojení mužů do péče o dítě a matku dítěte. Dávky nemocenského pojištění, pokud na ně mají osoby nárok, příznivě přispívají k rozhodování pracujících rodičů, zda mít dítě. Ve své povaze jsou i nástroji sladění rodinného a profesního života.

Dávky státní sociální podpory náleží rodičům na základě principu státem organizované sociální solidarity rodin bezdětných a rodin s dětmi, rodin s vyššími příjmy a rodin s nižšími příjmy. Dávky jsou vypláceny nezávisle na předchozí účasti na systému sociálního zabezpečení. Rodičovský příspěvek představuje flexibilní rodinou dávku, kdy rodič může reagovat na změny situace jak v rodině, tak v zaměstnání. Výši rodičovského příspěvku a délku pobírání dávky si může rodič různě koordinovat podle zákonem stanovených pravidel.

---

<sup>301</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 64. ISBN 978-80-7179-620-6.

V této podkapitole budu věnovat pozornost právní úpravě peněžité pomoci v mateřství, otcovské poporodní péči, rodičovskému příspěvku, vyrovnávacímu příspěvku v těhotenství a mateřství a porodným a vztáhnou dopad právní úpravy na oblast sladění rodinného a profesního života.

### 3.2.1 Peněžítá pomoc v mateřství

Peněžítá pomoc v mateřství je peněžítá dávka nemocenského pojištění, která je upravená v § 32 až § 38 zákona o nemocenském pojištění. Účelem peněžíté pomoci v mateřství je poskytnout finanční zabezpečení po dobu těhotenství a mateřství, kdy žena pro tyto skutečnosti nemůže dočasně pracovat. Nárok na peněžítou pomoc v mateřství má při splnění stanovených podmínek pojištěnka v době pokročilého těhotenství a po porodu v souvislosti s péčí o narozené dítě. Dále má nárok na dávku pojištěnec (žena nebo muž), který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu nebo který pečuje o dítě, jehož matka zemřela. Nárok na dávku má také pojištěnec, který je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud matka nemůže nebo nesmí o dítě pečovat z důvodu závažného a dlouhodobého onemocnění, anebo uzavřela se svým manželem nebo otcem dítěte písemnou dohodu, ve které dává souhlas k tomu, aby o dítě pečoval otec dítěte nebo její manžel.<sup>302</sup> Dohodu podle § 32 odst. 7 zákona o nemocenském pojištění může žena uzavřít nejdříve po uplynutí šesti týdnů ode dne porodu. Tato právní úprava dává rodičům nebo partnerům možnost flexibilně si upravit rodinné poměry. Žena se může vrátit dříve do zaměstnání z mateřské dovolené a o dítě se stará otec nebo manžel s nárokem na peněžítou pomoc.<sup>303</sup>

K získání nároku na peněžítou pomoc v mateřství musí být pojištěnec účasten pojištění po dobu nejméně 270 kalendářních dní v posledních dvou letech před nástupem na dávku. OSVČ musí mimo této podmínky účasti na pojištění současně splnit podmínku účasti na nemocenském pojištění OSVČ po dobu minimálně 180 kalendářních dní v posledním roce před nástupem na peněžítou pomoc v mateřství. Žena, která plánuje těhotenství a pracuje jako OSVČ, je za účelem získání peněžíté pomoci v mateřství povinna se v dostatečném předstihu přihlásit k účasti na nemocenském pojištění a platit pojistné minimálně 270 dní ve dvou letech před nástupem, z toho minimálně 180 dní nemocenského pojištění OSVČ. Pokud otěhotní žena v době, kdy není pojištěna, nemůže dávku pobírat. V případě, že OSVČ neplánovaně otěhotní a nesplní podmínky nároku na peněžíté dávky z nemocenského pojištění, může nést následky, že nebude

<sup>302</sup> § 32 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>303</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. s. 89. ISBN 978-80-87576-92-2.

zabezpečena dávkou v mateřství. Ženy se v těchto případech mohou zabezpečit i formou komerčního pojištění.<sup>304</sup> Pro OSVČ je tak důležité myslet včas na případnou sociální událost buď přihlášením k účasti na nemocenském pojištění, nebo zabezpečením se jiným způsobem, např. formou komerčního pojištění po dobu dočasné pracovní neschopnosti. Jak jsem již uvedla, zastávám názor, že pro OSVČ by minimální doba účasti na nemocenském pojištění zkrácena být neměla. OSVČ mají v ekonomické sféře speciální postavení, které jim nabízí i v době mateřství řadu výhod oproti zaměstnankyním. Pokud by byla minimální doba účasti na nemocenském pojištění pro OSVČ zkrácena, mohlo by docházet k vypočítavému jednání OSVČ a placení pojistného ve vyšších dávkách jen v období před očekávanou událostí. Tato úprava by přinášela znevýhodnění pro zaměstnance, kteří musejí platit pojištění povinně, přestože budoucí sociální událost vůbec nastat nemusí.<sup>305</sup>

Do doby účasti na pojištění se za zákonem stanovených podmínek započítává i doba studia na střední, vyšší odborné a vysoké škole nebo konzervatoři, pokud je úspěšně ukončeno nebo pobírání invalidního důchodu pro invalidu třetího stupně, byl-li důchod odňat a poté vznikla či trvala pojištěná činnost. V praxi to znamená, že nárok na dávky vzniknou studentce pouze poté, co dokončí školu a nastoupí do zaměstnání, které jí založí účast na nemocenském pojištění. Podmínka účasti na nemocenském pojištění po dobu 270 kalendářních v posledních dvou letech tak nemusí být splněna.

Podpůrčí doba u peněžité pomoci v mateřství je 28 týdnů u pojištěnky, která porodila, 37 týdnů u pojištěnky, která měla vícečetný porod a po 28 týdnech dále pečuje alespoň o dvě z těchto dětí. V případě, kdy pojištěnec převzal dítěte do péče (na základě rozhodnutí příslušného orgánu, z důvodu úmrtí matky, z důvodu dlouhodobého závažného onemocnění matky nebo na základě dohody podle ustanovení § 32 zákona o nemocenském pojištění) podpůrčí doba činí 22 týdnů. Podpůrčí doba začíná nástupem na peněžitou pomoc v mateřství a končí uplynutím stanovené doby, nejpozději dnem, kdy dítě dosáhlo jednoho roku, nestanoví-li zákon jinak.<sup>306</sup> Výše peněžité pomoci v mateřství činí 70 % redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den.<sup>307</sup> Peněžitou pomoc v mateřství vnímám jako velmi důležitou dávku pro účely zabezpečení rodiny v době, kdy žena nemůže pracovat, pro účely ochrany ženy a dítěte po dobu těhotenství a mateřství a konečně i pro účely zvyšování porodnosti.

---

<sup>304</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. s. 147. ISBN 978-80-87576-92-2.

<sup>305</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. s. 145–148. ISBN 978-80-87576-92-2.

<sup>306</sup> § 32 odst. 6 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>307</sup> ČSSZ. Peněžítá pomoc v mateřství [online]. Poslední aktualizace: prosinec 2018 [Cit. 7. 4. 2018]. Dostupné z: <<http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/penezita-pomoc-v-materstvi.htm>>.

### 3.2.2 Otcovská poporodní péče (otcovská)

Otcovská poporodní péče je peněžitá dávka nemocenského pojištění, která se z nemocenského pojištění poskytuje od 1. února 2018. Hlavním účelem dávky je snaha zapojit otce do péče o novorozené dítě a jeho matku krátce po porodu. Právní úpravou dochází též k podpoře sladění rodinného a profesního života<sup>308</sup>, reagováním na tendence EU v této oblasti a odstraňování genderových stereotypů.

Nárok na otcovskou poporodní péči má otec dítěte, který o ně pečuje. Nárok má také pojištěnec (muž i žena), který pečuje o dítě převzaté do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, pokud dítě ke dni převzetí do této péče nedosáhlo 7 let věku.

K získání nároku na otcovskou poporodní péči musí být zaměstnanec účasten nemocenského pojištění. U OSVČ se vyžaduje účast na nemocenském pojištění OSVČ po dobu minimálně 3 měsíců bezprostředně předcházející dnu nástupu na otcovskou. Otcovská náleží pojištěnci pouze v omezeném časovém horizontu, a to v období 6 týdnů ode dne narození dítěte nebo ode dne převzetí dítěte do péče. Nárok na otcovskou má pojištěnec jen jednou, výjimkou nejsou ani případy, kdy pojištěnec pečuje o více dětí narozených současně.

Podpůrčí doba otcovské činí pouze jeden kalendářní týden a začíná nástupem v den, který si pojištěnec v období prvních 6 týdnů od narození nebo převzetí dítěte do péče dítěte určí. Je potřeba poukázat na skutečnost, že otcovská poporodní péče není zahrnuta v zákoníku práce jako překážka v práci na straně zaměstnance. Zaměstnanec musí být pro účely čerpání otcovské poporodní péče ze zaměstnání uvolněn z důvodu stanoveného v zákoníku práce. V praxi se řeší situace tak, že zaměstnanec požádá zaměstnavatele o poskytnutí rodičovské dovolené v týdenním rozsahu, případně čerpá neplacené volno. V případě, že zaměstnanec čerpá neplacené volno, není mu poskytnuta ochrana před skončením pracovního poměru, jako je tomu u rodičovské dovolené. Nabízí se zde úvaha nad otázkou, zda by nebylo vhodné do zákoníku práce do budoucna zavést otcovskou poporodní péči jako překážku v práci na straně zaměstnance. Domnívám se, že současná právní úprava již splňuje svůj účel prostřednictvím využití rodičovské dovolené. Zavedení otcovské poporodní péče jako překážky v práci na straně zaměstnance tak není nezbytně nutné. Navíc zaměstnanec nemusí nutně čerpat pouze týdenní pracovní volno v rámci rodičovské dovolené, ale může zůstat s matkou a dítětem podle potřeby i déle. Nárok na dávku otcovské poporodní péči má však otec dítěte po dobu jednoho kalendářního týdne. Podle mého názoru je zavedení otcovské poporodní péče velmi pozitivní

---

<sup>308</sup> ŠTANGOVÁ, Věra, LANG, Roman a kol. *Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2018, s. 71. ISBN 978-80-7380-700-9.

krok k rozvoji většího zapojení otců do rodinného života. Díky finančnímu zajištění se rodiče nemusejí tolik obávat snížení příjmu ze zaměstnání otce a mohou daleko lépe možnost pracovního volna využít. Je tím tak zajištěna přítomnost muže a případná pomoc v době, kdy je žena nejvíce oslabena a po zdravotní stránce se zotavuje z porodu. Otcovská také lépe umožňuje adaptaci obou rodičů na nový životní rytmus krátce po narození dítěte. Výše otcovské za kalendářní den činí 70 % denního vyměřovacího základu.<sup>309</sup>

### 3.2.3 Rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek je opakující se dávka státní sociální podpory nezávislá na příjmu, která má zlepšit finanční podmínky rodin pečujících o malé dítě. Účelem rodičovského příspěvku je umožnit rodiči pečovat o dítě a alespoň částečně kompenzovat příjem, o který rodič z důvodu péče o dítě přichází. Významnou funkci má ve snižování chudoby rodin s malými dětmi. Z hlediska sladění rodinného a profesního života představuje rodičovský příspěvek flexibilní rodinnou dávku, díky které mohou rodiče pružně reagovat na příjmové a sociální změny v rodině. Rodič může pečovat o dítě a zároveň si plánovat profesní život, neboť může na základě svého rozhodnutí určit délku čerpání a výši dávky rodičovského příspěvku. Také při plánování dalšího dítěte může rodič vyčerpat nejvyšší možnou dávku co nejdříve za účelem opětovného čerpání rodičovského příspěvku na další dítě.

Právní úprava rodičovského příspěvku je zakotvena v § 30 až § 31 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o státní sociální podpoře“). Na rodičovský příspěvek má nárok rodič po skončení peněžitě pomoci v mateřství. Není možné čerpat na stejné dítě dvě dávky z různých systémů sociálního zabezpečení, a to ani druhým rodičem.<sup>310</sup> Rodičem se pro účely rodičovského příspěvku rozumí jednak biologický rodič a jednak osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů. Při péči o totéž dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek náleží dávka jen jednomu z rodičů, který je určen na základě dohody rodičů. Jestliže se rodiče nedohodnou, určí krajská pobočka Úřadu práce, která o rodičovském příspěvku rozhoduje, kterému z rodičů se rodičovský příspěvek přizná.<sup>311</sup> Pro nárok na rodičovský příspěvek musí být splněna u oprávněné osoby

<sup>309</sup> § 38a až § 38c zákona o nemocenském pojištění.

<sup>310</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. s. 134–138. ISBN 978-80-87576-92-2.

<sup>311</sup> Srov. § 30a odst. 2 zákona o státní sociální podpoře.

a u dítěte zakládajícího nárok na rodičovský příspěvek podmínka trvalého pobytu a bydliště na území ČR.<sup>312</sup>

Nárok na rodičovský příspěvek má rodič, který osobně celodenně a řádně pečuje o dítě po celý kalendářní měsíc. Rodičovský příspěvek se poskytuje vždy na nejmladší dítě v rodině, nejdéle do 4 let věku tohoto dítěte a do celkové částky 220 000 Kč, u vícero dětí do celkové částky 330 000 Kč. Rodič, který uplatnil nárok na rodičovský příspěvek, si volí sám vyšší rodičovského příspěvku. Pro stanovení nároku a výše rodičovského příspěvku je rozhodující výše denního vyměřovacího základu pro stanovení peněžité pomoci v mateřství nebo nemocenského v souvislosti s porodem nebo převzetím dítěte podle zákona o nemocenském pojištění.

Pokud lze alespoň jednomu z rodičů v rodině stanovit k datu narození nejmladšího dítěte v rodině 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu (tj. do maximální výše peněžité pomoci v mateřství, která je v současné době 32 640 Kč) v částce převyšující 7 600 Kč, může rodič volit měsíční výši čerpání rodičovského příspěvku až do této výše. Díky tomu se zkrátí doba poskytování rodičovského příspěvku, minimální doba čerpání je 6 měsíců.<sup>313</sup>

V případě, že rodič žádá o rodičovský příspěvek na dvě a více současně narozených dětí, může provést volbu až do výše 1,5násobku 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu. Pokud denní vyměřovací základ lze ke dni narození dítěte stanovit u obou rodičů, vychází se z toho denního vyměřovacího základu, který je vyšší, aniž rodič s vyšším denním vyměřovacím základem o rodičovský příspěvek žádá nebo ho pobírá.

Jestliže ani jednomu z rodičů nelze stanovit denní vyměřovací základ, nebo je-li 70 % 30 násobku denního vyměřovacího základu nižší než 7 600 Kč, rodič volí vyšší rodičovského příspěvku až do částky 7 600 Kč měsíčně, v případě dvou a více současně narozených dětí do částky 11 400 Kč měsíčně.<sup>314</sup>

Volbu výše rodičovského příspěvku může měnit rodič, který nárok na rodičovský příspěvek uplatnil, nejdříve po uplynutí 3 celých kalendářních měsíců po sobě jdoucích, po které byl rodičovský příspěvek vyplácen. To platí i v případě, že v pobírání dávky došlo ke změně oprávněné osoby. Volbu výše rodičovského příspěvku nelze provést zpětně. Volba výše rodičovského příspěvku se provádí na základě písemné žádosti oprávněné osoby, která se podává u krajské pobočky Úřadu práce, která o rodičovském příspěvku rozhoduje.<sup>315</sup>

---

<sup>312</sup> Srov. § 31 odst. 1 zákona o státní sociální podpoře.

<sup>313</sup> ŠTANGOVÁ, Věra, LANG, Roman a kol. *Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2018, s. 120. ISBN 978-80-7380-700-9.

<sup>314</sup> MPSV. Rodičovský příspěvek [online]. Poslední aktualizace 1. 1. 2018 [Cit. 12. 4. 2018]. Dostupné z: <[https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky\\_prisp](https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prisp)>.

<sup>315</sup> Srov. § 30 odst. 5 zákona o státní sociální podpoře.

Je nutné podotknout, že rodičovský příspěvek náleží i pracujícím rodičům za předpokladu, že splní zákonem stanovené podmínky. Podle § 31 odst. 3 písm. a) zákona o státní sociální podpoře musí rodič splnit podmínku osobní celodenní péče o dítě. Během výkonu výdělečné činnosti může tuto osobní celodenní péči zajistit tím, že dítě umístí do jeslí, mateřské školy či jiného obdobného zařízení pro děti. Rozsah návštěvy zařízení je pro účely získání rodičovského příspěvku limitován počtem hodin za kalendářní měsíc v návaznosti na věk dítěte. Dítě do dvou let věku může navštěvovat jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti v rozsahu maximálně 46 hodin v kalendářním měsíci. Dítě starší dvou let může navštěvovat mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení bez omezení. Rodiče jsou u dětí mladších dvou let svázáni docházkou dítěte a to může představovat určitou komplikaci při snaze skloubit rodinné a profesní povinnosti. Podle mého názoru se zákonodárce u velmi malých dětí spíše snaží docílit toho, aby rodiče zůstávali s velmi malými dětmi spíše doma a věnovali se jejich rozvoji a vzájemnému vztahu. Větší pracovní nasazení v době péče o velmi malé dítě může rodiče při vědomí ztráty rodičovského příspěvku spíše odrazovat. Zároveň vnímám jako pozitivní krok umožnit rodičům alespoň částečně pracovat, pokud chtějí současně pobírat rodičovský příspěvek. To umožní rodině mít další příjem a zároveň péče o dítě a jeho rozvoj nebudou zanedbány. U dětí starších dvou let je opatření pro rodiče příznivější, bez omezení, a umožňuje jim dříve návrat do zaměstnání za současného pobírání příspěvku. Zákon upravuje i případy, kdy je dítě zdravotně postiženo a rodiče ho umisťují do specializovaného zařízení. V těchto případech může pro účely získání rodičovského příspěvku dítě navštěvovat specializované zařízení nejvýše v rozsahu 4, případně 6 hodin denně.

Podmínku osobní celodenní péče rodič zajistí také tím, že o dítě bude pečovat jiná zletilá osoba, která není zaměstnancem zařízení určeného pro péči o děti. Může se jednat o příbuzného rodiče (např. babičku) nebo jinou osobu (např. chůvu). Opatření je pro účely návratu do zaměstnání příznivé. Soukromé zajištění péče o dítě (například právě prostřednictvím chůvy) může být však pro některé rodiče finančně nedostupné.<sup>316</sup>

Délka podpůrní doby rodičovského příspěvku je maximálně do 4 let věku dítěte. Rodičovská dovolená přísluší podle § 196 zákoníku práce matce po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle, než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Je tedy možné čerpat o 1 rok déle rodičovský příspěvek, než lze ve vztahu k témuž dítěti čerpat rodičovskou dovolenou. Před skončením třetího roku věku dítěte je vhodné, aby rodič celodenně pečující o dítě oznámil zaměstnavateli, jaké jsou jeho záměry. Zaměstnanec se

---

<sup>316</sup> Srov. § 31 zákona o státní sociální podpoře.



může rozhodnout, že nastoupí do zaměstnání a bude pobírat rodičovský příspěvek nebo bude o dítě pečovat doma a současně pobírat rodičovský příspěvek. Pokud zaměstnanec bude chtít zůstat doma, může zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout pracovní volno bez nároku na náhradu mzdy nebo pracovní poměr spolu ukončí.<sup>317</sup>

V souvislosti s rodičovským příspěvkem se nabízí otázka týkající se účasti mužů na péči o děti. K větší participaci mužů na péči o své děti nestačí jen formální úprava institutu rodičovské dovolené. Je nutné vytvářet i další opatření, jako je například stanovení dostatečné výše dávky rodičovského příspěvku jako kompenzace ušlého výdělku během čerpání rodičovské dovolené. V roce 2017 byl průměrný měsíční počet příjemců rodičovského příspěvku celkem 278,6 tisíc, z toho pouze 5,1 tisíce mužů, tj. 1,8 % příjemců.<sup>318</sup> Jedním z důvodů nižšího zapojení mužů v čerpání rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku je především nižší odměňování žen na trhu práce. Ve většině případů je pro rodinu finančně nevýhodné, aby otec, který má větší příjem než žena, zůstal s dítětem doma. Také výše rodičovského příspěvku nemotivuje muže v čerpání rodičovské dovolené a dochází tak k prohlubování genderových stereotypů. MPSV ve své Koncepci rodinné politiky navrhuje proto valorizaci rodičovského příspěvku na alespoň 250 000 Kč jako základní předpoklad vyššího zapojení otců do péče.<sup>319</sup> Nicméně se domnívám, že je třeba brát v úvahu skutečnost, že pokud výše rodičovského příspěvku dosahuje výše předchozího platu, dochází ke ztrátě motivace rodičů vrátit se zpět na pracovní trh. V případě, že rodič (především tedy žena) po zaplacení všech nákladů spojených se zajištěním péče o dítě v době své pracovní činnosti vydělá částku dosahující rodičovského příspěvku, zůstane rodič pravděpodobně raději doma a bude pečovat o dítě sám. Vysoký rodičovský příspěvek je pro stát nevýhodný. Ženy se vracejí na trh práce po dlouhé době a v době své absence v práci neodvádějí daně do státního rozpočtu.<sup>320</sup> Podle mého názoru tedy primárně není tolik účelné zvyšovat rodičovský příspěvek, nýbrž fakticky odstraňovat nerovnost v odměňování mezi ženami a muži na trhu práce, pokud se mají muži více účastnit na péči o děti.

---

<sup>317</sup> ŠTANGOVÁ, Věra, LANG, Roman a kol. *Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2018, s. 121. ISBN 978-80-7380-700-9.

<sup>318</sup> MPSV. Počet příjemců rodičovského příspěvku podle pohlaví [online]. Poslední aktualizace 13. 3. 2018. [Cit. 13. 4. 2018]. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/cs/10543>>.

<sup>319</sup> MPSV. Koncepce rodinné politiky. 4. 9. 2017. Dostupné z: <[https://www.mpsv.cz/files/clanky/31574/Koncepce\\_rodinne\\_politiky.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/31574/Koncepce_rodinne_politiky.pdf)>.

<sup>320</sup> DUDOVÁ, Radka. Promarněná šance na změnu: zhodnocení reformy rodičovského příspěvku. In: KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Práce a péče. Proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. s. 36. ISBN 978-80-86429946.

### 3.2.1 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství je dávka nemocenského pojištění, která je upravena v ustanovení § 42 zákona o nemocenském pojištění. Nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství má zaměstnankyně, která byla z důvodu těhotenství a mateřství převedena na jinou práci a dosahuje bez svého zavinění nižšího příjmu, než před tímto převedením na jinou práci. Dávka náleží těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyni, která kojí. Zaměstnankyně jsou převedeny na jinou práci buď z důvodu, že konají práci, kterou nesmějí tyto ženy vykonávat, nebo podle lékařského posudku ohrožuje práce jejich těhotenství nebo mateřství. O převedení může požádat také chráněná zaměstnankyně, jestliže již nechce pracovat v noci.

Výše vyrovnávacího příspěvku představuje rozdíl mezi původním vyměřovacím základem a průměrným příjmem po převedení na jinou práci. Poskytuje se za kalendářní dny, za kterých trvalo převedení.<sup>321</sup> Podle mého názoru je vyrovnávací příspěvek velmi důležitou dávkou. Chráněná zaměstnankyně tak díky vyrovnávacímu příspěvku nemusí mít obavu finančního znevýhodnění po převedení v souvislosti se svým těhotenstvím a mateřstvím. Dochází tím tak k podpoře mateřské funkce žen a snižování obav rodičů pořídit si potomka.

### 3.2.2 Porodné

Porodné je jednorázová dávka, jejímž účelem je přispět rodině na zvýšené náklady v souvislosti s narozením dítěte. Dávka porodného přímo do problematiky sladění rodinného a profesního života nezapadá, nicméně má podle mého názoru velký vliv na rozhodování rodin v otázce založení rodiny. Je zřejmé, že jak opatření sladění rodinného a profesního života, tak dávka porodného směřují ke stejnému cíli. A to je, aby rodiny měly děti. Proto se v této části práce budu zabývat blíže právní úpravou porodného.

Právní úprava porodného prošla v posledních letech zásadními změnami. Do konce roku 2010 byla dávka poskytována plošně jako dávka nezávislá na příjmu rodiny na každé narozené dítě. Od roku 2011 začala být dávka porodného poskytována jako dávka závislá na příjmu rodiny. Porodné se vyplácelo pouze na první živě narozené dítě, pokud rozhodný příjem v rodině nepřevyšoval součin částky životního minima rodiny a koeficientu 2,40. Právní úprava tak snížila počet oprávněných osob. Dávka porodného byla poskytována ve výši 13 000 Kč na první živě narozené dítě a 19 500 Kč na první živě narozené děti (vícerčata). Rozhodný příjem rodiny

---

<sup>321</sup> § 43 zákona o nemocenském pojištění.

se pro účely porodného zjišťuje za kalendářní čtvrtletí předcházející kalendářnímu čtvrtletí, v němž se dítě narodilo. Jde o příjem po odpočtu daní a pojistného. Do konce roku 2014 nesměl rozhodný čistý příjem rodiny přesáhnout částku 18 504 Kč měsíčně.<sup>322</sup>

Od roku 2015 se dávka vyplácí i na druhé dítě. Došlo k zvýšení zákonného koeficientu z 2,4 násobku na 2,7 násobku životního minima rodiny. Nárok na porodné má žena, která porodila své první nebo druhé živé dítě, nepřevyšuje-li rozhodný příjem v rodině součin částky životního minima rodiny a koeficientu 2,70. Porodné u prvního dítěte získají domácnosti s čistým příjmem do 20 817 Kč. Při narození druhého dítěte se do životního minima rodiny započítávají už dvě děti. Pokud je sourozenec (první narozené dítě) mladší šesti let, mají nárok na porodné u druhého dítěte rodiny s příjmem do 25 515 Kč měsíčně. Výše porodného činí 13 000 Kč na první živě narozené dítě a 10 000 Kč na druhé dítě. Od ledna 2015 má matka nárok na 23 000 Kč nezávisle na tom, zda se druhé dítě narodí při prvním nebo druhém porodu.<sup>323</sup> Porodné se vyplácí jednorázově.

Nárok na porodné má také osoba, která převzala do trvalé péče nahrazující péči rodičů dítě do 1 roku jeho věku a toto dítě bylo prvním nebo druhým dítětem této osoby, bez ohledu na to, zda první dítě porodila nebo převzala do trvalé péče nahrazující péči rodičů. Nárok na porodné vzniká dnem převzetí dítěte do trvalé péče nahrazující péči rodičů, přičemž dnem převzetí se rozumí den právní moci rozhodnutí o převzetí dítěte do trvalé péče nahrazující péči rodičů. Podmínkou je, že rozhodný příjem v rodině této osoby nepřevyšuje součin částky životního minima rodiny a koeficientu 2,70. Nárok na porodné náleží i v případě, že před převzetím dítěte do trvalé péče nahrazující péči rodičů vznikl nárok na porodné matce nebo otci dítěte.<sup>324</sup>

Nárok a výše dávek z jednotlivých systémů sociálního zabezpečení mají důležitý vliv na rozhodování rodičů, zda a kolik dětí si pořídí, případně v jakém časovém horizontu. K větší participaci mužů na péči o své děti nestačí jen formální úprava institutu rodičovské dovolené. Je nutné vytvářet i další opatření, jako je například právě zmíněná dávka otcovské poporodní.

---

<sup>322</sup> ŠTANGOVÁ, Věra, LANG, Roman a kol. *Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2018, s. 116. ISBN 978-80-7380-700-9.

<sup>323</sup> MPSV. Porodné i na druhé dítě, souhlasí poslanci. Jen pro chudé [online]. Tiskové oddělení Aktuálně.cz. Poslední aktualizace 25. 9. 2014. [Cit. 12. 4. 2018]. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/cs/19126>>.

<sup>324</sup> Srov. § 45 zákona o státní sociální podpoře.

### 3.3 Zajištění služeb péče o dítě

Jak bylo již v této práci uvedeno, rodiče mají podle právní úpravy za stanovených podmínek právo pracovat během mateřské dovolené a rodičovské dovolené, vzniká jim nárok na hmotné zabezpečení v době péče o děti, dochází také k rozvoji atypických forem zaměstnání. Nicméně k harmonizaci rodinného a profesního života je nutné zajistit i finančně dostupné a kvalitní instituce denní péče o děti předškolního věku. V případě, kdy rodiče nemohou reálně umístit své děti do institucí denní péče o děti předškolního věku, je návrat do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené velmi nejistý a harmonizace rodinného a profesního života je velmi obtížná.<sup>325</sup>

V ČR je v současné době nedostatečná nabídka kvalitních finančně a místně dostupných služeb péče o děti. V posledních letech však dochází k určitému pokroku ve zvýšení služby péče o dítě, a to jak rozvojem mikrojeslí, firemních škol, tak institutu dětské skupiny.

V ČR je péče o děti v předškolním věku zajišťována prostřednictvím různých služeb v rámci rozdílných právních režimů, kterými se budu v této podkapitole podrobněji zabývat. Zhodnotím také současnou situaci využití předškolních zařízení z pohledu sladění rodinného a profesního života.

#### 3.3.1 Jesle a mikrojesle

Jesle jsou zařízení, která v ČR tradičně zajišťovala komplexní kolektivní péči pro děti do tří let. Do konce března 2012 byly jesle zdravotními zařízeními. Právní úprava obsažená v zákoně č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, a ve vyhlášce Ministerstva zdravotnictví ČR č. 242/1991 Sb., o soustavě zdravotnických zařízení zřizovaných okresními úřady a obcemi, byla zrušena zákonem č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zdravotních službách“). Podle § 124 odst. 1 zákona o zdravotních službách se provozování jeslí jako zdravotnických zařízení muselo ukončit nejpozději do 31. 12. 2013. Ministerstvo zdravotnictví nepovažovalo za nezbytné, aby péče o všestranný rozvoj zdravých dětí do 3 let byla poskytována v režimu zdravotnických zařízení.

Správa jeslí spadala od 40. a 50. let 20. století pod ministerstvo zdravotnictví. Od 60. let byly jesle považovány za předškolní zařízení, nicméně po roce 1989 byly vyloučeny ze systému státem podporovaných zařízení. Došlo ke snížení počtu jeslí a zvýšení poplatků za

<sup>325</sup> MPSV. Koncepce rodinné politiky. 4. 9. 2017.

Dostupné z: <[https://www.mpsv.cz/files/clanky/31574/Koncepce\\_rodinne\\_politiky.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/31574/Koncepce_rodinne_politiky.pdf)>.

péči.<sup>326</sup> Poptávka po jeslích v 90. letech výrazně klesla v souvislosti s nižší porodností, prodloužením mateřské dovolené (od r. 2001 rodičovské dovolené) a poskytováním rodičovského příspěvku do tří let věku dítěte. Rodič (především matka) tak mohl zůstat s dítětem déle doma. Do roku 2013 docházelo do jeslí v průměru 1 % dětí mladších tří let.

V současné době poptávka po tomto typu zařízení opět stoupá. Díky některým legislativním opatřením a podpoře hmotného zabezpečení rodin je umožněno rodičům vracet se dříve na trh práce. Rodiče dětí starších dvou let nejsou v souvislosti s nárokem na rodičovský příspěvek svázáni docházkou dítěte do jeslí či obdobného zařízení pro děti. Rozsah návštěvy zařízení je pro účely získání rodičovského příspěvku limitován počtem hodin za kalendářní měsíc pouze u dětí mladších dvou let.

Jesle mohou být v současné době provozovány jako vázaná živnost „Péče o dítě do tří let věku v denním režimu“ podle živnostenského zákona č. 455/21991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „živnostenský zákon“). Umístování dětí do soukromých zařízení je pro rodiče finančně náročné a mnohdy nedostupné.<sup>327</sup> Rodič je tak zpravidla nucen zůstat s dítětem doma do tří až čtyř let věku dítěte.

Nicméně od roku 2016 začaly v ČR vnikat mikrojesle, jejichž vybudování a provoz je v současné době pilotně ověřován v obcích ČR v rámci projektu MPSV „Podpora implementace služby péče o děti od šesti měsíců do čtyř let v tzv. mikrojeslích a pilotní ověření služby“. Mikrojesle představují veřejnou službu péče o děti, která nabízí pravidelnou profesionální péči o děti od šesti měsíců do čtyř let v kolektivu maximálně čtyř dětí. Požadovaný provoz mikrojeslí je 5 dní v týdnu minimálně 8 hodin denně. Rozsah umístění dítěte záleží na dohodě mezi rodičem a poskytovatelem služby. Mikrojesle poskytují individuální výchovnou péči o svěřené dítě, která se zaměřuje na rozvoj schopností a návyků s ohledem na věk dítěte. Dále zajišťují bezpečnost a zdraví dítěte, jeho pobyt na čerstvém vzduchu, spánek v odpovídajícím hygienickém prostředí a osobní hygienu dítěte, včetně případného poskytování první pomoci. Péče o dítě v mikrojeslích nepředstavuje náhradu rodinné péče, má doplňkový charakter vnímající věk a individuální zvláštnosti dítěte.<sup>328</sup>

Mikrojesle přinášejí kvalitní péči a jsou i finančně dostupné pro všechny rodiče, kteří potřebují zajistit péči o dítě. V současné době je zřízeno celkem 72 mikrojeslí, na které je

---

<sup>326</sup> HAŠKOVÁ, Hana. Kam směřuje česká společnost v oblasti denní péče o předškolní děti? In: KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Práce a péče. Proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. s. 51–70. ISBN 978-80-86429946.

<sup>327</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. s. 154. ISBN 978-80-87576-92-2.

<sup>328</sup> MPSV. Proč právě mikrojesle? [online]. [Cit. 12. 4. 2018]. Dostupné z: <<http://mikrojesle.mpsv.cz/index.php/co-jsou-to-mikrojesle/>>.

uvolněno z Evropského sociálního fondu více než 135 milionů Kč. Nejvíce mikrojeslí je ve Zlínském kraji (15), Středočeském a Jihomoravském (10). Projekt na vznik a provoz mikrojeslí je realizován buď přímo obcí, nebo obcí ve spolupráci s neziskovými organizacemi, příspěvkovými organizacemi obcí a právníckými osobami, které vykonávají činnost škol a školských zařízení. Náklady na vybudování a provoz mikrojeslí jsou díky dotacím mnohem nižší než třeba u mateřských škol. Příjemci finanční podpory budou úzce spolupracovat s Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR, které nabídne komplexní poradenství a podporu, účast na workshopech, konferencích apod. Na základě tohoto pilotního ověření, které bude trvat do roku 2020, se připraví komplexní návrh nového typu služby mikrojeslí včetně návrhu pro legislativní úpravy.<sup>329</sup> Podle mého názoru je zavedení mikrojeslí velmi pozitivním krokem k umožnění efektivního sladění rodinného a profesního života. Pokud se projekt osvědčí, lze očekávat do budoucna *de lege ferenda* i právní zakotvení této služby péče o děti předškolního věku.

### 3.3.2 Mateřské školy

Mateřské školy jsou zřizovány na základě zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „školský zákon“) a mají jednoznačnou početní převahu v péči o děti předškolního věku. Předškolní vzdělávání je určeno pro děti od tří do šesti let, nejdříve však pro děti od dvou let. Děti v posledním roce před zahájením povinné školní docházky (tj. do začátku školního roku dovrší pěti let) mají v přijímání do mateřské školy přednost, neboť je předškolní vzdělávání v tomto období povinné.<sup>330</sup> Do právního rámce pro zřizování a fungování mateřských škol spadá i vyhláška o předškolním vzdělávání<sup>331</sup>, hygienická vyhláška<sup>332</sup> a vyhláška o technických požadavcích na stavby<sup>333</sup>. Postavení pedagogických pracovníků školských zařízení zapsaných ve školském rejstříku upravuje zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících.

Mateřské školy zřizuje stát (ministerstva), kraje, obce a dobrovolné svazky obcí, jejichž předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství, a to jako školské právnícké osoby, státní příspěvkové organizace nebo organizační složka státu. Školy a školská zařízení jako školské

<sup>329</sup> MPSV. Mikrojesle [online]. Poslední aktualizace 15. 12. 2017 [Cit. 12. 4. 2018]. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/cs/23543>>.

<sup>330</sup> Srov. § 34 odst. 1 školského zákona.

<sup>331</sup> Vyhláška č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>332</sup> Vyhláška č. 410/2005 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých, ve znění vyhlášky č. 343/2009 Sb. vyhlášky č. 465/2016 Sb.

<sup>333</sup> Vyhláška č. 268/2009 Sb., o technických požadavcích na stavby, ve znění vyhlášky č. 20/2012 Sb. a vyhlášky č. 323/2017 Sb.

právnícké osoby nebo jako právnícké osoby podle zvláštních právních předpisů, jejichž předmětem činnosti je poskytování vzdělávání nebo školských služeb podle školského zákona, zřizují také registrované církve a náboženské společnosti, kterým bylo přiznáno oprávnění k výkonu zvláštního práva zřizovat církevní školy, a dále ostatní právnícké osoby nebo fyzické osoby.<sup>334</sup>

K získání statutu mateřské školy je nutné zapsat mateřskou školu do školského rejstříku, který je vedený Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen „MŠMT“). Na základě toho vzniká právnícké osobě, která vykonává činnost mateřské školy, právo poskytovat vzdělání, školské služby a právo vydávat doklady o vzdělání stanovené tímto zákonem v rozsahu zápisu v rejstříku. Současně jí vzniká nárok na přidělování finančních prostředků ze státního rozpočtu nebo z rozpočtu územního samosprávného celku.<sup>335</sup>

Předškolní vzdělávání se organizuje pro děti především za účelem podpory rozvoje jejich osobnosti v předškolním věku. Předškolní vzdělávání má vliv na zdravý citový, rozumový a tělesný rozvoj dítěte a na osvojení základních pravidel chování, základních životních hodnot a mezilidských vztahů. Vytváří také základní předpoklady pro pokračování ve vzdělávání. Předškolní vzdělávání napomáhá vyrovnávat nerovnoměrnosti vývoje dětí před vstupem do základního vzdělávání a poskytuje speciálně pedagogickou péči dětem se speciálními vzdělávacími potřebami.<sup>336</sup>

V roce 2016 byla přijata novela školského zákona<sup>337</sup>, která upravuje, že od září 2018 bude zajištěno místo v mateřské škole pro děti tříleté a od září 2020 pro děti dvouleté. Rodiče tak budou mít jistotu, že jejich děti budou do mateřských škol přijaty. Nicméně právní úprava zajišťující přijímání dvouletých dětí do mateřských škol přinese mateřským školám určité problémy. Například dvouleté děti si nesmějí hrát s některými hračkami, neboť jsou určeny až pro děti od 3 let, starší děti se budou muset přizpůsobovat mladším při procházkách, apod. Od dubna 2018 projednává Poslanecká sněmovna novelu školského zákona, která má zrušit povinnost přijmout všechny dvouleté děti do mateřských škol od roku 2020 a též povinné předškolní vzdělávání dětí od 5 let.<sup>338</sup>

V ČR jsou poměrně nově rozšířeny také lesní mateřské školy. Za lesní mateřskou školu se podle školského zákona považuje mateřská škola, ve které vzdělávání probíhá především ve

<sup>334</sup> Srov. § 8 školského zákona.

<sup>335</sup> Srov. § 142 školského zákona.

<sup>336</sup> Srov. § 33 školského zákona.

<sup>337</sup> Zákon č. 178/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>338</sup> PEDAGOGICKÁ KOMORA. Poslanecká sněmovna projednala novelu o dvouletých dětech v MŠ [online]. 11. 4. 2018 [Cit. 20. 4. 2018]. <<http://www.pedagogicka-komora.cz/2018/04/>>.

venkovních prostorách mimo zázemí lesní mateřské školy, které slouží pouze k příležitostnému pobytu (např. chatky, maringotky, apod.). Zázemí lesní mateřské školy nesmí být stavbou. Od roku 2010 až 2012 proběhlo pilotní testování lesních tříd pod dozorem MŠMT. Cílem ověřování bylo zjistit, za jakých podmínek je možné začlenit lesní třídu do provozu klasické mateřské školy. V březnu 2013 vydalo MŠMT zprávu, ve které je uvedeno, že vzdělávání v lesních třídách je možné provádět stejně jako u klasických mateřských škol v souladu s Rámcově vzdělávacím programem MŠMT a provozními podmínkami mateřských škol. Konkrétní podobu lesních mateřských škol blíže upravují vyhláška o předškolním vzdělávání<sup>339</sup> a hygienická vyhláška<sup>340</sup>.

V lesní mateřské škole musí být podle hygienické vyhlášky zabezpečen dostatek pitné vody k pití, osobní hygieně a pro potřeby poskytnutí první pomoci. Také hygienické zařízení se záchodem, tekoucí pitnou vodou a prostředky osobní hygieny v bezprostřední blízkosti zázemí lesní mateřské školy nebo v zázemí lesní mateřské školy je nutností. Lesní školky musí zajistit stravování v rozsahu § 4 vyhlášky č. 107/2005 Sb., o školním stravování, tj. přesnídávku, oběd, svačinu. Podle § 2 odst. 9 vyhlášky o školním stravování může zařízení školního stravování ve výjimečných případech, při splnění požadavků v oblasti ochrany veřejného zdraví stanovených zvláštními právními předpisy, zabezpečovat školní stravování mimo prostory stravovací služby. Svačiny si děti do lesní školy mohou donášet samy, případně jim lze svačinu i oběd zajistit v jiném zařízení školního stravování, v provozovně jiné osoby poskytující stravovací služby nebo dovozem z jiného zařízení školního stravování či stravovacích služeb. Přesnější úpravu ohledně stravování v lesních školách je potřebné v rámci MŠMT ještě projednat.<sup>341</sup> Zavedení lesních mateřských škol vnímám jako velmi pozitivní opatření. Lesní mateřské školy umožňují dětem větší kontakt s přírodou, což pomáhá jejich rozvoji.

Od roku 2012 dochází k podpoře firemních školek v reakci na omezenou kapacitu veřejných mateřských škol. Na základě novely školského zákona<sup>342</sup> je umožněno zřídit firemní školku podle ustanovení § 34 odst. 8 školského zákona. Zaměstnavatel zřizuje mateřskou školu ke vzdělávání dětí svých zaměstnanců nebo jiného zaměstnavatele. Jedná se o alternativu k mateřským školám, které jako vzdělávací instituce přijímají děti zpravidla od tří let. V případě, že firemní školka nenaplňuje kapacitu, může nabídnout služby i rodičům, kteří pracují v jiné firmě. Firemní školka musí být zapsána do školského rejstříku podle § 141 školského zákona.

<sup>339</sup> Vyhláška č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání, ve znění vyhlášky č. 280/2016 Sb.

<sup>340</sup> Vyhláška č. 410/2005 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých, ve znění vyhlášky č. 343/2009 Sb. vyhlášky č. 465/2016 Sb.

<sup>341</sup> Asociace lesních MŠ. Svačina do lesa [online]. Zveřejněno 5. 4. 2018 [Cit. 20. 4. 2018]. Dostupné z: <<http://www.lesnims.cz/pro-rodice.html>>.

<sup>342</sup> Zákon č. 472/2011 Sb., kterým se mění školský zákon, nabyt účinnosti 1. 1. 2012.



Firemní školky zapsané ve školském rejstříku jsou financovány podle zákona č. 306/1999 Sb., o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školským zařízením, ve znění pozdějších předpisů. Na firemní školky se vztahuje jako u klasických mateřských škol hygienická vyhláška <sup>343</sup>, vyhláška o technických požadavcích na stavby <sup>344</sup> a zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících. <sup>345</sup> Zřízení firemní školky přímo u zaměstnavatele považují za velmi vhodné opatření, neboť umožňuje zaměstnanci bližší dostupnost do předškolního zařízení, ušetření času a větší kontakt s dítětem.

Poptávka po mateřských školách převyšuje dlouhodobě nabídku. Především ve větších městech bývá situace mnohdy velmi neuspokojivá. V roce 2016/2017 bylo na území ČR celkem 5209 mateřských škol (4730 obecních škol, 83 krajských, 49 církevních, 7 MŠMT a 340 škol v privátním sektoru), které navštěvovalo celkem 362 653 dětí. Ve stejném roce nebylo vyhověno 31 991 žádostem o přijetí dítěte do mateřské školy, přičemž toto číslo se v porovnání s minulými lety snížilo (v roce 2014/2015 bylo odmítnuto 50 800 žádostí, v roce 2015/2016 bylo odmítnuto 41 041 žádostí). <sup>346</sup> Podle výroční zprávy České školní inspekce souvisely důvody nepřijetí nejčastěji s naplněním kapacity školy, věkem dítěte, popřípadě s nedodržením podmínky povinného očkování stanovené zákonem o ochraně veřejného zdraví. <sup>347</sup> Pokud budou od roku 2020 přijímány do mateřských škol děti již od 2 let, domnívám se, že tato úprava přinese mateřským školám určité problémy v souvislosti s dovybavením školy a zajištění hygienických prostředků a pomůcek (např. nočníky, plenky, přebalovací pulty). Mateřské školy se v současné době potýkají s nedostatkem míst a v případě, že nebude navýšen počet mateřských škol, vzniknou větší obavy ohledně zvládnutí jejich provozu.

### 3.3.3 Služby péče o děti podle živnostenského zákona

Služby péče o děti lze vykonávat také na základě živnostenského oprávnění podle živnostenského zákona. Živnost je definována jako soustavná činnost provozovaná samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku a za podmínek stanovených

---

<sup>343</sup> Vyhláška č. 410/2005 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých, ve znění vyhlášky č. 343/2009 Sb. vyhlášky č. 465/2016 Sb.

<sup>344</sup> Vyhláška č. 268/2009 Sb., o technických požadavcích na stavby, ve znění vyhlášky č. 20/2012 Sb. a vyhlášky č. 323/2017 Sb.

<sup>345</sup> MŠMT. Firemní školky – základní informace [online]. 17. 5. 2011 [Cit. 20. 4. 2018]. Dostupné z: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/predskolni-vzdelavani/firemni-skolky-zakladni-informace>>.

<sup>346</sup> MŠMT. Statistické ročenky školství, výkonové ukazatele [online]. [Cit. 20. 4. 2018]. Dostupné z: <<http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>>.

<sup>347</sup> ZATLOUKAL, Tomáš a kol. *Kvalita a efektivita vzdělávání a vzdělávací soustavy ve školním roce 2016/2017. Výroční zpráva*. Praha: ČŠI, 2017. ISBN 978-80-88087-15-1.

živnostenským zákonem.<sup>348</sup> Tyto služby jsou provozovány komerčně, což znamená, že obce ani stát na provoz zařízení nepřispívají. Služby jsou zcela financovány ze soukromých finančních zdrojů rodičů a často mohou lépe reagovat na jejich představy a specifické požadavky. Náklady na tyto služby jsou však v porovnání s obecními jeslemi a především mateřskými školami podstatně vyšší. Pro některé rodiče mohou být finančně nedostupné.<sup>349</sup>

Živnostenské oprávnění lze získat jednak pro poskytování péče o děti ve věku do tří let na základě vázané živnosti „Péče o děti do tří let věku v denním režimu“, která obnáší splnění zákonem daných základních požadavků na odbornou způsobilost pečujícího personálu, dále pak pro příležitostné krátkodobé hlídání dětí bez rozdílu věku dítěte v rámci volné živnosti, obor činnosti č. 79 „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost“, a konečně pro poskytování péče o děti starší tří let v rámci volné živnosti obor činnosti č. 72 „Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti“. Volné živnosti nekladou žádné požadavky na odbornou způsobilost pečujícího personálu.

Obsahem vázané živnosti „Péče o děti do tří let věku v denním režimu“ je výchovná péče o svěřené děti do tří let věku v denním nebo v celotýdenním režimu zaměřená na rozvoj rozumových a řečových schopností, pohybových, pracovních, hudebních, výtvarných schopností a kulturně hygienických návyků přiměřených věku dítěte. Zajišťovány jsou bezpečnost a zdraví dětí, jejich pobyt na čerstvém vzduchu, stravování, spánek v odpovídajícím hygienickém prostředí a osobní hygiena dětí, včetně poskytování první pomoci.<sup>350</sup> K získání živnostenského oprávnění v případě vázané živnosti je nutné doložit odbornou způsobilost podnikatele a osob, prostřednictvím kterých je výkon živnosti zajišťován. Odborná způsobilost je vymezena v přílohách 2 a 5 živnostenského zákona.

Provozování živnosti vyžaduje dodržování příslušných hygienických, provozních a prostorových požadavků. Hygienické a prostorové požadavky podle vyhlášky č. 410/2005 Sb.<sup>351</sup> je nutné dodržovat, pokud je péče o dítě vykonávána v provozovně. Péče o dítě může být provozována ale i v domácnosti dítěte, kam pečující osoba (tzv. chůva) dochází. V tomto případě se požadavky ve vyhlášce neuplatní.

Právní úprava nestanoví další konkrétní požadavky na poskytování péče, např. počet pečujících osob na počet dětí, maximální počet dětí ve skupině, povinnost vést evidenci dětí, povinnost uzavřít pojistnou smlouvu odpovědnosti za škodu na zdraví či majetku či povinnost

---

<sup>348</sup> § 2 živnostenského zákona.

<sup>349</sup> VÚPSV. Vázaná živnost, Péče o děti do 3 let věku v denním režimu“ [online]. [Cit. 18. 4. 2018]. Dostupné z: <[http://www.vupsv.cz/index.php?p=cze\\_2c&site=default](http://www.vupsv.cz/index.php?p=cze_2c&site=default)>.

<sup>350</sup> Nařízení vlády č. 278/2008 Sb., nařízení vlády o obsahových náplních jednotlivých živností.

<sup>351</sup> vyhláška č. 410/2005 Sb. o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých.

upravit nějaký výchovný program nebo program činnosti. Přesto je provozování této živnosti poměrně náročnější díky dodržování stanovených právních předpisů. Soukromou pravidelnou každodenní péči o děti do tří let lze legálně vykonávat pouze na základě zmíněné právní úpravy. V České republice se soukromá péče o děti mladších tří let prozatím rozvíjí a nepřesahuje počet jeden tisíc v rámci celé republiky.<sup>352</sup>

Volná živnost na rozdíl od vázané živnosti nevyžaduje prokázání odborné způsobilosti. Obsahem volné živnosti č. 79 „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost“ je individuální péče o osoby, zejména děti nad tři roky věku v rodinách, příležitostné krátkodobé hlídání dětí (včetně dětí do tří let věku), zajišťování chodu domácnosti, obstarávání nákupů a jiných záležitostí souvisejících s chodem domácnosti a jiná obstaravatelská činnost.<sup>353</sup> Dětem starším tří let může být na základě této živnosti poskytována pravidelná péče. Naproti tomu o děti do tří let věku může být pečováno pouze příležitostně a krátkodobě. Rozsah maximální krátkodobé péče však není stanoven. Splnění hygienických podmínek podle hygienické vyhlášky se nevyžaduje a ani žádná další pravidla a podmínky nejsou po výkon této živnosti stanoveny.<sup>354</sup>

Obsahem volné živnosti č. 72 „Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti“ je výchova dětí nad tři roky věku v předškolních zařízeních a jiných zařízeních zaměřených na mimoškolní výchovu a vzdělání, výuku jazyků, hru na hudební nástroj, výtvarné umění apod.<sup>355</sup> Kromě obecných podmínek k získání volné živnosti se vyžaduje splnění požadavků obsažených v hygienické vyhlášce, neboť jsou služby poskytovány v provozovně. Další podmínky a pravidla uvedena nejsou.<sup>356</sup> Financování soukromých zařízení pro děti hradí rodiče dětí zcela ze svých zdrojů. Měsíční výdaje za službu soukromé péče o děti předškolního věku se pohybují zpravidla od 10 000 Kč.<sup>357</sup> Předpokládám, že tato částka je pro řadu rodin velmi vysoká, a pokud nemohou rodiče umístit dítě do veřejného zařízení poskytující služby péče o děti, je pro ně velmi obtížné sladit rodinný a profesní život. Na druhou stranu, pokud je soukromá péče o děti předškolního věku pro rodiny finančně dostupná, může dojít k lepšímu přizpůsobení časových nároků rodičů.

---

<sup>352</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. s. 158. ISBN 978-80-87576-92-2.

<sup>353</sup> Příloha č. 4 k nařízení vlády č. 278/2008 Sb.

<sup>354</sup> VÚPSV. Volná živnost – obor činnosti č. 79 [online]. [Cit. 18. 4. 2018]. Dostupné z: <[http://www.vupsv.cz/index.php?p=cze\\_2e&site=default](http://www.vupsv.cz/index.php?p=cze_2e&site=default)>.

<sup>355</sup> Příloha č. 4 k nařízení vlády č. 278/2008 Sb.

<sup>356</sup> VÚPSV. Volná živnost – obor činnosti č. 72 [online]. [Cit. 18. 4. 2018]. Dostupné z: <[http://www.vupsv.cz/index.php?p=cze\\_2d&site=default](http://www.vupsv.cz/index.php?p=cze_2d&site=default)>.

<sup>357</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. s. 159. ISBN 978-80-87576-92-2.

### 3.3.4 Služby péče o děti na základě obecných právních předpisů

Další služby péče o děti, mimo režim školského zákona a živnostenského zákona se řídí pouze obecnými právními předpisy bez konkrétní právní opory. Jedná se například o zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů; zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů; zákon č. 183/2006 Sb., o územním plánování a stavebním řádu (stavební zákon), ve znění pozdějších předpisů; zákon č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů. Provozovatelé musí podmínky pro poskytování služeb péče o děti stanovit čistě dle vlastního uvážení, neboť žádný právní předpis tuto povinnost neukládá. Jedná se například o stanovení počtu pečujících osob na počet dětí, maximální počet dětí ve skupině, odbornou způsobilost pečující osoby, otázku pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví či majetku apod.

Služby péče o děti na základě obecných právních předpisů nejsou zřizovány za účelem dosažení zisku. Zařízení provozují hlavně občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti či zaměstnavatelé. Jedná se například o rodinná a mateřská centra, dětské koutky a školičky. Mateřská centra nabízejí péči o děti jako doplňkovou službu své činnosti. Forma hlídání dětí závisí na poptávce a zájmu rodičů. Jedná se buď o neformální krátkodobou vzájemnou výpomoc rodičů s pohlídáním dětí, kterou poskytne zpravidla jedna z matek či známá osoba v mateřském centru často bez finanční odměny. Další možností je zajištění hlídání při akcích organizovaných mateřským centrem, které jsou určeny pro rodiče (např. přednášky, odborné semináře, kurzy). Rodič za své dítě nese zodpovědnost a je v blízkém dosahu, pokud ho bude dítě během pořádané akce potřebovat. Hlídání může být poskytováno buď na základě vzájemné výpomoci, nebo oficiálně za určitou finanční odměnu. Mateřská centra nabízí hlídání dětí i jako pravidelnou službu, která nabízí program s různými aktivitami. Služba bývá placená a zpravidla stanovena na hodinu hlídání.

Dětské koutky se nacházejí obvykle v obchodních centrech jako služba pro zákazníky. Hlídání je nabízeno pro děti starší tří let jako placená služba. Dětské koutky často nabízejí různé programy, aktivity a hrací prvky po dobu, kdy rodiče nakupují.<sup>358</sup> Domnívám se, že zřizování zařízení služeb péče o děti pouze na základě obecných předpisů může být pro některé provozovatele obtížné, především pokud opominou nějakou podmínku pro poskytování služeb péče o děti stanovit. Stojí za zvážení, zda by neměla být do budoucna obsažena i pro tyto případy v právním řádu konkrétní právní úprava.

---

<sup>358</sup> VÚPSV. Služby péče o děti na základě obecných právních předpisů [online]. [Cit. 18. 4. 2018]. Dostupné z: <[http://www.vupsv.cz/index.php?p=cze\\_2f&site=default](http://www.vupsv.cz/index.php?p=cze_2f&site=default)>.

### 3.3.5 Institut dětské skupiny

Institut dětské skupiny je poměrně nová forma denní péče o děti předškolního věku, která umožňuje zaměstnaným rodičům sladit rodinné a profesní povinnosti a pomáhá také dřívějšímu návratu rodičů z rodičovské dovolené do zaměstnání. Právní úprava je obsažena v zákoně č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, který nabyl účinnosti dne 29. 11. 2014. Institut dětské skupiny představuje alternativu k mateřským školám, dřívějším jeslím a ostatním službám péče o děti na základě živnostenského zákona nebo obecných právních předpisů. Jedná se o jednodušší a pružnější formu služby péče o děti k zmíněným formám. Zákonodárce reagoval přijetím právní úpravy na nedostatečnou formu denní péče o děti a nabídl právní rámec poskytování služby péče o dítě na nekomerčním základě.<sup>359</sup>

Zákon vymezuje podmínky, za kterých je služba péče o dítě v dětské skupině poskytována a podmínky pro získání oprávnění k poskytování služby péče o dítě v dětské skupině. Služba spočívá v poskytování pravidelné péče o dítě od jednoho roku věku do zahájení povinné školní docházky. Umožňuje docházku v rozsahu nejméně 6 hodin denně, která je poskytována mimo domácnost dítěte v kolektivu dětí a je zaměřena na zajištění potřeb dítěte (např. na výchovu, rozvoj schopností, kulturních a hygienických návyků dítěte). Poskytovatelem služby může být zaměstnavatel rodiče dítěte<sup>360</sup>, ústav, právnická osoba registrovaná nebo evidovaná podle zákona o církvích a náboženských společnostech, územní samosprávný celek, obecně prospěšná společnost, nadace, nadační fond, vysoká škola nebo spolek.

Podmínky pro poskytování služby péče o dítě v dětské skupině se vztahují jednak k osobě poskytovatele služby a jednak k pečující osobě. Poskytovatel může službu péče o dítě v dětské skupině poskytovat jen na základě oprávnění k poskytování služby péče o dítě v dětské skupině, které vzniká dnem zápisu fyzické nebo právnické osoby do evidence poskytovatelů. Zápis do evidence poskytovatelů provádí na žádost fyzické nebo právnické osoby MPSV, které také evidenci spravuje a provozuje. Podmínky oprávnění jsou stanoveny kumulativním výčtem a jedná se o bezúhonnost, vlastnické právo nebo jiné právo poskytovatele k užívání objektu nebo prostor, zajištění technických požadavků a hygienických požadavků, dosažení věku 18 let a svéprávnost. Pečující osoby vykonávají službu péče o dítě v dětské skupině přímo vůči dětem.

<sup>359</sup> PILÍK, Václav, KOSTKOVÁ, Martina, VENTLUKOVÁ, Martina. *Zákon o poskytování péče o dítě v dětské skupině. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2017. s. 1. ISBN 978-80-7552-510-9.

<sup>360</sup> „Rodič“ je zaveden v zákoně č. 247/2014 Sb. jako legislativní zkratka, která se vztahuje k biologickému rodiči nebo jiné osobě, které bylo rozhodnutím příslušného orgánu svěřeno dítě do péče nahrazující péči rodičů.

Podmínky vztahující se k pečující osobě spočívají v odborné a zdravotní způsobilosti, bezúhonnosti, svéprávnosti a dosažení 18 let věku.

Poskytovatel rozhoduje a určuje ve vnitřních pravidlech, zda služba péče o dítě v dětské skupině bude poskytována bezúplatně, s částečnou nebo plnou úhradou nákladů. Výše úplaty může dosahovat maximálně částky, které odpovídá nákladům vzniklým v souvislosti s poskytováním služby, neboť se nejedná o komerční činnost. V dětské skupině může být maximálně 24 dětí, přičemž se bere ohled na věk, zdravotní stav a dobu pobytu dětí v dětské skupině. Zákon také stanoví nejnižší počet pečujících osob v jedné dětské skupině, který závisí na počtu dětí a jejich věku.<sup>361</sup> Obvykle je možné setkat se s menšími skupinkami do 12 dětí, ve kterých pečují dvě nebo i více osob. V malé skupině může být péče poskytována na základě individuálních potřeb každého dítěte. Kolektiv dětí v dětské skupině je většinou věkově smíšený, může být ale také rozdělen podle věku, pokud vedle sebe funguje více dětských skupin. Kolektiv složený s více dětí různého věku představuje určité výhody. Například sourozenci mohou navštěvovat dětskou skupinu společně, mladší sourozenci si pak snadněji zvykají, rodiče také mohou společně předávat a vyzvedávat děti, chodit na třídní schůzky, společné akce, apod.<sup>362</sup>

Poskytovatel je povinen zpracovat a zajistit dodržování plánu výchovy a péče o dítě, rozvoje schopností, kulturních a hygienických návyků dítěte, který se zaměřuje na formování osobnosti dítěte a fyzický a psychický vývoj dítěte. Zákon zakazuje používat vůči dítěti nepřiměřené výchovné prostředky, omezení anebo takové výchovné prostředky, které se dotýkají důstojnosti dítěte, jakkoli ohrožují jeho zdraví a tělesný, citový, rozumový a mravní vývoj.

Poskytovatel je též povinen zajistit technické požadavky a minimální standard hygienických požadavků na prostory a provoz. Prostory a místnosti musí být uzpůsobeny tak, aby nedošlo k ohrožení zdraví nebo života, a nesmí být umístěny v blízkosti zdroje hluku a znečištění ovzduší, jež by negativně ovlivňovalo provoz dětské skupiny. Splněny musí být i hygienické požadavky na prostory a provoz dětské skupiny do 12 dětí pro venkovní prostory, místnost pro denní pobyt a odpočinek dětí, šatnu, hygienická zařízení, úklid a nakládání s prádlem. Tyto minimální standardy jsou upravené hygienickou vyhláškou č. 281/2014 Sb. Hygienické požadavky na prostory a provoz dětské skupiny nad 12 dětí stanoví zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a hygienická vyhláška č. 410/2005 Sb. obdobně, jako je tomu u mateřských

---

<sup>361</sup> 1 pečující osoba pro dětskou skupinu do 6 dětí, 2 pečující osoby pro dětskou skupinu od 7 do 24 dětí a 3 pečující osoby pro dětskou skupinu od 13 do 24 dětí, pokud je v dětské skupině alespoň 1 dítě mladší 2 let.

<sup>362</sup> MPSV. *Dětské skupina, informační příručka pro rodiče*. Praha: MPSV, 2018. ISBN: 978-80-7421-141-6. Dostupné z: [http://www.dsmpsv.cz/wp-content/uploads/2015/09/114\\_MPSV\\_Prirucka-pro-rodice\\_210x210\\_update-2018\\_nahled3\\_do-tisku.pdf](http://www.dsmpsv.cz/wp-content/uploads/2015/09/114_MPSV_Prirucka-pro-rodice_210x210_update-2018_nahled3_do-tisku.pdf).

škol. Zákon upravuje také stravování dítěte, evidenci dětí v dětské skupině, povinnost poskytovatele uzavřít pojistnou smlouvu pro případ odpovědnosti za škodu způsobenou při poskytování služby péče o dítě v dětské skupině z důvodu ochrany zdraví a majetku, povinnost poskytovatele uzavřít s rodičem dítěte písemnou smlouvu o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině, vnitřní pravidla, kontrolu poskytování služby, přestupky.<sup>363</sup>

Institut dětské skupiny a jeho začlenění do právní úpravy považují za velmi vhodnou reakci na nedostatečnou formu denní péče o děti a na potřeby rodičů umožnit jim sladění rodinného a profesního života. Z mého pohledu je velmi pozitivní, že dětské skupiny mohou zajišťovat i zaměstnavatelé zaměstnanců, což je i z časového hlediska velmi efektivní a dochází dle mého názoru i k zvyšování prestiže zaměstnavatele. Na druhou stranu je potřeba poukázat na to, že dětské skupiny nezajišťují dostatečné předškolní vzdělávání v porovnání s mateřskými školami. Rodič tak bude muset věnovat čas individuálnímu vzdělávání dítěte, což nemusí v praxi nutně nastat.

Důležité je ještě zmínit, že rodiče mohou za kalendářní rok uplatnit v daňovém přiznání slevu za umístění dítěte v předškolním zařízení, pokud dítě navštěvuje mateřskou školu dle školského zákona nebo obdobné zařízení v zahraničí, firemní mateřskou školu, lesní školku, zařízení služby péče o dítě v dětské skupině, zařízení péče o dítě předškolního věku provozované na základě živnostenského oprávnění, pokud charakter takto poskytované péče je srovnatelný s péčí poskytovanou zařízením služby péče o dítě v dětské skupině, nebo mateřskou školou podle školského zákona. Na jiná zařízení slevu na dani uplatnit nelze (např. služby o děti provozované neziskovými organizacemi). Slevu na dani může uplatnit pouze jeden poplatník daně, i přestože dítě vyživuje v jedné domácnosti více poplatníků. Za každé vyživované dítě lze uplatnit slevu maximálně do výše minimální mzdy v příslušném zdaňovacím období.<sup>364</sup>

V ČR existují variabilní formy zajištění služeb péče o děti předškolního věku. V posledních letech lze zaznamenat postupné rozšiřování nabízených služeb péče o děti, např. vznik lesních školek, firemních školek, dětských skupin. Kapacita předškolních zařízení však v současné době neodpovídá poptávce po jejich využití. To pro rodiče představuje obtíže při návratu do zaměstnání z mateřské dovolené či rodičovské dovolené a musejí s dětmi zůstat déle doma. Především matky malých dětí jsou díky tomu vyloučeny z trhu práce na velmi dlouhou, snižuje se jejich kvalifikace, rodina nedisponuje dvojitým příjmem, což může vést

---

<sup>363</sup> PILÍK, Václav, KOSTKOVÁ, Martina, VENTLUKOVÁ, Martina. *Zákon o poskytování péče o dítě v dětské skupině. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2017. ISBN 978-80-7552-510-9.

<sup>364</sup> Srov. § 35bb zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

i k chudobě rodin s malými dětmi. Vysoké počty ve třídách mateřských škol navíc ztěžují individualizované vzdělávání, společné vzdělávání a vzdělávání dětí mladších tří let. Kvalita přípravy dětí na vstup do základní školy tak může být velmi různorodá.

Za pozitivní opatření pro sladění rodinného a profesního života považují rozvoj mikrojeslí, které reagují na nedostatek veřejné služby péče o nejmenší děti. V budoucnu by mohly být více rozšířeny. Podle mého názoru je velmi důležité a nenahraditelné pečovat o dítě v počátečních fázích jeho života individuálně a v rodinném prostředí. Zároveň využívání předškolních zařízení péče o velmi malé děti za současného využívání atypických forem zaměstnání přináší rovnováhu v rodinném a profesním životě. Pokud bude dítě do 3 let navštěvovat některé z předškolních zařízení alespoň pár hodin týdně, může si postupně a nenásilně zvykat na prostředí v kolektivu ostatních dětí. Rodiče se zatím mohou vracet, byť i částečně, do zaměstnání a zajišťovat tak finanční stabilitu rodinného rozpočtu.

Určitou nevýhodu spatřuji v začleňování dvouletých dětí do mateřských škol, neboť tato zařízení k tomu nemají uzpůsobené podmínky z hlediska bezpečnosti, hygieny, kvality vzdělávání dvouletých dětí a metodické přípravy pedagogů. Navíc je dlouhodobě přeplněna jejich kapacita.

Rozvoj veřejného předškolního vzdělávání považují za velmi důležitý, neboť je pro rodiče finančně dostupné oproti soukromému vzdělávání. Představuje důležitý nástroj k sladění soukromého a profesního života. Soukromá předškolní zařízení jsou pro mnoho rodin finančně náročná a nedostupná. Výhodu však představují ve flexibilitě a vyhovění přáním a potřebám rodičů. Také zavedení institutu dětské skupiny umožňuje rodičům sladit rodinný a profesní život. Dětská skupina je poměrně flexibilní vůči rodičům.

ČR postupně přijímá opatření k zajištění péče o děti předškolního věku. Z výše uvedeného vyplývá, že bude do budoucna potřebné zvýšit nabídku míst v předškolních zařízeních. Zvýšením kapacit veřejných předškolních zařízení by se umožnil návrat zaměstnanců na pracovní trh dříve a současně by se podpořila i finanční soběstačnost rodin. Došlo by tak k efektivnějšímu sladění rodinného a profesního života.



## Závěr

Při zpracování zvoleného tématu jsem dospěla k závěru, že problematika sladění rodinného a profesního života je, jak jsem předpokládala, velmi významným a aktuálním celospolečenským tématem. Ženy i muži se z převážné většiny budou během svého života otázkou harmonizace těchto dvou sfér života osobně zabývat v souvislosti s péčí o dítě či jinou osobu. Zpracování této problematiky považuji za přínosné z hlediska poskytnutí uceleného pohledu na právní úpravu daného tématu, jejího možného využití a případně jejího budoucího rozvoje pro účelnější sladění rodinného a profesního života.

Efektivní sladění rodinného a profesního života umožňuje pečujícím osobám dřívější návrat do zaměstnání a má pozitivní vliv i na spokojenost zaměstnanců, jejich výkonnost v zaměstnání, zvyšování porodnosti, odstraňování genderových stereotypů a snižování nezaměstnanosti žen. Řešení spočívá v přijímání opatření v pracovněprávní oblasti, sociálně zabezpečovací oblasti a v zajištění služeb péče o děti.

Pracovněprávní úprava obsažená v zákoníku práce zajišťuje příznivé pracovní podmínky. Prostřednictvím zvláštních pracovních podmínek poskytuje právní úprava zdravotní a společenskou ochranu ženám v době těhotenství a v době po porodu a poskytuje ochranu zaměstnancům (ženám a mužům) v době péče o dítě. Právní úprava chrání těhotné zaměstnankyně a zaměstnance (ženy a muže) pečující o dítě při změně pracovního poměru a před skončením pracovního poměru poskytnutím ochranné doby.

Jako efektivní pro sladění rodinného a profesního života se jeví právní úprava a využití atypických forem zaměstnání, které jsou atraktivní především pro osoby na mateřské dovolené a rodičovské dovolené. Prvotním cílem využívání atypických forem zaměstnání je, aby si rodiče v době péče o dítě udrželi kontakt se zaměstnáním a svůj profesní potenciál. Právní úprava a praxe nabízí rozmanité formy atypických zaměstnání, které umožňují rodičům zapojit se do práce i v malém rozsahu. Každá z uvedených atypických forem zaměstnání je spojena s určitými výhodami i nevýhodami a nelze vyhodnotit, že některá z nich je výslovně příznivější. Poptávka po atypických formách zaměstnání a větší flexibilitě však převyšuje v ČR dlouhodobě nabídku. Nabízí se zde prostor pro jejich větší využití a prosazování, především prostřednictvím větší informovanosti zaměstnavatelů o možnostech atypického zaměstnávání, výhod a příkladů dobré praxe; přispět by mohly i slevy na dani či dotace formou projektů. Na druhou stranu je potřeba zvážit i negativní dopady těchto forem zaměstnání, pokud jsou využívány jako primární zdroj příjmů. Atypické formy zaměstnání přináší menší míru ochrany pracovněprávního vztahu, menší míru jistoty a zpravidla i menší finanční ohodnocení, což se negativně odráží na konečné

výši důchodu. Mnohé osoby, především ženy-matky, jsou pak díky tomu vystaveny sociálnímu vyloučení a nedůstojnému stáří. Atypické formy zaměstnání lze nicméně celkově považovat za velmi vhodné řešení finanční situace především v době čerpání mateřské dovolené či rodičovské dovolené, neboť umožňují efektivně skloubit rodinné a profesní povinnosti. Do budoucna je však potřeba zvýšit jejich nabídku.

Mezi významné nástroje sladění rodinného a profesního života patří mateřská dovolená a rodičovská dovolená. V době čerpání mateřské dovolené a rodičovské dovolené jsou zaměstnankyně nebo zaměstnanci v ochranné době, ve které je zaměstnavatel limitován ve svém právu dát jim výpověď. Zaměstnankyně nebo zaměstnanec se tak nemusí bát o své zaměstnání a mohou se plně věnovat péči a rozvoji dítěte. Mateřská dovolená chrání ženy v pokročilém těhotenství a následně v době po porodu. Rodičovská dovolená je přístupná jak matkám, tak otcům dítěte, a umožňuje jim svobodněji si zvolit, zda budou pečovat o dítě nebo nastoupí do zaměstnání. Kritizována je často délka rodičovské dovolené, kterou je v ČR možné čerpat až do tří let věku dítěte. Pokud je rodičovská dovolená čerpána nepřetržitě, představuje především pro ženy významnou překážku v dalších možnostech zaměstnání. Záleží však zcela na rozhodnutí zaměstnankyně nebo zaměstnance, jak dlouho budou rodičovskou dovolenou čerpat. Z výhledového hlediska je dlouhá rodičovská dovolená nevýhodná jak pro stát (rodič nepřispívá do státního rozpočtu svými daněmi), tak pro rodiče samotné. Déletrvající absence v zaměstnání představuje horší opětovné uplatnění a nižší konkurenceschopnost na trhu práce oproti ostatním uchazečům o zaměstnání. Podle právní úpravy mají rodiče možnost pracovat během mateřské dovolené a rodičovské dovolené. Nicméně na českém trhu je nedostatek atypických forem zaměstnání, které by umožnily skloubit práci s rodinou.

Náklady spojené s narozením a výchovou dítěte jsou vysoké, dochází k omezení příjmů a snižování materiálního postavení rodin s malými dětmi. Hmotné zajištění rodin během těhotenství, mateřství a péče o děti poskytuje v České republice alespoň částečné finanční zajištění rodiny. Od 1. 2. 2018 je poskytována dávka otcovské poporodní péče, jejímž účelem je zapojit otce do péče o novorozené dítě a matku krátce po porodu. Nárok na dávky a výše dávek z jednotlivých systémů sociálního zabezpečení mají důležitý vliv na rozhodování rodičů, zda si pořídí dítě, zda a kolik dětí si pořídí, případně v jakém časovém horizontu. Výše rodičovského příspěvku v současné době nemotivuje muže v čerpání rodičovské dovolené a dochází tak k prohlubování genderových stereotypů. Důvodem nižšího zapojení mužů v čerpání rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku je především nižší odměňování žen na trhu práce. Ženy tak převážně opouští trh práce a zůstávají s dítětem samy doma. Rodičovský příspěvek nicméně nemůže být příliš vysoký. Pokud výše rodičovského příspěvku dosahuje výše předchozího platu,

dochází ke ztrátě motivace rodičů vrátit se zpět na pracovní trh. Vysoký rodičovský příspěvek by byl pro stát nevýhodný. Dávky jako takové jsou vhodné pro částečné finanční zajištění rodiny, nemohou však nahrazovat příjem. To odkazuje na nutnost podpořit a využívat atypické formy zaměstnání.

Zajištění péče o děti předškolního věku v době výdělečné činnosti jejich rodičů přináší další řešení k efektivnímu sladění rodinného a profesního života. Kapacita předškolních zařízení však dlouhodobě neodpovídá poptávce po jejich využití, čímž se ztěžuje rodičům opětovný návrat do zaměstnání a možnost sladit rodinu s prací. Právní úprava umožňuje zřizovat a provozovat tyto služby v režimu školského a živnostenského zákona, v roce 2014 vstoupil v platnost zákon o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině. Nedostatečná kapacita ve veřejných zařízeních služby péče o děti nutí rodiče využívat soukromá zařízení či soukromé osoby. Náklady na tyto služby jsou pro rodiče nicméně velmi nákladné a často i finančně nedostupné. Pokud rodič po zaplacení všech nákladů spojených se zajištěním péče o dítě v době své pracovní činnosti vydělá částku dosahující rodičovského příspěvku, zůstane pak pravděpodobně raději doma a bude pečovat o dítě sám až do čtyř let věku dítěte. V posledních letech lze nicméně zaznamenat postupné rozšiřování nabízených služeb péče o děti, např. vznik lesních školek, firemních školek, dětských skupin. Od roku 2016 začaly v ČR vnikat mikrojesle jako veřejná služba péče o děti od šesti měsíců do čtyř let, které jsou v současné době pilotně ověřovány. Pokud se projekt osvědčí, připraví se komplexní návrh nového typu služby mikrojeslí včetně návrhu pro legislativní úpravu. Dochází tak k pozitivním krokům rozvoje nabídky předškolních zařízení.

Za účelem dosažení cílů této práce jsem poskytla ucelený náhled na právní úpravu v oblasti pracovního práva a práva sociálního zabezpečení z hlediska sladění rodinného a profesního života, analyzovala příslušnou právní úpravu, upozornila na některé praktické problémy a zhodnotila dopad této právní úpravy a jednotlivých právních institutů na harmonizaci rodinného a profesního života. Zároveň jsem uvedla i dílčí náměty *de lege ferenda*.

Při zpracování tématu jsem vycházela z hypotézy, že sladění rodinného a profesního života je prakticky nekončící proces, který je v ČR v současné době stále možný zefektivnit. Je možné si povšimnout, že v právní úpravě dochází stále ke změnám v souvislosti s reagováním na potřeby rodin. Rodina i práce jsou činnosti s rozmanitou a měnící se povahou v jednotlivých životních fázích a podmínkách a hledání rovnováhy v těchto dvou sférách je vždy obtížné a v podstatě trvalé. Po zpracování této práce jsem si vědoma toho, že k usnadnění sladění rodinného a profesního života je potřeba především dosahovat větší rovnosti žen a mužů

v pracovním i osobním životě, zvýšit nabídku atypických forem zaměstnání na českém trhu práce a zároveň zvýšit nabídku služeb péče o děti předškolního věku.

Otázka sladění rodinného a profesního života je velmi širokým tématem a dotýká se ve své podstatě dalších společenských věd. Problematika by mohla být dále pojímána z pohledu ostatních společenských věd, čímž by mohlo dojít k jejímu efektivnímu a daleko komplexnějšímu řešení.

## Seznam zkratk

ČR	Česká republika
ČSU	Český statistický úřad
ČŠI	Česká školní inspekce
EHS	Evropské hospodářské společenství
EU	Evropská unie
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NAUTIS	Národní ústav pro autismus, z. ú.
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie
SEU	Smlouva o Evropské unii
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
SLON	Sociologické nakladatelství
VÚPSV	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

## Seznam použitých zdrojů

### Monografie a komentáře

BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010. Praktická právnická příručka. ISBN 978-80-7201-795-9.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. ISBN 9788074006180.

GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8.

HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2.

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-903786-04-9.

JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. ISBN 978-80-7478-337-1.

KLIMEŠ, Lumír. *Slovník cizích slov*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1981.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-343-1.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. Praha: C. H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-620-6

KOTÍKOVÁ, Jaromíra, KOTRUSOVÁ, Miriam, VYCHOVÁ, Helena. *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU*. Praha: VÚPSV, 2013. ISBN 978-80-7416-131-5.

NOVÁKOVÁ, Jolana. *Gender mainstreaming*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. ISBN 80-86-552-35-7.

PILÍK, Václav, KOSTKOVÁ, Martina, VENTLUKOVÁ, Martina. *Zákon o poskytování péče o dítě v dětské skupině. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2017. ISBN 978-80-7552-510-9.

ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6.

ŠTANGOVÁ, Věra, LANG, Roman a kol. *Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2018. ISBN 978-80-7380-700-9.

TICHÝ, Luboš. *Evropské právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. Academia iuris. ISBN 978-80-7400-546-6.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-955-7.

ZATLOUKAL, Tomáš a kol. *Kvalita a efektivita vzdělávání a vzdělávací soustavy ve školním roce 2016/2017. Výroční zpráva*. Praha: ČŠI, 2017. ISBN 978-80-88087-15-1.

## Články

DOUŠOVÁ, Jana. Několik poznámek ke zkrácenému pracovnímu úvazku, sdílenému zaměstnání a práci z domu z pohledu subjektů pracovněprávních vztahů. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub, *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5.

DUDOVÁ, Radka. Promarněná šance na změnu: zhodnocení reformy rodičovského příspěvku. In: KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Práce a péče. Proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. ISBN 978-80-86429-94-6.

HALÍŘOVÁ, Gabriela. Těhotné ženy a matky a jejich pracovní doba. *Právo a rodina*. 2005, č. 2.

HALÍŘOVÁ, Gabriela. Obecný pohled na pracovní podmínky žen. *Právník*. 2005, č. 5.

HALÍŘOVÁ, Gabriela. Nástup na mateřskou dovolenou – právo nebo povinnost? *Právní fórum*. 2011, č. 10.

HAŠKOVÁ, Hana. Kam směřuje česká společnost v oblasti denní péče o předškolní děti? In: KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Práce a péče. Proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. ISBN 978-80-86429-94-6.

HOLEČKOVÁ, Romana. Atypické formy zaměstnání v kontextu českého důchodového pojištění. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub, *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5.

HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnávání v pracovním právu České republiky. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. ACTA UNIVERSITATIS BRUNENSIS IURIDICA. Brno: Masarykova univerzita, 2010. ISBN 978-80-210-5358-8.

HŮRKA, Petr. Flexibilní formy zaměstnání. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5.

HŮRKA, Petr. K zákazu výpovědi a k ochranné době. *Právo a zaměstnání*. 2003, č. 7–8.

KOLDINSKÁ, Kristina. Sladění rodinného a pracovního života z pohledu práva EU. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2015 na téma Sladění rodinného a pracovního života*. ACTA UNIVERSITATIS BRUNENSIS IURIDICA. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8121-5.

KOUKALOVÁ, Jana. Flexibilita práce versus diskriminace (nad jedním rozhodnutím Nejvyššího soudu). *Soudní rozhledy*. 2008, roč. 12, č. 7.

KUSHNER, Sherrill. Job Sharing - An Alternative to a Traditional Law Practice. *Legal Economics*. 1985, vol. 11, issue 6.

KŘÍŽOVÁ, Alena. Nepříliš harmonická realita. Rodičovské kombinace práce a péče v mezích genderové struktury současné české společnosti. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2007, roč. 8, č. 2.



MORÁVEK, Jakub. K návratu z rodičovské dovolené, k předškolnímu vzdělávání a ke skončení pracovního poměru. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2015 na téma Slad'ování rodinného a pracovního života*. ACTA UNIVERSITATIS BRUNENSIS IURIDICA. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8121-5.

MORÁVEK, Jakub. Vybrané aspekty job-sharingu. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub, *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5.

MUNKOVÁ, Gabriela. Slad'ování práce a péče o rodinu na příkladu vybraných evropských zemí. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2015 na téma Slad'ování rodinného a pracovního života*. ACTA UNIVERSITATIS BRUNENSIS IURIDICA. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8121-5.

PAŠTA, Michal. Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. *Právní rádce*, 2011, č. 10, s. 34

PICHRT, Jan, Několik úvah k budoucímu směřování vývoje atypických zaměstnání. In: *Liberalizácia právnej regulácie pracovných vzťahov v podmienkach globalizácie. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie „Právo ako zjednocovateľ Európy – veda a prax“, slovenská časť*, Bratislava: Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2011.

PICHRT, Jan. Některé aspekty atypických zaměstnání a zaměstnanosti z pohledu individuální i kolektivního pracovního práva. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 12. ISBN 9788074789755.

SAMEK, Vít. Odborný pohled na flexibilní formy práce. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. ACTA UNIVERSITATIS BRUNENSIS IURIDICA. Brno: Masarykova univerzita, 2010. ISBN 978-80-210-5358-8.

SMEJKAL, Ladislav. Kdy pracují přesčas zaměstnanci na kratší pracovní úvazek? *Práce a mzda*. 2008, č. 6.

SMEJKAL, Ladislav. Dočasná náhrada za zaměstnance na mateřské nebo rodičovské dovolené. *Práce a mzda*. 2009, č. 2.

SEEMANOVÁ, Jana. Atypická zaměstnání z pohledu osob pečujících o děti. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub, *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5.

SVOBODOVÁ, Eva. K právní úpravě pracovních podmínek žen. *Právo a zaměstnání*, 2003, č. 2, s. 4.

ŠPIDLA, Vladimír. Zkušenost Evropské unie: rovnost začíná v rodině.

In: KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Práce a péče. Proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008.

ISBN 978-80-86429946.

ŠTANG, Michal. Pracovní poměr na dobu určitou – jedna z nejčastějších forem atypického zaměstnání. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub, *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 9788074789755.

ŠTANGOVÁ, Věra. Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a právu sociálního zabezpečení. Praha: Univerzita Karlova, *AUC Iuridica*, 1987, č. 3.

ŠTANGOVÁ, Věra. Postavení žen v pracovním právu. Právní postavení žen v ČR. Praha: Univerzita Karlova, *AUC Iuridica*, 1996, č. 3-4.

ŠTANGOVÁ, Věra. K právní úpravě mateřské a rodičovské dovolené. *Právo a zaměstnání*. 2001, č. 6, s. 3.

ŠTANGOVÁ, Věra. Aktuální otázky zaměstnávání žen. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015.

ISBN 978-80-7478-975-5.

TOMŠEJ, Jakub. Home-office a problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub, *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5.

ZACHOVALOVÁ, Jana. Kratší pracovní doba a práce přesčas – nástroj k posílení flexibilních prvků v pracovněprávních vztazích? In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2010 na téma Flexibilní formy zaměstnávání*. ACTA UNIVERSITATIS BRUNENSIS IURIDICA. Brno: Masarykova univerzita, 2010. ISBN 978-80-210-5358-8.

## Elektronické zdroje

ASOCIACE LESNÍCH MŠ. Svačina do lesa [online]. Zveřejněno 5. 4. 2018 [Cit. 20. 4. 2018]. Dostupné z: <<http://www.lesnims.cz/pro-rodice.html>>.

BIČÁKOVÁ, Olga. Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání? [online]. MPSV. Poslední změna 20. 10. 2008. [Cit. 8. 3. 2018]. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/cs/5793>>.

ČSSZ. Peněžité pomoci v mateřství [online]. Poslední aktualizace: prosinec 2018 [Cit. 7. 4. 2018]. Dostupné z: <<http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/penezita-pomoc-v-materstvi.htm>>.

ČSÚ. Uspořádání pracovní doby žen ve věku 15–64 let v pozici zaměstnance dle věku nejmladšího dítěte v rodině. In: [www.czso.cz](http://www.czso.cz) [online]. Poslední aktualizace 6. 5. 2011 [Cit. 8. 2. 2018]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/ci/vyvoj-ekonomicke-aktivity-obyvательства-1-ctvrtleti-2011-3e7vfvw3xb>>.

EUROPEAN COMMISSION: Eurostat, Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%). In: [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu) [online]. Poslední aktualizace 17. 1. 2018 [Cit. 19. 3. 2018]. Dostupné z: <<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>>.

EUROPEAN COMMISSION: Eurostat, Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age (%) [online]. Poslední aktualizace 17. 1. 2018 [Cit. 20. 1. 2018]. Dostupné z: <[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_eppga&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppga&lang=en)>.

EUROPEAN COMMISSION: Eurostat, Statistika zaměstnanosti [online]. Poslední aktualizace červen 2017 [Cit. 23. 3. 2018]. Dostupné z: <[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_statistics/cs](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/cs)>.

EUROPEAN COMMISSION: Eurostat, Fertility indicators [online]. Poslední aktualizace 13. 3. 2018 [Cit. 23. 3. 2018]. Dostupné z: <<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>>.

*EUROPEAN COMMISSION*. Komise stahuje zablokovaný návrh týkající se mateřské dovolené a otvírá cestu pro nový přístup [online]. Tisková zpráva 1. 7. 2015 [Cit. 21. 2. 2018]. Dostupné z: <[http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-15-5287\\_cs.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-15-5287_cs.htm)>.

*EUROPEAN COMMISSION: Eurostat*. Gender pay gap in unadjusted form by NACE Rev. 2 activity – structure of earnings survey methodology [online]. Poslední aktualizace 27. 2. 2018. [Cit. 19. 3. 2018]. Dostupné z:

<[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn\\_gr\\_gpgr2&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2&lang=en)>.

*EUROPEAN COMMISSION*. Report on Equality between women and men. Brussels: European Union 2017. ISBN 978-92-79-65778-8. Dostupné z:

<[https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/2017\\_report\\_equality\\_women\\_men\\_in\\_the\\_eu\\_en.pdf](https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/2017_report_equality_women_men_in_the_eu_en.pdf)>.

*EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE)*. *Gender in Employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016. 8 s. ISBN: 978-92-9493-605-9. Dostupné z:

<[http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti\\_pubpdf\\_mh0216898enn\\_pdfweb\\_20170124124440.pdf](http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti_pubpdf_mh0216898enn_pdfweb_20170124124440.pdf)>.

FADRŇÝ, Dalibor. Pružné rozvržení pracovní doby. In: [www.cssz.cz](http://www.cssz.cz) [online]. Česká správa sociálního zabezpečení 2013. [cit. 28. 2. 2018]. Dostupné z: <<http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/2013-02-mgr-bc-dalibor-fadrny-pruzne-rozvrzeni-pracovni-doby.ht>>.

FORMÁNKOVÁ, Lenka, DUDOVÁ, Radka, VOHLÍDALOVÁ, Marta. Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy [online]. Sociologický ústav Akademie věd ČR. 2011.

Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi\\_prace.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf)>.

FORMÁNKOVÁ, Lenka, HAŠKOVÁ, Hana. Kombinování rodinného a pracovního života [online]. Sociologický ústav Akademie věd ČR. 2012. [Cit. 15. 3. 2018] Dostupné z:

<[https://www.czso.cz/documents/10180/23205414/tk\\_sou\\_110602.pdf/3f30f21d-3bf6-4c64-ad72-64af82136f46?version=1.0.>](https://www.czso.cz/documents/10180/23205414/tk_sou_110602.pdf/3f30f21d-3bf6-4c64-ad72-64af82136f46?version=1.0.>).

FRAŇKOVÁ, Pavla, ŠIMEČKOVÁ, Michaela, RAKUŠANOVÁ, Františka. Systémová doporučení k podpoře sdílených pracovních míst v ČR. [online]. Výstup z projektu METR 2013–2015. Fond dalšího vzdělávání. [Cit. 13. 3. 2018]. Dostupné z: <<https://koopolis.cz/file/home/download/1424?key=2e1d6ea6ed>>.

FRAŇKOVÁ, Pavla a kol. Job sharing v praxi: Jak zavádět a rozvíjet sdílená pracovní místa 2015 [online]. Projekt METR 2013–2015. Fond dalšího vzdělávání, příspěvková organizace Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. [Cit. 8. 3. 2018]. Dostupné z: [http://www.fleximetr.cz/storage/app/media/Clanky-PDF/web\\_bozura\\_fleximetr\\_jednostrany.pdf](http://www.fleximetr.cz/storage/app/media/Clanky-PDF/web_bozura_fleximetr_jednostrany.pdf)

FRAŇKOVÁ, Pavla a kol. Sborník ze závěrečné konference projektu METR 2015 [online]. Fond dalšího vzdělávání. [Cit. 8. 3. 2018]. Dostupné z: <<http://www.fleximetr.cz/storage/app/media/Clanky-PDF/Sbornik.pdf>>.

*GENDER STUDIES, o.p.s.* Sdílení pracovního místa. In: [www.materskarodicovska.cz](http://www.materskarodicovska.cz) [online]. Gender Studies: © 2011 [Cit. 1. 3. 2018]. Dostupné z: <http://materskarodicovska.cz/cz/sdileni-pracovniho-mista-zamestnanec>>.

*GENDER STUDIES, o.p.s.* Stlačený pracovní týden. In: [www.materskarodicovska.cz](http://www.materskarodicovska.cz) [online]. Gender Studies: © 2011 [Cit. 1. 3. 2018]. Dostupné z: <<http://materskarodicovska.cz/cz/stlaceny-pracovni-tyden-zamestnanec>>.

JOUZA, Ladislav. Práce z domova – výhody a nevýhody. Bulletin-advokacie online [online]. 11. 11. 2017 [Cit. 21. 3. 2018]. Dostupné z: <<http://www.bulletin-advokacie.cz/prace-z-domova-vyhody-a-nevyhody>>.

KUCHAŘOVÁ, Věra a kol. Zpráva o rodině [online]. Praha: VÚPSV, 2017. Dostupné z: <[https://www.mpsv.cz/files/clanky/31577/Zprava\\_o\\_rodine.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/31577/Zprava_o_rodine.pdf)>.

*PEDAGOGICKÁ KOMORA*. Poslanecká sněmovna projednala novelu o dvouletých dětech v MŠ [online]. 11. 4. 2018 [Cit. 20. 4. 2018]. <<http://www.pedagogicka-komora.cz/2018/04/>>.

PETRÁŇKOVÁ, Marta, MEJSTRÍK, Bohuslav. *V délce pracovní doby patříme mezi rekordmany* [online]. Oddělení pracovních sil a rovných příležitostí Českého statistického úřadu. Poslední změna 20. 12. 2014. [Cit. 18. 3. 2018]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/ea002b5945>>.

MARTOCH, Michal. Teleworking – práce přes Internet přináší úspory nákladů. In: *Itbiz.cz* [online]. 28. 1. 2009 [Cit. 20. 3. 2018]. Dostupné z: <<http://www.itbiz.cz/teleworking-prace-pres-internet>>.

*MPSV*. Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen. 2. vydání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005. ISBN 80-86878-12-0. Dostupné z: <[www.mpsv.cz/files/clanky/12456/Vyber-judikatu\\_II.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/12456/Vyber-judikatu_II.pdf)>.

*MPSV*. Flexibilní formy zaměstnávání a sociální dumping [online]. 2006 [cit. 25. 2. 2018]. Dostupné z: <<http://archiv.oskovo.cz/Kovo/2008/Rizik/d12.pdf>>.

*MPSV*. Mateřská i rodičovská dovolená jsou v ČR delší než jinde v Evropě [online]. Poslední aktualizace: 26. 11. 2008 [cit. 7. 4. 2018]. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/cs/5917>>.

*MPSV*. Porodné i na druhé dítě, souhlasí poslanci. Jen pro chudé [online]. Tiskové oddělení Aktuálně.cz. Poslední aktualizace 25. 9. 2014. [Cit. 12. 4. 2018]. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/cs/19126>>.

*MPSV*. Rodina. In: [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) [online]. Poslední aktualizace 15. 12. 2017 [Cit. 20. 3. 2018 ]. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/cs/31622>>.

*MPSV*. Mikrojesle [online]. Poslední aktualizace 15. 12. 2017 [Cit. 12. 4. 2018]. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/cs/23543>>.

*MPSV*. Rodičovský příspěvek [online]. Poslední aktualizace 1. 1. 2018 [Cit. 12. 4. 2018]. Dostupné z: <[https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky\\_prisp](https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prisp)>.

*MPSV*. Počet příjemců rodičovského příspěvku podle pohlaví [online]. Poslední aktualizace 13. 3. 2018. [Cit. 13. 4. 2018]. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/cs/10543>>.

*MPSV*. Proč právě mikrojesle? [online]. [Cit. 12. 4. 2018]. Dostupné z: <<http://mikrojesle.mpsv.cz/index.php/co-jsou-to-mikrojesle/>>.

*MPSV*. Dětské skupina, informační příručka pro rodiče. Praha: MPSV, 2018. ISBN: 978-80-7421-141-6. Dostupné z: <[https://www.mpsv.cz/files/clanky/31897/Prirucka\\_pro\\_rodice.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/31897/Prirucka_pro_rodice.pdf)>.

MŠMT. Firemní školky – základní informace [online]. 17. 5. 2011 [Cit. 20. 4. 2018]. Dostupné z: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/predskolni-vzdelavani/firemni-skolky-zakladni-informace>>.

MŠMT. Statistické ročenky školství, výkonové ukazatele [online]. [Cit. 20. 4. 2018]. Dostupné z: <<http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>>.

NAUTIS. *Možnosti využívání flexibilních forem práce pro pečující osoby* [online]. Metodika v rámci projektu OP LZZ PAS-WORD, Nakladatelství PASPARTA, o.p.s. [Cit. 20. 3. 2018].

Dostupné z:

<[http://www.praha.apla.cz/index.php?option=com\\_phocadownload&view=category&download=78%3Amonosti-vyuvn-flexibilnch-forem-prce\\_metodika&id=5%3Ametodiky&Itemid=42](http://www.praha.apla.cz/index.php?option=com_phocadownload&view=category&download=78%3Amonosti-vyuvn-flexibilnch-forem-prce_metodika&id=5%3Ametodiky&Itemid=42)>.

NAVRÁTIL, Marcel a kolektiv. Problémy při práci na dálku a jejich řešení pro zaměstnance [online]. TREXIMA, spol. s r.o. © 2017 Zlín. [Cit. 1. 3. 2018].

Dostupné z:

<[https://ipodpora.odbory.info/soubory/.../Problémy\\_při\\_práci\\_na\\_dálku\\_stud.docx](https://ipodpora.odbory.info/soubory/.../Problémy_při_práci_na_dálku_stud.docx)>.

SOCHOROVÁ, Petra, PLEŠKOVÁ, Veronika, MINÁROVÁ, Martina, LARA, Zita. Home office aneb práce z domova [online]. People Management Forum, 2013. [Cit. 20. 3. 2018].

Dostupné z:

<[http://www.aperio.cz/zdrava-firma-2014/doc/19\\_PMF\\_Home\\_office\\_aneb\\_prace\\_z\\_domova.pdf](http://www.aperio.cz/zdrava-firma-2014/doc/19_PMF_Home_office_aneb_prace_z_domova.pdf)>.

VÚPSV. Vázaná živnost „Péče o děti do 3 let věku v denním režimu“ [online]. [Cit. 18. 4. 2018].

Dostupné z:<[http://www.vupsv.cz/index.php?p=cze\\_2c&site=default](http://www.vupsv.cz/index.php?p=cze_2c&site=default)>.

VÚPSV. Volná živnost – obor činnosti č. 79 [online]. [Cit. 18. 4. 2018]. Dostupné z:

<[http://www.vupsv.cz/index.php?p=cze\\_2e&site=default](http://www.vupsv.cz/index.php?p=cze_2e&site=default)>.

VÚPSV. Volná živnost – obor činnosti č. 72 [online]. [Cit. 18. 4. 2018]. Dostupné z:

<[http://www.vupsv.cz/index.php?p=cze\\_2d&site=default](http://www.vupsv.cz/index.php?p=cze_2d&site=default)>.

VÚPSV. Služby péče o děti na základě obecných právních předpisů [online]. [Cit. 18. 4. 2018].

Dostupné z:

<[http://www.vupsv.cz/index.php?p=cze\\_2f&site=default](http://www.vupsv.cz/index.php?p=cze_2f&site=default)>.

## **Právní předpisy**

Listina základních práv a svobod č. 2/1993 Sb.

Zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 453/2003 Sb. kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělání, ve znění pozdějších předpisů (školský zákon)

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

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (antidiskriminační zákon)

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 183/2006 Sb., o územním plánování a stavebním řádu, ve znění pozdějších předpisů (stavební zákon)

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů



Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů

Vyhláška č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 180/2015 Sb., Vyhláška o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích)

Vyhláška č. 410/2005 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých, ve znění vyhlášky č. 343/2009 Sb. vyhlášky č. 465/2016 Sb.

Vyhláška č. 268/2009 Sb., o technických požadavcích na stavby, ve znění vyhlášky č. 20/2012 Sb. a vyhlášky č. 323/2017 Sb.

Nařízení vlády č. 278/2008 Sb., nařízení vlády o obsahových náplních jednotlivých živností

Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty z roku 1951

Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání z roku 1958

Úmluva MOP č. 102 o minimálních standardech sociálního zabezpečení z roku 1952

Úmluvu MOP č. 171 týkající se noční práce z roku 1990

Úmluvu MOP č. 183 o ochraně mateřství z roku 2000

Všeobecná deklarace lidských práv (1948)

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech

Mezinárodní pak o hospodářských, sociálních a kulturních právech z roku 1966

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a svobod z roku 1950

Evropská sociální charta z roku 1961

Smlouva o Evropské unii

Listina základních práv EU

Smlouvě o fungování Evropské unie

Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. 2. 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny pro muže a ženy

Směrnice Rada 76/207/EHS ze dne 9. 2. 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

Směrnice Rady (79/7/EHS) ze dne 19. 12. 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení s muži a ženami v oblasti sociálního zabezpečení

Směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. 7. 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků

Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. 10. 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň

Směrnice Rady 96/34/EC ze dne 30. 6. 1996, týkající se rámcové smlouvy o rodičovském volnu, uzavřené organizacemi UNICE, CEEP a ETUC

Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. 7. 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS

Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. 12. 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. 11. 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby

Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. 7. 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. 3. 2010, kterou se provádí revidovaná Rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi BUSSINESSEEUROPE,UEAPME,CEEP a ETUC a ruší se směrnice 96/34/ES

### **Další dokumenty a zprávy**

*European Comission.* Evropa 2020: Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. KOM(2010) 2020.

*European Commision.* Sdělení Komise Evropského Parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru regionů: Iniciativa na Podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob. 2017. COM (2017) 252 final.

*MPSV.* Koncepce rodinné politiky. 4. 9. 2017. Dostupné z:

<[https://www.mpsv.cz/files/clanky/31574/Koncepce\\_rodinne\\_politiky.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/31574/Koncepce_rodinne_politiky.pdf)>.

*Úřad vlády ČR.* Vládní strategii pro rovnost mužů a žen v České republice na léta 2014–2020. 2014.

*Úřad vlády ČR.* Zpráva za rok 2016 o rovnosti žen a mužů a o naplňování Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020, květen 2017.

*Úmluvy Mezinárodní organizace práce ratifikované Českou republikou.* Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2017. ISBN 978-80-86809-65-6.

Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovníprávních, občanskoprávních a rodinnoprávních (Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu), vydal Nejvyšší soud ČSSR, Praha 1980.

## **Judikatura**

Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem, sp. zn. 7 Co 378/66.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 6. 2006 pod sp. zn. 21 Cdo 612/2006.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 7. 2014 pod sp. zn. 21 Cdo 1821/2013.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 10. 2008 pod sp. zn. 21 Cdo 4411/2007.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 28. 2. 2017, sp. zn. 12 Ksz 7/2016-137.

Rozsudek NS ČR ze dne 20. 5.2003, sp. zn. 21 Cdo 2372/2002.

Rozsudek krajského soudu v Bratislavě ze dne 22. 12. 1966, sp. zn. 8 Co 730/66, R 74/1967.

Rozsudek SDEU ze dne 8. 4. 1976, *Gabrielle Defrenne proti Sociétés anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, 43–75.

Rozsudek SDEU ze dne 11. 11. 1997, *Helmut Marschall proti Land Nordrhein-Westfalen*, C - 409/95.

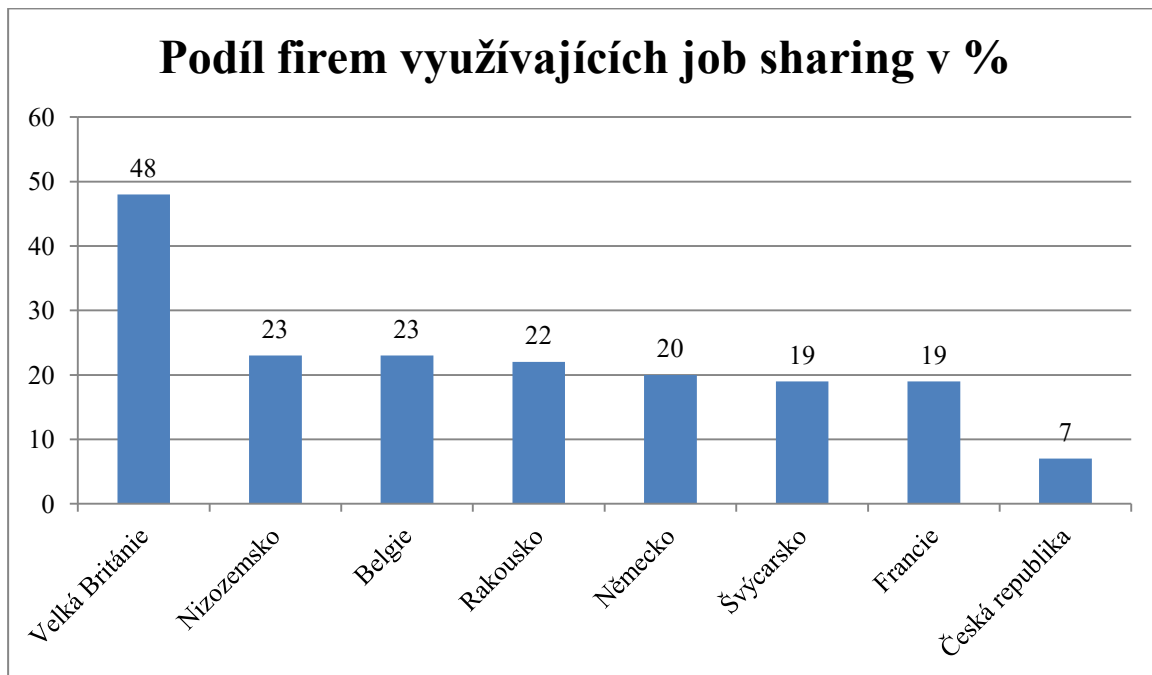
Rozsudek SDEU ze dne 17. 10.1995, *Eckhard Kalanke proti Freie Hansestadt Bremen*, C - 450/93.

Rozsudek SDEU ze dne 14. 7. 1994, *C. L. Webb v. EMO Air Cargo Ltd.*, C-32/93.

## Seznam příloh

### Příloha č. 1:

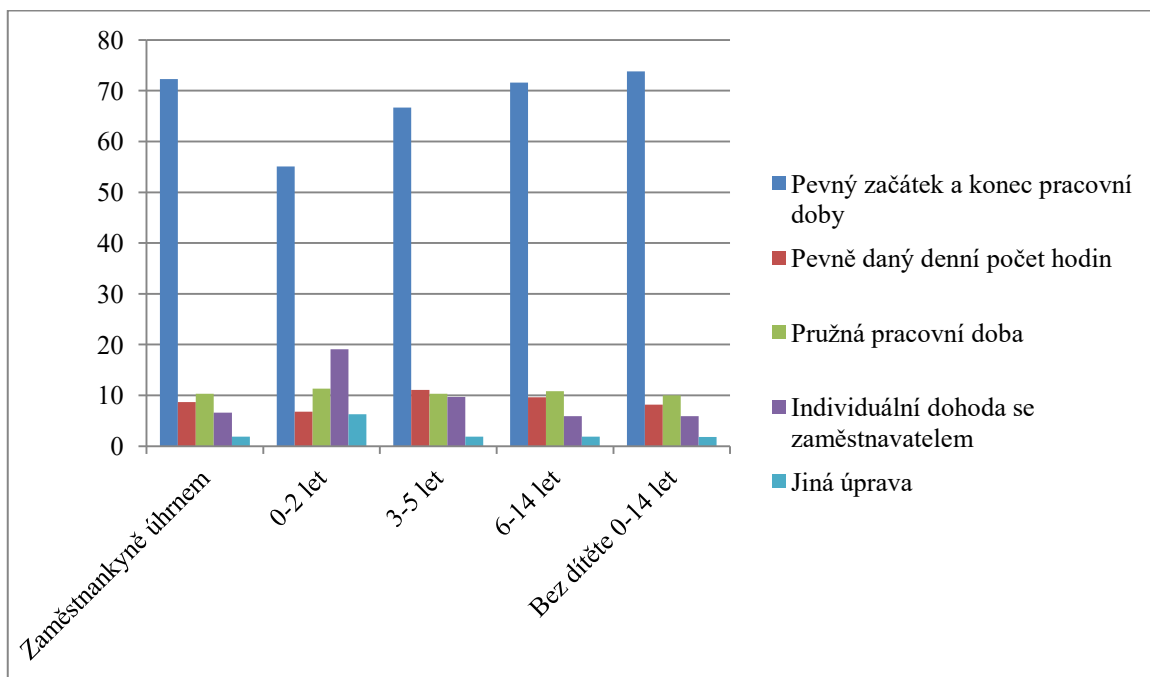
Podíl firem využívajících *job sparing* v %.



Zdroj: Robert Half Survey 2014 n=1200/ za ČR výzkum projektu METR 2015 n=508 .

## Příloha č. 2:

Uspořádání pracovní doby žen ve věku 15–64 let v pozici zaměstnanice dle věku nejmladšího dítěte v rodině.



Zdroj: ČSÚ, 2011.

## Sladění rodinného a pracovního života

### Abstrakt

Práce se zabývá problematikou sladění rodinného a profesního života v ČR z právního hlediska. Vhodná harmonizace těchto dvou sfér života umožňuje pečujícím osobám dříve se vrátit do zaměstnání, pozitivně ovlivňuje výkonnost zaměstnanců, dochází k zvyšování porodnosti, odstraňování genderových stereotypů a snižování nezaměstnanosti žen. Cílem této práce je poskytnout ucelený náhled na právní úpravu v oblasti pracovního práva a práva sociálního zabezpečení z hlediska sladění rodinného a profesního života, analyzovat příslušnou právní úpravu, upozornit na některé praktické problémy a zhodnotit dopad této právní úpravy a jednotlivých právních institutů na harmonizaci rodinného a profesního života. Zároveň si práce klade za cíl uvést i dílčí náměty *de lege ferenda*. Práce vychází z hypotézy, že sladění rodinného a profesního života je prakticky nekončící proces, který je v ČR v současné době stále možný zefektivnit.

Práce je rozdělena do tří kapitol. První kapitola nejprve uvádí stěžejní problémy a situace související s otázkou harmonizace rodinného a profesního života. Vymezuje právní úpravu na úrovni mezinárodního, evropského a národního práva v řešené oblasti. Pozornost je věnována také zvláštním pracovním podmínkám a ochraně těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň matek a zaměstnanců pečujících o dítě při změně a skončení pracovního poměru. V druhé kapitole jsou charakterizovány atypické formy zaměstnání a stručně popsány jejich nejvýznamnější a nejpoužívanější formy v ČR. Posouzeno je jejich využití, klady a zápory z hlediska sladění rodinného a profesního života. V kapitole jsou ve stručnosti představeny i pozměňovací návrhy právní úpravy *de lege ferenda*. Třetí část práce popisuje a analyzuje instituty mateřské dovolené a rodičovské dovolené, dávky nemocenského pojištění a státní sociální podpory během péče o děti a konečně současný stav zajištění služeb péče o děti předškolního věku. Ze zpracované práce vyplývá, že stěžejní problémy v oblasti harmonizace rodinného a profesního života v ČR v současné době spočívají v stále existující nerovnosti žen a mužů v pracovním a osobním životě, nedostatečné nabídce atypických forem zaměstnání na trhu práce a nedostatečné nabídce finančně a místně dostupných zařízení služeb péče o děti předškolního věku. Dosahování rovnosti mezi ženami a muži, zvyšování nabídek atypických forem zaměstnání a předškolních zařízení jsou oblasti, kterými by se měla ČR dále zabývat za účelem vhodnějšího sladění rodinného a profesního života.

## **Klíčová slova**

Sladění rodinného a pracovního života, atypické formy zaměstnání, mateřská dovolená, rodičovská dovolená, zajištění služeb péče o děti



## Reconciliation of work and family life

### Abstract

This thesis deals with the reconciliation of work and family life in the Czech Republic from a legal perspective. Finding a suitable balance between work and family life enables an individual to return to work sooner from maternity and parental leave. This balance also has a positive effect on the productivity of employees, birth rates, elimination of gender stereotypes and causes a reduction of the unemployment rate among women. The purpose of this paper is to provide a comprehensive overview of the number of articles of employment law and social security law that are relevant to the issues of reconciliation of work and family life, to analyze the relevant legislation, and to draw attention to some practical problems. Also, the paper will evaluate the impact of this legislative framework and legal institutes on work and family life and recommend alterations “*de lege ferenda*”. The thesis of this paper is that reconciliation of work and family life is an endless process and that there are several problem areas related to it that need improvement within the Czech Republic.

The work is divided into three chapters. The first chapter identifies the main issues related to the reconciliation of work and family life. It gives the overview of the international, European and national legal regulation of work-life balance. Furthermore, it deals with the specific working conditions and legal protection of pregnant workers as well as employees (both women and men) taking care of a child regarding the change and termination of the employment relationship. The second chapter defines atypical employment relationships and describes the most used forms within the Czech Republic. Furthermore, it evaluates their use in practice and their advantages and disadvantages in terms of reconciliation of work and family life. Lastly, it includes a brief reflection on “*de lege ferenda*”. The third chapter describes and analyses maternity and parental leave, benefits of sickness insurance and social support from the State during childcare, as well as the current situation of pre-school childcare services. The research leads to the conclusion that the main problems in reconciling family and professional life in the Czech Republic currently lie in the still existing inequality of women and men in work and family life, the limited availability of atypical forms of employment on the labour market and the inadequate supply of financially and locally available child care services for preschool children. Achieving equality between women and men, increasing availability of atypical forms of employment, as well as supplying financially available child care services for preschool

children are areas that the Czech Republic should pursue further in order to achieve suitable work-life balance.

### **Key words**

Reconciliation of work and family life, atypical employment relationships, maternity leave, parental leave, care services for preschool children