

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Marie Mandíková

**Slad'ování rodinného a pracovního života ve
zdravotnictví**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: prof. JUDr. Věra Štangová, CSc.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu) : 22.4.2022

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 255 631 znaků včetně mezer.

Marie Mandíková

V Praze dne 22.4.2022

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala paní prof. JUDr. Věře Štangové, CSc., za její ochotu a cenné rady při konzultaci této diplomové práce. Děkuji samozřejmě také své rodině za podporu, které se mi dostávalo nejen během mého studia na Právnické fakultě UK.

Speciální poděkování patří mé přítelkyni M. P., která si tuto práci sice nepřečte, avšak byla to právě ona, kdo mě motivoval zabývat se některými dílčími problémy českého zdravotnictví.

Obsah

Úvod	1
1. Rodina	4
1.1. Vymezení pojmu rodina	4
1.1.1. Sociální politika	4
1.1.2. Sociologie	5
1.1.3. Právo	5
1.1.4. Psychologie	7
1.2. Funkce rodiny	7
1.2.1. Biologicko-reprodukční funkce	8
1.2.2. Ekonomicko-zabezpečovací funkce	8
1.2.3. Socializačně-výchovná funkce	9
1.2.4. Emocionální funkce	10
1.3. Historické uspořádání rolí v rodině	10
1.3.1. Pravěk	11
1.3.2. Starověk	12
1.3.3. Středověk	13
1.3.4. Industriální a moderní rodina	14
1.3.5. Postmoderní rodina	15
2. Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace	17
2.1. Rozlišení pojmů gender a pohlaví	17
2.2. Genderová rovnost	18
2.3. Gender mainstreaming	19
2.4. Diskriminace a základní dělení	20
2.5. Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích	21
3. Flexikurita	24
3.1. Flexibilita	24
3.2. Ochrana	25
3.3. Historie konceptu flexikurity v EU	27
3.4. Flexikurita v ČR	30
4. Práce ve zdravotnictví	32
4.1. Zdravotnictví	33
4.2. Zdravotní péče	33
4.3. Zdravotnický pracovník	34
4.4. Zdravotní služby	35
4.5. Poskytovatel zdravotních služeb	35
5. Vybrané specifické instituty práce ve zdravotnictví	37

5.1.	Odměňování	37
5.2.	Kvalifikace	41
5.3.	Odpovědnost	44
6.	Work-life balance ve zdravotnictví	47
6.1.	Pojem work-life balance	47
6.2.	Better Life Initiative	48
6.3.	Pracovní doba	49
6.3.2.	Práce přesčas	51
6.3.3.	Pracovní pohotovost	52
6.4.	Doba odpočinku	53
6.4.1.	Nepřetržitý odpočinek	54
6.4.2.	Přestávky v práci	55
6.5.	Dovolená	56
7.	Nejdůležitější instituty sladění rodinného a pracovního života	59
7.1.	Hmotné zabezpečení	59
7.1.1.	Mateřská dovolená	60
7.1.2.	Rodičovská dovolená	61
7.1.3.	Hmotné zajištění v těhotenství, mateřství a během péče o děti.....	62
7.1.3a	Peněžitá pomoc v mateřství	62
7.1.3b	Otcovská poporodní péče	63
7.1.3c	Rodičovský příspěvek	64
7.1.3d	Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství	66
7.1.3e	Porodné	68
7.1.3f	Přídavek na dítě	69
7.2.	Flexibilní formy zaměstnání a výkonu práce	69
7.2.1.	Kratší pracovní doba a pružná pracovní doba	71
7.2.2.	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	72
7.2.3.	Využívání flexibilních forem zaměstnání a výkonu práce ve vztahu k vývoji zaměstnanosti	73
7.3.	Služby péče o děti	74
8.	Metodologická část	77
8.1.	Vymezení cílů výzkumu a výzkumné jednotky	78
8.2.	Metody výzkumu	78
8.3.	Výsledky dotazníkového šetření	79
8.3.1.	Pohlaví	79
8.3.2.	Věk	80
8.3.3.	Profese	81

8.3.4. Rodinný stav	82
8.3.5. Počet dětí	83
8.3.6. Věk dětí	84
8.3.7. Profese partnera	85
8.3.8. Rodičovská dovolená	86
8.3.9. Kariéra po ukončení rodičovské dovolené	87
8.3.10. Péče o dítě	89
8.3.11. Flexibilita nabízená zaměstnavatelem	92
8.3.12. Požadované změny	94
8.4. Závěry z rozhovorů	95
8.4.1. Problémy spojené s návratem z rodičovské dovolené	96
8.4.2. Nedostatečná dovolená	97
8.4.3. Plánování směn	98
8.5. Doporučení vyplývající z výsledků výzkumu	99
9. Přípravovaná legislativa v oblasti work-life balance	101
9.1. Otcovská dovolená	102
9.2. Rodičovská dovolená	102
9.3. Pečovatelská dovolená	103
9.4. Pracovní volno a pružné uspořádání práce	104
9.5. Další instituty pro podporu harmonizace rodinného a pracovního života	104
Závěr	106
Seznam zkratk	108
Seznam použitých zdrojů	110
NÁZEV DIPLOMOVÉ PRÁCE, ABSTRAKT A 3 KLÍČOVÁ SLOVA V ČESKÉM JAZYCE	125
NÁZEV DIPLOMOVÉ PRÁCE, AKSTRAKT A 3 KLÍČOVÁ SLOVA V ANGLICKÉM JAZYCE	126
PŘÍLOHA	127

Úvod

Rodina a práce, dva protipóly v životě jedince, neustále soupeřící o jedno z jeho nejcennějších vlastnictví – čas, mají společnou vlastnost spočívající v produkci hodnot prospěšných ve svém důsledku pro celou společnost. Pracovní kariéra je ve 21. století nejen prostředkem materiálního zabezpečení, ale také determinantou a měřítkem úspěchu a představuje prostor naplnění osobních ambicí a uspokojení potřeby seberealizace. Chápání pojmu rodina a její modelové funkce se v průběhu vývoje lidské společnosti mnohokrát změnilo, avšak i v současné postmoderní době zůstává rodina stěžejní institucí z hlediska reprodukce a výchovy a na pozadí některých specifíků dnešní společnosti (zejména technologického pokroku a na něm navazujícího zrychlení tempa našeho každodenního života) získává na síle její význam jakožto stabilního zázemí skýtajícího jistotu a poskytujícího emocionální podporu svým členům.

Sladění rodinného a pracovního života je aktuálním tématem významným jak pro jedince, tak i pro celou společnost. Každý z nás se během svého života ocitne v situacích, kdy musíme zvažovat, jakým způsobem rozdělit čas mezi práci a rodinu a víme přitom, že jedno nebo druhé budeme muset v menší či větší míře upozadit. Podpora sladění rodinného a pracovního života ale ve svém důsledku znamená nejen větší spokojenost člověka a s tím související větší produktivitu v práci, ale v komplexním měřítku staví na světlo problematiku genderových nerovností (nejen) na pracovním trhu, napomáhá zvyšování zaměstnanosti žen, zacíluje na zvýšení nízké porodnosti a v neposlední řadě pomáhá celkově zvyšovat životní úroveň obyvatel. Mohlo by se tedy zdát, že podpora sladění rodinného a pracovního života je výhodná pro zaměstnance, zaměstnavatele a v konečném důsledku pro celou společnost a všechny tyto subjekty by o ni měly usilovat. Ovšem v oboru zdravotnictví, které je v mnoha ohledech – nejen z perspektivy pracovního práva – velmi specifické, je harmonizace rodinného a pracovního života ztížena zejména nedostatečnými zaměstnaneckými kapacitami a problémy s tím souvisejícími. Jedná se ovšem o sebenaplňující problém, neboť jsou to právě neuspokojivé podmínky práce, mezi něž patří i nízká míra podpory sladění osobního (potažmo rodinného) a pracovního života, které demotivují mladé lidi, aby se rozhodli pro kariéru ve zdravotnictví a studenty a absolventy zdravotnických oborů často přimějí brzy po ukončení studia odejít vykonávat svou profesi do zahraničí nebo vystudovaný obor zdravotnictví vůbec neprovozovat – a tím se ještě více prohlubuje nedostatek zaměstnanců ve zdravotnictví.

O tomto tématu toho již bylo napsáno mnoho, existuje celá řada prací zabývajících se psychologickou, sociologickou, ale i právní stránkou sladění rodinného a pracovního života a mnoho materiálů, které uceleně zpracovávají seznamy a charakteristiky nástrojů k jeho podpoře.

Cílem této práce tedy není kopírovat nebo znovu vytvářet tyto již vytvořené přehledy. Cílem této práce je zaprvé vytvořit aktualizovaný historický přehled vývoje konceptu rodiny a jejích funkcí a vysvětlit základní aspekty sladování rodinného a pracovního života – a to nejen prostřednictvím rozebrání významu základních pojmů, jako je rovnost, zákaz diskriminace či work-life balance, ale i prostřednictvím přiblížení vzniku těchto pojmů, jejich historického vývoje a souvislostí v rámci právní teorie. Druhým cílem této práce je zpracovat obecný vhled do problematiky pracovněprávních vztahů ve zdravotnictví se zaměřením na nejmarkantnější specifika práce ve zdravotnictví, přičemž zkoumán nebude celý tento rozsáhlý obor jako takový, ale největší pozornost bude věnována těm podoborům, které jsou nejvýznamnější pro svá pracovněprávní specifika. Třetím cílem této práce je zhodnotit praktickou aplikaci nástrojů harmonizace rodiny a práce, které budou stručně představeny již v obecné části této práce, u konkrétního zaměstnavatele – zdravotnického zařízení Masarykova nemocnice v Ústí nad Labem a popsat konkrétní zkušenosti zaměstnanců tohoto zaměstnavatele. Čtvrtým cílem této práce je stručně zhodnotit nejvýznamnější připravovanou legislativu v rámci problematiky sladování rodinného a pracovního života.

Tato diplomová práce je rozdělena do 9 kapitol. V první kapitole se zabývám historií vývoje pojmu rodina a evolucí jejího významu, její funkcí a vývojem rozdělení rolí v rodině mezi mužem a ženou. V druhé kapitole se věnuji principu rovnosti na trhu práce a zákazu diskriminace jakožto předpokladů pro sladování rodinného a pracovního života. Obsahem třetí kapitoly je vysvětlení pojmu flexikurita, který představuje skloubení flexibility a jistoty v pracovněprávních vztazích a jehož pochopení je zcela zásadní pro studium problematiky harmonizace rodiny a práce. Tato kapitola obsahuje nejen rozbor samotného pojmu a jeho uplatnění v pracovním právu, ale také historii tohoto pojmu se zaměřením na dokumenty EU. Čtvrtá kapitola se zabývá základními pojmy souvisejícími s prací ve zdravotnictví. V rámci páté kapitoly budou rozebrána nejvýznamnější specifika práce ve zdravotnictví z pohledu pracovního práva. V šesté kapitole bude věnována pozornost pojmu work-life balance, který představuje zastřešující koncept pro sladování rodiny a práce, a dvěma základními složkami života jedince definujícími čas strávený prací a čas strávený mimo ní: pracovní dobou a dobou odpočinku se specifiky práce ve zdravotnictví. V sedmé kapitole budou rozebrány základní instrumenty sladování rodinného a pracovního života: hmotné zabezpečení a služby péče o děti, které se uplatní i pro zaměstnance ve zdravotnictví, a flexibilní formy zaměstnání a výkonu práce, z nichž budou podrobněji rozebrány pouze některé relevantní příklady. V osmé kapitole se budu věnovat prezentaci výsledků výzkumu, který proběhl se zaměstnanci konkrétního zdravotnického zařízení a shrnutí nejdůležitějších závěrů, které vyvstaly z analytických dat. A konečně devátá kapitola bude pojednávat o nově

připravované legislativě v podobě implementace tzv. work-life balance směrnice a zaměří se na některé nejdůležitější instituty této směrnice v porovnání s českým právním řádem.

1. Rodina

Hovoříme-li o významu harmonizace práce a rodiny v životě jedince, je na místě nejprve definovat a ohraničit pojem rodina jakožto pojem, který je v odborné literatuře, ale i v běžné hovorové aplikaci často chápán různými subjekty odlišně a zastřešuje různé představy o tom, jaká by měla být podoba rodiny. Nejenže každý chápe pojem a význam rodiny do jisté míry odlišně v závislosti na tom, jaké idey o její formě a fungování přijal za standardní na základě zkušenosti ve své prvotní rodině, avšak v důsledku společenského vývoje se mezigenerační chápání rodiny mění také v souvislosti s hodnotovými změnami, k nimž v běhu času nevyhnutelně dochází. Nadto je třeba zvažovat různá chápání rodiny z hlediska různých vědních oborů.

Stejně tak jako pojem samotný je ovšem důležité vymezit funkce rodiny, které ji definují z hlediska úkolů, jež by měla plnit jednak vůči svým členům a jednak vůči společnosti jako takové. Charakteristika těchto anticipovaných úkolů se taktéž mění spolu s tím, jak se proměňují kulturní faktory ovlivňující postavení rodiny.²

Důvodem, proč je v této diplomové práci věnován problematice rodiny poměrně široký prostor, který zdánlivě přesahuje její význam z hlediska zkoumaného tématu, je motivace této práce nejen nastínit vyčerpávající přehled nástrojů sladování rodinného a pracovního života, ale poskytnout i obecný kontext vyvíjejícího se významu rodiny na pozadí historické evoluce a zasadit jej do současnosti. Tento kontext je významný proto, že to, jak vnímáme rodinu, odráží náš přístup a naše představy o sladování rodinného života s tím profesním.

1.1. Vymezení pojmu rodina

Pomineme-li zcela subjektivní vnímání slova rodina každým jednotlivcem na základě jeho životní zkušenosti, lze tento pojem chápat v rámci různých oborů, přičemž každý z nich nabídne vlastní definici a chápání smyslu tohoto pojmu. Následující výběr čtyř různých oborů, které rodinu zkoumají a popisují, představuje dle mého názoru přijatelný průsečík, v němž lze nalézt poměrně objektivní představu o tom, co lze chápat jako moderní rodinu.

1.1.1. Sociální politika

V teorii sociální politiky se nejčastěji setkáme s definicí rodiny jako souborem společně bydlících a hospodařících manželů nebo partnerů s dítětem nebo dětmi, případně pouze jednoho

¹ MOŽNÝ, Ivo. *Rodina a společnost. 2.*, upravené vydání. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-86429-87-8. s. 20-21

² STŘELEČEK, Stanislav. *Kapitoly z teorie rodinné výchovy*. Brno. 1978. ISBN 80-85298-84-8. s. 74

rodiče s dítětem nebo s dětmi. Pro další fyzické osoby žijící společně s manželskými nebo partnerskými páry nebo jednotlivci a dětmi se pak v tomto oboru užívá pojem rodinná domácnost.

1.1.2. Sociologie

Sociologický přístup k rodině prošel v historii mnoha proměnami – od vnímání rodiny jako *morfostatické instituce*, která je charakteristická svou neměnností, chrání své členy a nemění svůj tvar⁴ až po rezignaci sociologických autorů na snahu o vytvoření jednotné základní teorie rodiny na podkladě uvědomění si změn reprodukčního chování v sociálním prostoru dodávajících významu dříve nestandardním typům domácností.⁵ Kdybychom přesto měli hledat generální sociologickou definici rodiny, našli bychom ji v Sociologické encyklopedii. Ta definuje rodinu jako „obecně původní a nejdůležitější společenskou skupinu a instituci, která je základním článkem sociální struktury i základní ekonomickou jednotkou“. ⁶ Hlavní funkcí rodiny je podle stejné definice reprodukce a výchova, respektive socializace dětí (potomků), jakož i přenos kulturních vzorů a zachování kontinuity kulturního vývoje.⁷ Nicméně i Sociologická encyklopedie u této definice upozorňuje, že variabilita skutečných podob a forem rodiny je velmi široká, nabízenou definici lze tedy chápat jako jakýsi teoretický základ, jehož uplatnění bude v praktickém výzkumu jen velmi omezené.

1.1.3. Právo

Definovat rodinu z hlediska právního je velmi problematické. Ačkoli se s pojmem rodina setkáváme v mnoha zákonech, všeobecně uplatnitelnou definici bychom napříč právním řádem ČR nedohledali.

Z hlediska trestního práva je nejstěžejnějším právním pramenem bezesporu trestní zákoník, jehož zvláštní část obsahuje Hlavu IV., která nese souhrnné označení „Trestné činy proti rodině a dětem“⁸. V důvodové zprávě k části druhé trestního zákoníku je rodina popisována jako „základní buňka společnosti, jejíž hodnoty a tradice jsou nedotknutelné“. ⁹ Zároveň je zde zákonodárcem

³ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4. vydání. Praha: ASPI a.s., 2007. ISBN 978-80-7357-276-1. s. 348

⁴ MOŽNÝ, Ivo. *Rodina a společnost*. 2., upravené vydání. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-86429-87-8. s. 14

⁵ MOŽNÝ, Ivo. *Rodina a společnost*. 2., upravené vydání. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-86429-87-8. s. 24

⁶ ZDENĚK R. NEŠPOR. *Sociologická encyklopedie* [online]. [cit. 2022-08-03]. Dostupný na WWW: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Rodina>

⁷ Tamtéž.

⁸ § 194 - § 204 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník

⁹ Parlament České republiky. Poslanecká sněmovna. 2008. V. Volební období. Sněmovní tisk 410 – Vládní návrh zákona, trestní zákoník. Důvodová zpráva. s. 242

zdůrazňován význam rodiny a mládeže pro společnost, který se odráží v potřebě chránit tuto hodnotu jakožto představitele kontinuity, ale i budoucího vývoje v rámci trestního práva.¹⁰ Přesnou legální definici rodiny ovšem znění trestního zákoníku neobsahuje a nenalezli bychom ji ani v jiných předpisech trestního práva.

Zákon o státní sociální podpoře stanoví, že „za rodinu se pro účely tohoto zákona považuje, není-li dále stanoveno jinak, oprávněná osoba a společně s ní posuzované osoby, a není-li těchto osob, považuje se za rodinu sama oprávněná osoba¹¹. Společně posuzovanými osobami jsou podle tohoto zákona nezaopatřené děti a rodiče těchto dětí (za rodiče se považují i osoby, jimž byly nezaopatřené děti svěřeny do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, manžel či partner rodiče nebo uvedené osoby, vdovec nebo vdova po rodiči nebo uvedené osobě a druh/ družka rodiče nebo uvedené osoby), manželé, partneři nebo druh a družka, nezaopatřené děti, jejich rodiče, pokud jsou nezaopatřeny dětmi a jsou osamělí, a rodiče těchto rodičů, pokud s oprávněnou osobou spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby.¹²

Zákoník práce neobsahuje vymezení pojmu rodina jako takového, avšak pro účely aplikace ustanovení o poskytování cestovních náhrad definuje člena rodiny zaměstnance, a to jako manžela, partnera, vlastní dítě, osvojence, dítě svěřené zaměstnanci do pěstounské péče nebo do výchovy, vlastní rodiče, osvojitele, opatrovníka a pěstouna. Rovné postavení s vyjmenovanými členy rodiny má také jiná fyzická osoba, která žije se zaměstnancem v domácnosti.¹³

Jinou definici členů rodiny bychom našli v zákoně o matrikách, který stručně uvádí, že „za členy rodiny se pro účely tohoto zákona považuje manžel, partner, rodiče, děti, prarodiče, vnuci a pravnuci“.¹⁴

Všechny výše uvedené příklady právních předpisů definujících rodinu prostřednictvím vymezení jejích členů se ovšem vyhrazují k použití zavedené definice pouze pro účely ustanovení zákona, který tuto definici obsahuje. Vzhledem k tomu, že jednotlivé definice se od sebe v některých nuancích odlišují, nelze ani jednu z nich uvést jako definici konzumující ostatní, která by mohla být univerzální definicí rodiny použitelnou v rámci celého právního řádu.

Nutno podotknout, že Všeobecný zákoník občanský, jenž v českých zemích platil až do roku 1950, definici rodiny obsahoval. Za rodinu byli dle tohoto právního předpisu považováni

¹⁰ Tamtéž.

¹¹ § 7 odst. 1 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

¹² § 7 odst. 2 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

¹³ § 187 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁴ § 8a odst. 6 zákona č. 301/2000 Sb., o matrikách, jménu a příjmení a o změně některých souvisejících zákonů

rodiče se všemi jejich potomky.¹⁵ Do znění občanského zákoníku z roku 1964 si již ovšem právní vymezení rodiny cestu nenašlo. Dokonce ani zvláštní zákon o rodině neobsahoval legální definici, o rodině se zmiňoval pouze jako o účelu uzavření manželství.¹⁶ Ani občanský zákoník z roku 2014 nepřinesl v této oblasti žádnou změnu. Tzv. nový občanský zákoník sice na jedné straně deklaruje zvláštní zákonnou ochranu pro rodinu, rodičovství a manželství, na druhé straně ale rodinu přímo nedefinuje.¹⁷ Z dikce ustanovení tohoto zákona¹⁸ je ovšem patrné, že princip vymezení rodiny jakožto naplnění účelu manželství zůstal aktuální i v současné právní úpravě.

1.1.4. Psychologie

Psychologie zpravidla nazírá na rodinu jako na skupinu lidí, které spojují příbuzenské vztahy (ať již založené pokrevním, či právním svazkem) a zároveň vytváří, nebo mají potenciál vytvářet, stabilní prostor pro společný život. Tento závěr lze vyčíst z definic rodiny uváděných různými osobnostmi v oblasti psychologie, jako například J. Langmeierem a M. Kňourovou vymezujícími rodinu jako „institucionalizovanou biosociální skupinu, vytvořenou přinejmenším ze dvou členů odlišného pohlaví, mezi nimiž neexistuje pokrevní pouto, a z jejich dětí“¹⁹ nebo P. Hartlem nabízejícím definici rodiny jako „společenské skupiny spojené manželstvím nebo pokrevními vztahy, odpovědností a vzájemnou pomocí“²⁰. Jádrem zkoumání rodiny z hlediska psychologie je zejména její funkčnost – z pohledu tohoto oboru můžeme rodiny rozdělit na funkční a rodiny s poruchami, u nichž se vyskytují defekty jedné nebo více funkcí různé závažnosti (problémové či dysfunkční rodiny) anebo které zcela selhávají v plnění základních úkolů (afunkční rodiny).²¹

1.2. Funkce rodiny

Navzdory různosti názorů na to, jak definovat rodinu, většina teorií se shoduje v přesvědčení, že úkolem rodiny je především uspokojit potřeby jejích členů a zároveň plnit

¹⁵ § 40 Císařského patentu č. 946/1811 ř. z., Všeobecný zákoník občanský

¹⁶ § 1 odst. 2 a § 6 odst. 1 zákona č. 94/1963 Sb., o rodině, ve znění do 31. 12. 2013

¹⁷ § 3 odst. 2 písm. b) zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

¹⁸ Zejména je třeba zmínit ustanovení § 655 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, které definuje manželství jako trvalý svazek muže a ženy vzniklý zákonem stanoveným způsobem, přičemž účelem tohoto svazku je především založení rodiny a řádná výchova dětí.

¹⁹ VÝROST, Jozef a SLAMĚNÍK, Ivan, ed. Aplikovaná sociální psychologie I. Praha: Portál, 1998. 383 s. ISBN 80-7178-269-6. s. 304

²⁰ HARTL, Pavel. *Stručný psychologický slovník*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-803-1. s. 230

²¹ DUNOVSKÝ, Jiří et al. *Sociální pediatrie vybrané kapitoly*. Praha: Grada Publishing, 1999. ISBN 80-7169-254-9. s. 101

určitou roli vůči společnosti, což se děje prostřednictvím zabezpečování jejích funkcí.²² Jakkoli se funkce rodiny časem mění, stejně jako se mění kulturní a společenské faktory, které ovlivňují postavení rodiny a nazírání na ni v rámci společnosti, za základní funkce lze dle převažujícího názoru považovat biologicko-reprodukční, ekonomicko-zabezpečovací, socializačně-výchovnou a emocionální.²³

1.2.1. Biologicko-reprodukční funkce

Biologicko-reprodukční funkce je často označována za nejdůležitější funkci rodiny, neboť naplnění biologického a rodičovského údeľu je z psychologického a sociologického hlediska podstatou existence rodiny jako takové.²⁴ Tato funkce poskytuje z biologického hlediska vlastní smysl sexuálního vztahu mezi mužem a ženou, který je základem vytvoření genetické výbavy potenciálního nového života.²⁵ Sociálním problémem rodiny 21. století je ovšem klesající význam této funkce – nezanedbatelná část nově vytvářených rodin nevzniká za účelem reprodukce lidského genomu.²⁶ Z mnohých nedávno zveřejněných analýz vyplývá, že přibývá mladých párů, které neplánují mít děti, anebo odkládají početí prvního dítěte, přičemž mezi nejčastěji uváděné důvody pro tuto skutečnost patří nedostatek podpory při harmonizaci rodinného a profesního života.²⁷ Z posledních údajů sčítání lidu, domů a bytů 2021 a navazující bilance obyvatel ČR vyplývá, že úroveň porodnosti je v současnosti asi 1,83 dítěte na jednu ženu, což je sice nejvyšší číslo od roku 1992, nicméně prostá reprodukce je zajištěna až na úrovni 2,1 dítěte na jednu ženu, takže stále čelíme problému stárnutí populace.²⁸

1.2.2. Ekonomicko-zabezpečovací funkce

²² KRAUS, Blahoslav a POLÁČKOVÁ, Věra. *Člověk - prostředí - výchova: k otázkám sociální pedagogiky*. Brno Paido, 2001. ISBN 80-7315-004-2. s. 79

²³ DUNOVSKÝ, Jiří et al. *Sociální pediatrie vybrané kapitoly*. Praha: Grada Publishing, 1999. ISBN 80-7169-254-9. s. 92-93

²⁴ STŘELEČEK, Stanislav. *Kapitoly z teorie rodinné výchovy*. Brno, 1978. ISBN 80-85298-84-8. s. 76

²⁵ DUNOVSKÝ, Jiří et al. *Sociální pediatrie vybrané kapitoly*. Praha: Grada Publishing, 1999. ISBN 80-7169-254-9. s. 92-93

²⁶ SVOBODOVÁ, Dagmar. *Problematika rodin s dětmi ohrožených sociálním vyloučením* [online]. Olomouc, 2012 [cit. 2022-08-18]. Diplomová práce. UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI. Vedoucí práce Mgr. Štefan Chudý, Ph.D. Dostupné z: <https://theses.cz/id/n42148/1927521>. s. 15-16

²⁷ KUCHAROVÁ, Věra, BARVÍKOVÁ, Jana, HÖHNE, Sylva, NEŠPOROVÁ, Olga, PALONCYOVÁ, Jana a VIDOVIČOVÁ, Lucie. *Zpráva o rodině 2020* [online]. VÚPSV, v. v. i. Praha [cit. 2022-04-08]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Zpr%C3%A1va+o+rodin%C4%9B+2020.pdf/c3bdc63d-9c95-497d-bded-6a15e9890abd>. s. 58

²⁸ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Metodické vysvětlivky* [online]. [cit. 2022-08-03]. Dostupný na WWW: <https://www.czso.cz/documents/10180/20566735/400811a2.pdf/a9be1440-02df-45b7-a7a2-44fea8388f99?version=1.0>

Ekonomicko-zabezpečovací funkce rodiny se dá definovat skrze dvě roviny: jednak je to rovina „zapojení rodinných příslušníků do výrobní nebo nevýrobní sféry v určitých profesích“ a jednak rovina hmotného zabezpečení všech příslušníků rodiny.²⁹ Rodina je ve své hospodářské podstatě mikroekonomickou jednotkou s jistou mírou výrobních prvků. V sociální pediatrii se tyto výrobní mechanismy – ať už jde o přípravu stravy či o zajištění čistého domácího prostředí prostřednictvím různých domácích prací – řadí do kategorie zabezpečovací, přestože se nejedná o materiální zajištění v pravém slova smyslu. Rodina v neširším smyslu má totiž zabezpečovat především pocit životní jistoty.³⁰

Naopak předávání ekonomického kapitálu bylo na pozadí zvýšení sociální mobility a dosažitelnosti vzdělání jako základní funkce rodiny oslabeno a do jisté míry nahrazeno intervencí státu v oblasti hmotného zabezpečení – hovoříme o tzv. paternalismu státu.³¹ Mezigenerační přesah ekonomické funkce rodiny se dnes projevuje spíše výjimečně a především u obyvatel ekonomicky méně vyspělých oblastí, kde se velmi často setkáváme s kulturou maximální finanční odpovědnosti rodičů k dětem – rodiče převážnou část svého života strádají finančními prostředky, které investují do zajištění kvalitního vzdělání a příznivějších životních podmínek svých potomků. V kontrastu tohoto hodnotového nastavení stojí chování, s nímž se naopak shledáme především v oblastech ekonomického dostatku, kde rodiny neplánují toliko do budoucna, nýbrž naopak žijí spíše přítomností.³²

1.2.3. Socializačně-výchovná funkce

Socializačně-výchovná funkce rodiny vychází z paradigmatu, které rodinu chápe jako první model lidské společnosti, který člověk ještě jako dítě poznává a který formuje jeho základní hodnoty a morální nastavení a předává mu určité tradice, čímž determinuje jeho postoje pro budoucí život. Rodina zároveň vytváří předpoklady pro učení formou nápodoby, identifikace, společně vykonávaných činností a vzájemného soužití.³³

Lze konstatovat, že socializačně-výchovná funkce rodiny odráží zejména celkovou péči o dítě v rodině. Základem naplnění této funkce jsou kladné emocionální vztahy a pozitivní

²⁹ STŘELEČEK, Stanislav. *Kapitoly z teorie rodinné výchovy*. Brno, 1978. ISBN 80-85298-84-8. s. 76

³⁰ DUNOVSKÝ, Jiří et al. *Sociální pediatrie vybrané kapitoly*. Praha: Grada Publishing, 1999. ISBN 80-7169-254-9. s. 92-93

³¹ MOŽNÝ, Ivo. *Sociologie rodiny*. Vyd. 2., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Základy sociologie. ISBN 80-86429-05-9. s. 7

³² MALINA, Jaroslav a kol. *Antropologický slovník, aneb, co by mohl o člověku vědět každý člověk*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2009. ISBN 978-80-7204-560-0. s. 3432

³³ GILLERNOVÁ, Ilona, KEBZA, Vladimír a RYMEŠ, Milan. *Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2798-1. s. 110

atmosféra, které se manifestují v úspěšné snaze porozumět dítěti, pochopit jeho potřeby a včas je adekvátním způsobem uspokojovat.³⁴ Nenahraditelnost rodiny jako specifického socializačního prostředí spočívá v promítání všech aspektů jejího života do podoby a výsledků výchovy.³⁵ Tato výchova přitom neprobíhá pouze záměrným způsobem, kdy je rodič aktivním učitelem a dítě pasivním příjemcem. Probíhá také interakčně, tedy vzájemným působením rodičů a dětí – tak jako se dítěte dotýkají podněty a projevy rodičů, dotýkají se rodičů podněty a projevy dítěte.³⁶

Je ovšem třeba zmínit dvousečnost socializačně-výchovné funkce, jež je na jedné straně nereprodukovatelná jakoukoliv jinou sociální institucí ve stejné míře, v jaké ji poskytuje rodina, na druhé straně ovšem její nenaplnění znamená největší zásah do funkčnosti rodiny a zároveň schopnosti konformního chování dítěte.³⁷

1.2.4. Emocionální funkce

Emocionální funkce je stěžejní funkcí rodiny nejen z hlediska formování charakteru dítěte, ale také z hlediska vytvoření pocitu stabilního, bezpečného domova a saturace emocionálních potřeb všech členů rodiny bez ohledu na věk.³⁸ Emocionální funkce klade důraz na rozvíjení a uchování nemateriálních hodnot vytvářených především na základě společného trávení volného času, vzájemného naslouchání a aktivní komunikaci, sdílení společných zážitků a pomoci jednoho člena rodiny druhému.³⁹

Rodina představuje jistotu a zázemí, jakési vyrovnávací prostředí stojící v opozici nejistotě a neustále se zvyšujícím požadavkům kladeným na jedince ve všech ostatních oblastech života – ve škole, v zaměstnání apod., a to je z pohledu na rodinu skrze její emocionální funkci její nejzásadnější kvalita.

1.3. Historické uspořádání rolí v rodině

Od pravěkého soužití v tlupách, jehož základním úkolem bylo společné úsilí o zajištění bezpečnosti a obstarání obživy⁴⁰, až k současné postmoderní rodině typické zaměřením na

³⁴ DUNOVSKÝ, Jiří et al. *Sociální pediatrie vybrané kapitoly*. Praha: Grada Publishing, 1999. ISBN 80-7169-254-9. s. 93

³⁵ STŘELEČEK, Stanislav. *Kapitoly z teorie rodinné výchovy*. Brno, 1978. ISBN 80-85298-84-8. s. 75

³⁶ MATĚJČEK, Zdeněk. *Dítě a rodina v psychologickém poradenství*. Praha: SPN, 1992. ISBN 80-04-25236-2. s. 32

³⁷ MATĚJČEK, Zdeněk a DYTRYCH, Zdeněk, *Děti rodina a stres*, Praha: Ministerstvo zdravotnictví České republiky, Psychiatr. Centrum, 1994. ISBN 80-85824-06-X. s. 196

³⁸ DUNOVSKÝ, Jiří et al. *Sociální pediatrie vybrané kapitoly*. Praha: Grada Publishing, 1999. ISBN 80-7169-254-9. s. 93

³⁹ MALINA, Jaroslav a kol. *Antropologický slovník, aneb, co by mohl o člověku vědět každý člověk*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2009. ISBN 978-80-7204-560-0. s. 3432-3433

⁴⁰ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4. vydání. Praha: ASPI a.s., 2007. ISBN 978-80-7357-276-1., s. 349

individualitu a osobní volbu – struktura, podoba, velikost a vzájemné postavení členů rodiny prošly v průběhu věků několika zásadními transformacemi, které se propsaly i na rozdělení rolí a úloh v rodinném soužití.⁴¹ Obecně přijímaný pohled na to, co je standardním konceptem rolí ženy a muže, je přitom zcela zásadní pro nastavení společenských pravidel umožňujících tyto role co nejlépe vykonávat. Budeme-li předpokládat, že primárním údělem ženy je být matkou a starat se o domácnost, zatímco přirozeným údělem muže je přinášet domů obživu, pravidla sociální hry budou vždy nastavená tak, aby s touto představou korespondovala, tedy aby muži umožňovala snadný přístup ke vzdělání a možnost kariérního uplatnění a ženě poskytla podporu při těhotenství, mateřství a následné péči o rodinu.

1.3.1. Pravěk

Rodina založená na sexuální vazbě muže a ženy, kteří spolu vychovávají a pečují o děti, se objevuje již v době asi půl miliónu let před naším letopočtem. Opuštění modelu promiskuitní společnosti, v níž byl každý otec sociálním otcem všech dětí rodu a každé dítě mělo do jisté míry možnost pozorovat a napodobovat chování všech mužských vzorů této society, vedlo k definitivnímu vymanění se z prvotního systému fungování lidské společnosti.⁴² Začaly se utvářet vnitřně diferencované rody – skupiny pokrevně příbuzných osob s hospodářskými pouty.⁴³

Dělba práce byla založena na fyziologických vlastnostech muže a ženy – muž byl typicky lovec obstarávající živočišnou potravu, zatímco žena byla sběračkou plodů a bylin, zpracovávala potravu a starala se o děti. V souladu s nejaktuálnějším stupněm poznáním vědy je ovšem nutné uvést, že některé nejnovější poznatky na pozadí nedávných archeologických výzkumů otvírají dveře tvrzení, že mezi lovci bylo i určité množství žen – ať už tvořily minoritu, či velmi podstatnou část lovecké skupiny.⁴⁴ To zdánlivě znamená zcela revoluční změnu v chápání nejprimitivnějšího rozdělení rolí jako mnohem více rovnostářského systému založeného nikoliv pouze striktně na genderové příslušnosti. Z archeologických studií ovšem také vyplývá, že takto popisované uspořádání společnosti byl fenomén vyskytující se pravděpodobně pouze v některých kulturách, které byly v celosvětovém měřítku spíše výjimkou.⁴⁵

⁴¹ SINGLY, François de. *Sociologie současné rodiny*. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-249-1. s. 87

⁴² ZOJA, Luigi. *Soumrak otců: archetyp otce a dějiny otcovství*. Přeložil Petr PATOČKA. Praha: Prostor, 2005. Obzor (Prostor). ISBN 80-7260-145-8. s. 20

⁴³ KLABOUCH, Jiří. *Manželství a rodina v minulosti*. Praha: Orbis, 1962. Populární právnická knihovna. s. 13

⁴⁴ BRIGID SKY GRUND. *Behavioral Ecology, Technology, and the Organization of Labor: How a Shift from Spear Thrower to Self Bow Exacerbates Social Disparities* [online]. [cit. 2022-08-03]. Dostupný na WWW: <https://anthrosource.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/aman.12820>

⁴⁵ REYES-GARCÍA, Victoria, DÍAZ-REVIRIEGO, Isabel, DUDA, Romain. ET AL.. *"Hunting Otherwise"* [online]. [cit. 3.8.2022]. Dostupný na WWW: <https://link.springer.com/article/10.1007/s12110-020-09375-4>

1.3.2. Starověk

Asi 3000 let před naším letopočtem převážil v Egyptě a Mezopotámii význam státních útvarů zastřešujících rodinné sítě, v Číně a Řecku pak k tomuto vývoji došlo zhruba 600 let před naším letopočtem.⁴⁶ Rozsáhlé rody se transformovaly na početné domácnosti, kterým vládli muži jako autoritativně nejvýše postavené osoby v hierarchii rodiny.⁴⁷ Typická domácnost, která držela svůj formát a postavení ve společnosti po dlouhá století, nekorespondovala s pojmem domácnosti, jak jej známe dnes. Domácnost totiž nezahrnovala pouze manžele a pokrevní příbuzné, patřili do ní i sloužící žijící s rodinou.⁴⁸ Tato samostatná ekonomická jednotka byla zpravidla schopna plnit všechny základní funkce umožňující existenční přežití člověka a uspokojovala jeho nejdůležitější potřeby – sloužila jako místo socializace a výchovy, zajišťovala bezpečnost a obranu svých členů a fungovala jako arbitr při řešení sporů. Rodina také plnila významnou funkci ošetřovatelské instituce, která pečovala o své staré a nemocné členy.⁴⁹

Genderové role v tomto modelu rodiny reflektovaly kulturně zakořeněnou filozofickou představu, že je to muž, kdo má zásadnější postavení při reprodukci (jeho přirozenost totiž tvaruje ženu, jejíž přirozeností je naopak být tvarována).⁵⁰ Staří Egyptané, Indové, ale i Řekové a Římané uznávali teorii o nadřazenosti muže jakožto dokonalejší bytosti, která má veškeré duševní předpoklady k vládnutí, zatímco žena má predispozice pouze k tomu, aby plnila jeho příkazy. Logickou aplikací této teorie tedy bylo přijetí muže jako vůdce rodiny nadaného autoritou a mocí nad ostatními rodinnými příslušníky.⁵¹

Zatímco mužům zpravidla patřil veřejný život, ženy se staraly o domácnost, věnovaly se výchově dětí a opečovávání rodinného krbu.⁵² Detailní popis úlohy jednotlivých členů rodiny včetně jejich práv a povinností je podrobně zachycen například v pramenech věnujících se římskému právu, které závazně uznávalo otce rodiny (*pater familias*) jako jedinou osobu *sui iuris*, tedy jedinou zcela neomezeně svéprávnou osobu v římské rodině, jež měla nejen plnou způsobilost právně jednat, vlastnila půdu, dobytek a otroky, ale disponovala dokonce velmi širokou pravomocí rozhodovat o osudu ostatních členů rodiny – dlouhou dobu dokonce nad jejich životem a smrtí.⁵³

⁴⁶ MOŽNÝ, Ivo. *Rodina a společnost*. 2., upravené vydání. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-86429-87-8. s. 17

⁴⁷ Tamtéž.

⁴⁸ Tamtéž.

⁴⁹ KELLER, Jan. *Nedomyšlená společnost*. 1. vyd. Brno: Doplněk, 1992. ISBN 80-901102-0-7. s. 45-46

⁵⁰ PUŠKINOVÁ, M. *Aristotelovo učení o přirozenosti polis a přirozenosti ženy* [online]. [cit. 3.8.2022]. Dostupný na WWW: <https://journals.phil.muni.cz/profil/article/view/20113/16099>

⁵¹ MOŽNÝ, Ivo. *Rodina a společnost*. 2., upravené vydání. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-86429-87-8. s. 17

⁵² BURIAN, Jan. *Řím : světla a stíny antického velkoměsta*. Praha : Svoboda, 1970, s. 79

⁵³ HEYROVSKÝ, Leopold. *Dějiny a systém soukromého práva římského*. Praha: J. OTTO, 1910. s. 886

Úkolem ženy pak bylo setrvávat doma, mít jediného manžela a znát řemeslo předení a tkaní.⁵⁴ Takto striktní ohraničení společenských rolí ovšem nepřetrvalo po celou dobu existence starověkých států. Postupem času ženy nabývaly stále více práv a ač ještě vzdáleny rovnoprávnosti, začínaly se krok po kroku přibližovat mužům v některých aspektech života – ať už se jednalo o přístup ke vzdělání, možnost sledovat některé hry, či dokonce právo panovnice spoluvládnout se svým manželem.⁵⁵

1.3.3. Středověk

Středověkou rodinu lze charakterizovat jednak jako domácí společenství, jednak jako spolek příbuzných v linii přímé i nepřímé. Mimo tyto významy bychom jako tehdejší rodinu alternativně označili i klášterní společenství mnichů či spolek poddaných v rámci panského statku.⁵⁶ Atomem typické rodiny byl monogamně žijící pár muže a ženy, ti ovšem nikdy neexistovali jako samostatná jednotka – součástí domácnosti byli kromě manželů a jejich dětí i rodiče, pokrevní příbuzenstvo a služebnictvo.⁵⁷ Stejně jako pojem řecké domácnosti, *oikos*, byl pojem středověké domácnosti velmi úzce spjat s chápáním rodiny jako hospodářské jednotky.

Hlavní funkce rodiny spočívala v povinnosti střežit rodinné zvyklosti a tradice, vychovávat děti a poskytovat ochranu svým členům před vnějšími vlivy. Rodina také fungovala jako výrobní a konzumní jednotka společnosti, jako základní ekonomická buňka.⁵⁸ Neopominutelným úkolem rodiny, především mužů obstarávajících majetek, bylo zajistit dostatek kapitálu k ekonomickému zabezpečení dědiců.⁵⁹ Až do zavedení povinné školní docházky představovala rodina pro většinu společenských vrstev také primární vzdělávací instituci, která dětem poskytovala vědomosti nezbytné pro jejich budoucí uplatnění a nalezení místa v rodinném hospodářství – mladé dívky se učily domácím pracím, zatímco muži byli vyučováni řemeslům (právě muži přinášeli do rodiny nové poznatky získané během cest „na zkušenou“ a tím rozšiřovali kolektivní vědomosti a dovednosti své rodiny).⁶⁰

⁵⁴ SVOBODA, L. (a kol.). *Encyklopedie antiky*. Praha : Academia, 1973, s. 700

⁵⁵ BURIAN, Jan. *Řím : světla a stíny antického velkoměsta*. Praha : Svoboda, 1970, s. 192 - 196

⁵⁶ GOETZ, Hans-Werner. *Život ve středověku*. Jinočany: H & H, 2005. ISBN 80-7319-025-7. s. 44

⁵⁷ GOODY, Jack. *Proměny rodiny v evropské historii: historicko-antropologická esej*. Praha: NLN, Nakladatelství Lidové noviny, 2006. Utváření Evropy. ISBN 80-7106-396-7. s.103

⁵⁸ HORSKÁ, Pavla. *Dětství, rodina a stáří v dějinách Evropy*. Praha: Panorama, 1990. Pyramida. ISBN 80-7038-011-X. s. 219

⁵⁹ NESLÁDKOVÁ, Ludmila. *Významový slovník k vybraným oblastem středověkých dějin kultury v českých zemích: (manželství a rodina, zdraví a hygiena, vzdělání, zvyky, rituály, zábavy)*. Ostrava: Ostravská univerzita, 1996. ISBN 80-7042-459-1. s. 47

⁶⁰ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4. vydání. Praha: ASPI a.s., 2007. ISBN 978-80-7357-276-1., s. 349

Na společenské vnímání rodiny a rozdělení mužských a ženských rolí měly v drtivé většině středověkého světa eminentní vliv zásady některého ze světových náboženství, v evropských poměrech křesťanství, které bylo silně ovlivněno učením o prvotním hříchu a také scholastickou naukou o nedokonalosti ženy vycházející z Aristotelova učení.⁶¹ Muž byl tedy stejně jako ve starověku pánem domu a hlavou rodiny a byl právně legitimován vykonávat nad ostatními členy rodiny moc zákony mu svěřenou.⁶² Žena naopak byla po dlouhou dobu ve středověku nesvéprávná, nesměla vstupovat do právních jednání či spravovat majetek a byla velmi omezena i ve výkonu dědického práva.⁶³ Velmi tvrdé genderové rozdělení zemědělských a domácích prací si udrželo kontinuitu s předchozím historickým vývojem. Ženy i nadále dominovaly především péčí o domácnost, zatímco muži byli zodpovědní za materiální zajištění rodiny. Z historických pramenů se nicméně dozvídáme, že ženy se v menší míře účastnily i některých zdánlivě ryze mužských aktivit – například manželky rolníků či řemeslníků se občas podílely i na prodeji výrobků a manželky zemědělců se podílely na některých zemědělských pracích na poli apod.⁶⁴

1.3.4. Industriální a moderní rodina

Po období průmyslové revoluce, která ve druhé polovině 18. století radikálně transformovala fungování společnosti – od zavedení povinné školní docházky až po zrušení nevolnictví, které spolu s technologickým pokrokem zapříčinilo hromadnou migraci obyvatelstva do měst – došlo k postupnému úpadku rodinných řemeslných živností.⁶⁵ Nová organizace života průměrné rodiny (tedy muž dojíždějící do továrny a pracující vzdáleně od své rodiny a děti, které mnoho času nově trávily ve vzdělávacích institucích) vedla k určitému rozbití rodinné pospolitosti, které se odrazilo ve ztrátě univerzality rodiny (ta již neposkytovala svým členům všechny potřebné funkce k uspokojení jejich potřeb. Došlo k přenesení některých rodinných funkcí na stát, což bylo podpořeno i osekáním dříve velmi početných, vícegeneračních rodin na jejich nukleární základ, k němuž došlo v důsledku přesunu lidí do měst, kde již – na rozdíl od rozlehlých usedlostí – nebylo možné pro veškeré příbuzné z nejšířší rodiny bydlet pospolu.^{66,67}

⁶¹ ENNEN, Edith. *Ženy ve středověku*. Praha: Argo, 2001. Každodenní život. ISBN 80-7203-369-7. s. 103

⁶² GOETZ, Hans-Werner. *Život ve středověku*. Jinočany: H & H, 2005. ISBN 80-7319-025-7. s. 47

⁶³ KOZÁKOVÁ, Anděla. *Právní postavení ženy v českém právu zemském*. V Praze: A. Kozáková, 1926. Práce ze semináře českého práva na Karlově univerzitě v Praze. s. 42-43

⁶⁴ ŠŤASTNÁ, Ilona. *Ženo, prokaz plodnost! Jak se žilo manželkám ve středověku* [online]. [cit. 2022-08-03]. Dostupný na WWW: <https://www.stoplusjednicka.cz/zeno-prokaz-plodnost-jak-se-zilo-manzelkam-ve-stredoveku>

⁶⁵ BADINTER, Élisabeth. *XY: o mužské identitě*. Praha: Paseka, 2005. Souvislosti (Paseka). ISBN 80-7185-727-0. s. 88

⁶⁶ SINGLY, François de. *Sociologie současné rodiny*. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-249-1. s. 89

⁶⁷ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4. vydání. Praha: ASPI a.s., 2007. ISBN 978-80-7357-276-1., s. 349

Období historického vývoje rodiny, kterou sociologové označují za moderní, začíná v 19. století a trvá do 60. let 20. století. Přitom ještě na počátku 19. století byla muži obecně přiznávána role exekutivní hlavy rodiny, která rozhoduje o všech podstatných záležitostech, právně jedná za sebe, svou ženu i své děti a má výhradní právo dispozice s rodinným majetkem.⁶⁸ Žena nadále nesměla vlastnit majetek a její role spočívala pouze v péči o domácnost a reprezentování svého manžela, byla tedy zcela finančně závislá na muži, který domů přinášel své výdělky.

Až později v 19. století našly reálné uplatnění na pracovním trhu i ženy – průmyslová výroba poskytovala dostatečné množství pracovních míst, která byla obsazována i ženami. To vedlo do jisté míry k ekonomické nezávislosti žen, a tudíž postupnému chřadnutí nedotknutelnosti mužské autority.⁶⁹ Tradiční ostré rozdělení mužských a ženských rolí se začalo rozměňovat, avšak jen velmi pomalým tempem. Živitelem rodiny již sice nebyl výhradně muž, výhradní pečovatelkou o děti a domácnost však paradoxně zůstávala v převážné většině případů stále žena.

1.3.5. Postmoderní rodina

Etapa postmoderní rodiny začíná v 60. letech 20. století. V porovnání se všemi předchozími vývojovými stádii rodiny se zcela mění důvody založení rodiny a její primární účel. Postmoderní rodina není prioritně orientována na reprodukci a zajištění historického pokračování rodu, potažmo zachování populace státu, do popředí staví zájmy jednotlivce a uspokojování jeho (zejména citových) potřeb. Proto se také tato dříve neotřesitelná společenská jednotka stává křehčí do té míry, že je její existence odkázána pouze na citovou bilanci partnerů.⁷⁰ Rodina si ponechala pouze miniaturní fragment své původní všestrannosti a všeobjímající schopnosti postarat se o své členy, většinu jejích původních funkcí na sebe převzal stát a rodině zbyla v největší míře pouze funkce emocionální.⁷¹

Postmoderní rodina je charakterizována značnou dávkou individualismu a ochranou osobního prostoru, zároveň představuje bezpečné místo, kde se mohou její členové projevit beze strachu před společenským odsouzením, jež v dnešní době sociálních sítí a technologií zajišťujících masový přenos dat působí na psychiku jedince mnohem silněji než v minulosti.⁷²

⁶⁸ ŠIMÁČKOVÁ, Kateřina, HAVELKOVÁ, Barbara a ŠPONDROVÁ, Pavla, ed. *Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální?*. čeněkPraha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-761-7. s. 172

⁶⁹ MATOUŠEK, Oldřich. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 3., rozš. a přeprac. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-19-9. s. 32-34

⁷⁰ Tamtéž. s. 36-43

⁷¹ Tamtéž.

⁷² SINGLY, François de. *Sociologie současné rodiny*. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-249-1. s. 92-101

Společenská transformace se dotkla i postavení muže v rodině. Finální finanční osamostatnění žen, možnost svobodné volby partnera a její změny bez obavy persekuce či odsouzení širší společností – nejen tyto změny přispěly k nárůstu tlaku na emoční zapojení muže do rodiny. Muž se stal nikoliv pouze živitelem a vládnoucí rukou rodiny, nýbrž především partnerem, od něhož se nadále neočekává výhradně poskytnutí materiálního zázemí. Jakkoli by se ovšem mohlo zdát, že tyto změny postihnou v enormní míře také uspořádání rolí v rodině, není tomu tak. Žena v postmoderní rodině je zpravidla zaměstnaná, často dokonce na plný úvazek, neboť majorita současných rodin by nebyla schopná udržet si pro ně přijatelnou životní úroveň s příjmem pouze jednoho partnera. Přesto však je od ní stále vyžadována i aktivní péče o dítě a zajišťování chodu domácnosti.⁷³ V českém prostředí je v praxi genderově vyvážený postoj k dělbě práce stále ještě výjimečný.⁷⁴

⁷³ MOŽNÝ, Ivo a POLÁČKOVÁ, Věra. *Aplikovaná sociální psychologie I: [člověk a sociální instituce]*. Vyd. 1. Praha: Portál, 1998. ISBN 80-7178-269-6. s. 305-308

⁷⁴ Hašková, Hana. *Pracující matky a genderové role ve výsledcích mezinárodního longitudinálního výzkumu*. Gender, rovné příležitosti, výzkum, 2005, roč. 6, č. 1. s. 22–27

2. Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace

Předchozí kapitola nabídla kontext historického vývoje genderového rozdělení rolí v rodině, potažmo ve společnosti. Tento přehled je důležitým základem pro uvědomění si, že sociální a kulturní normy, které definují, co je typicky ženské a co je typicky mužské a určují podobu interakcí a dělby práce mezi muži a ženami, se proměňují v čase.⁷⁵ Avšak i přes sociální a ekonomické změny posledních desetiletí, které výrazně zvýšily podíl žen na materiálním zabezpečování rodiny, nerovnoměrná distribuce prací v domácnosti a péče o děti stále přetrvávají.⁷⁶ Tento genderový stereotyp přitom značným způsobem ovlivňuje očekávání a chování subjektů na pracovním trhu a vytváří nerovnosti mezi ženami a muži (při ucházení o zaměstnání, při odměňování apod.) Jedním z úkolů pracovního práva je tyto nerovnosti identifikovat a systematicky se jim snažit předejít.

Zásada rovného zacházení patří stejně jako zákaz diskriminace mezi základní zásady pracovněprávních vztahů.⁷⁷ Tyto vztahy jsou specifické především nerovným postavením stran, kdy zaměstnanec je na zaměstnanci ekonomicky závislým a jeho možnost podílet se na utváření smluvních podmínek je do značné míry omezená. Zaměstnanec je tak zpravidla v postavení slabší smluvní strany, z čehož vyplývá potřeba jeho zvýšené ochrany předpisy pracovního práva.

2.1. Rozlišení pojmů gender a pohlaví

Na úvod je třeba vymezit pojem „gender“, který je z angličtiny jen velmi obtížně přeložitelný do českého jazyka, neboť pojem „pohlaví“, jenž se v laickém prostředí užívá jako jeho synonymum, zcela nevystihuje jeho pravou podstatu. Gender je termín užívaný především právní teorií a judikaturou a označuje sociálně konstruované vlastnosti žen a mužů – společenské normy, očekávané chování a role ženy či muže, jakož i jejich vzájemné vztahy.⁷⁸ Jedná se o výsledek socializace člověka, který si osvojuje vlastnosti obecně přijímané jako typicky mužské či typicky ženské. Pohlaví je naopak termín převládající především v platném právu a vymezuje

⁷⁵ MAŘÍKOVÁ, Hana, KŘÍŽKOVÁ, Alena a VOHLÍDALOVÁ, Marta. *Živitelé a živitelky: reflexe (a) praxe*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2012. Gender sondy. ISBN 978-80-7419-100-8. s. 35

⁷⁶ 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. s. 60–63.

⁷⁷ § 1a odst. 1 písm. e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁷⁸ World Health Organization. *Gender and health* [online]. [cit. 2022-08-10]. Dostupné z:

<https://www.who.int/health-topics/gender>

odlišnosti mezi muži a ženami na úrovni biologické, tzn. týká se rozdílů, které jsou determinovány genetickými predispozicemi.⁷⁹

Dalo by se tedy shrnout, že zatímco gender obsahuje sociálně vymezené znaky maskulinity a feminity, které jsou odlišné v různých kulturách a různých historických etapách⁸⁰, pohlaví je ryze biologickým znakem muže či ženy. Předurčené společenské role, které se během historického vývoje společnosti formovaly a které definují očekávání od chování mužů a žen, vznikly zcela původně na základě genetických, respektive biologických vlastností obou pohlaví, avšak v současnosti jsou založeny především na sociálních faktorech – tato očekávání chápeme jako genderové role.⁸¹

2.2. Genderová rovnost

Genderovou rovnost chápeme v evropském kontextu jako „stejnou viditelnost, stejné postavení a stejnou účast obou pohlaví ve všech sférách veřejného a soukromého života.“⁸² Podle definice používané Radou Evropy je genderová rovnost „opakem genderové nerovnosti, nikoliv genderových rozdílů, a jejím cílem je prosazovat plnohodnotnou účast žen a mužů ve společnosti.“⁸³ V minulosti panovalo přesvědčení, že genderová rovnost znamená absolutní stejnost, tedy nastavení *de iure* rovných podmínek a rovného zacházení. Takové pojetí rovnosti odpovídá rovnosti formální, která diktuje, že se stejnými subjekty ve stejných situacích má být zacházeno stejným způsobem, zatímco s odlišnými má být zacházeno odlišně. Toto pojetí rovnosti zcela opomíjí odlišnosti mezi jednotlivými subjekty spočívající v rozdílných vlastnostech a životních podmínkách, například zdravotních⁸⁴ a v současné době je již překonáno, jelikož rovnost *de iure* nekopíruje vždy obraz rovnosti *de facto*.⁸⁵ Garance stejných možností pro muže i ženy nezaručí – ani ze své podstaty nemůže zaručit – dosažení rovných výsledků, neboť mezi oběma pohlavími existují biologické i společenské rozdíly, které musí být pro dosažení skutečné rovnosti zohledněny při vytváření startovacích podmínek.

⁷⁹ Český statistický úřad. *Gender: Základní pojmy* [online]. [cit. 2022-08-10]. Dostupné z:

https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy

⁸⁰ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6. str. 54.

⁸¹ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1. str. 20

⁸² ASKLÖF Cecilia, HEDMAN Birgitta, STRANDBERG Helena, WENANDER Karin E.. *Příručka na cestě k rovnosti* [online]. [cit. 2022-08-10]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/oddeleni/dokumenty/Prirucka-na-cestu-k-rovnosti.pdf>. s.7

⁸³ Tamtéž.

⁸⁴ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6. s. 42

⁸⁵ Tamtéž. s. 55

Právní řády moderních států tedy uznávají existenci přirozených rozdílů mezi muži a ženami na základě biologických vlastností a akceptují určité rozlišování mezi jednotlivci na tomto základě, naproti tomu rozlišování na základě sociální dimenze pohlaví je však v zásadě nepřijatelné. K nastolení materiální rovnosti mezi muži a ženami, tedy faktické rovnosti, která zohledňuje specifické vlastnosti a životní podmínky jednotlivce, je zpravidla zapotřebí zavedení určitých pozitivních opatření též označovaných jako afirmativní akce, jež mají za cíl narovnat podmínky pro znevýhodněné skupiny a zvýšit jejich nedostatečnou účast v ekonomické, politické či sociální sféře.⁸⁶ Je ovšem nutné, aby tato opatření byla dostatečně odůvodněná, racionální a přiměřená sledovanému cíli, neboť v opačném případě by mohla kontraproduktivně vyvolat v ostatních skupinách, než na něž cílí, pocit nespravedlnosti a zatrpklosti vůči zvýhodňované skupině.

2.3. Gender mainstreaming

V souvislosti se snahou o dosažení genderové rovnosti je třeba uvést strategii označovanou jako gender mainstreaming, která se zrodila v 80. letech minulého století. Gender mainstreaming je strategie založená na prosazování požadavku hodnocení pozitivních a negativních dopadů na muže a ženy jako součásti rozhodovacích procesů.⁸⁷ Na rozdíl od zavádění afirmativních opatření, která aktivně cílí na vyrovnávání počátečních znevýhodnění jednoho či druhého pohlaví, gender mainstreaming představuje genderovou perspektivu již při uvažování možných dopadů přijímaných rozhodnutí (ať už se jedná o schvalování nových zákonů či jejich novelizaci, plánování, vytváření programů či zavádění plošných opatření apod.) Je třeba zvlášť akcentovat význam vážení účinků u veřejných správních činnostech, které zpravidla ovlivňují životy žen a mužů, ať jsou již na první pohled spojené s genderovou problematikou či nikoliv. Nelze ovšem opomenout význam této strategie i pro působení zájmových skupin či sdělovacích prostředků – záběr využitelnosti mainstreamingu je velmi široký, neboť obsahuje rozsáhlé množství jednotlivých nástrojů k jeho uplatňování: vzdělávací, analytické i konzultační.⁸⁸

⁸⁶ Tamtéž. s. 44

⁸⁷ Tamtéž. s. 57

⁸⁸ NOVÁKOVÁ, Jolana. *Gender mainstreaming*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. ISBN 80-86552-35-7. s. 46-53

Jedním ze specifických příkladů uplatnění gender mainstreamingu je tzv. genderové rozpočtování, které zavádí „zhodnocení rozpočtů z hlediska genderu“. ⁸⁹ Jedná se tedy o využití cílů a metod gender mainstreamingu při sestavování a schvalování (zejména veřejných) rozpočtů.

2.4. Diskriminace a základní dělení

Přesný překlad slova diskriminace pocházejícího z latinského *discriminare* je *rozlišovat*. Jak již ovšem bylo nastíněno výše, jakékoliv rozlišování není automaticky právem vnímáno jako diskriminační jednání. Je třeba odlišit dva základní druhy diskriminace, a to diskriminaci pozitivní a negativní. Pozitivní opatření, která vyrovnávají rozdíly mezi určitými sociálními skupinami poskytnutím určitých výhod té skupině nebo skupinám, které jsou znevýhodněny, jsou zpravidla označovány jako pozitivní diskriminace a jsou obecně přijímána jako žádoucí. Negativní diskriminací označujeme zpravidla „rozlišování, vyloučení, omezení nebo znevýhodnění jednotlivce či skupiny na základě určitého diskriminačního důvodu či znaku.“⁹⁰ Je tedy třeba, aby rozlišování v konkrétním případě bylo založeno na některém diskriminačním znaku a působilo k tíži jedince či určité skupiny. Takové rozlišování je vnímáno nejen jako nežádoucí, ale je právem sankcionováno jako zakázané chování. Diskriminace přitom není zcela totožná s porušením rovnosti – zatímco o porušení rovnosti se v odborné literatuře většinou hovoří v souvislosti s tvorbou legislativy, diskriminace se odehrává i v neveřejné sféře, v rámci soukromého života jakéhokoliv subjektu.

Základními diskriminačními důvody jsou obecně pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, věk, manželský nebo rodinný stav, sexuální orientace, členství nebo činnost v politických stranách či hnutích, náboženské či politické smýšlení, národnostní nebo sociální původ či majetkové poměry.⁹¹

Diskriminaci lze kromě dělení na pozitivní a negativní rozdělit také na přímou a nepřímou. Evropská legislativa, která se v této oblasti nejvíce promítá do antidiskriminačního zákona, označuje přímou diskriminaci jako „takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace,

⁸⁹ FOLTYSOVÁ, Michaela, PAVLÍK, Marek a SIMERSKÁ, Lenka. *INFORMATIVNÍ METODIKA ROZPOČTOVÁNÍ Z HLEDISKA ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ* [online]. 2004 [cit. 2022-04-08]. Dostupné z: https://www.mfcr.cz/assets/cs/media/Metodika_2004_MPSV-MF-Rozpocetovani-z-hlediska-rovnosti-zen-a-muzu.pdf. s. 8

⁹⁰ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6. s. 48

⁹¹ Tamtéž. s. 48

věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.⁹² K nepřímé diskriminaci dochází v „situaci, ve které je v důsledku zdánlivě neutrálního opatření, kritéria nebo zvyklosti určitá osoba nebo skupina osob na základě některého diskriminačního důvodu obzvláště znevýhodněna v porovnání s jinou osobou nebo skupinou osob, avšak nevyplyvá tato skutečnost výslovně z konkrétního diskriminačního důvodu, nýbrž poškozují danou osobu až v samotném důsledku.“⁹³ Poměrně novým institutem je pak diskriminace vícenásobná neboli průsečíková, která se opírá o více než jeden diskriminační důvod – například diskriminace ženy, která je zároveň příslušnicí některé etnické menšiny, případně má zdravotní postižení.

2.5. Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích

Zákoník práce od 1.1.2012 výslovně zakotvuje rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace jako základní zásady pracovněprávních vztahů (vedle zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance a řádného výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele)⁹⁴.

Zaměstnavateli je uložena povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi jeho zaměstnanci, a to nejen ve vztahu k odměňování – ačkoli nerovné zacházení v této oblasti je v současnosti stále jedním z nejčastěji diskutovaných problémů vyskytujících se na pracovním trhu, zejména, jedná-li se o nerovný přístup v odměňování mužů a žen, který je přitom flagrantním porušením ustanovení § 110 odst. 1 zákoníku práce, jenž stanoví, že „za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody“⁹⁵ a zásady rovného zacházení obsažené v § 1a odst. 1 písm. e) a § 16 odst. 1 zákoníku práce. Tzv. *gender pay gap* neboli rozdíl v odměňování žen a mužů činil v ČR v loňském roce 19 % ve prospěch mužů, tedy téměř v pětině případů dostali muži za stejnou práci jinou (vyšší) odměnu než ženy.⁹⁶ Povinnost rovného zacházení se ale týká i dalších aspektů pracovněprávních vztahů, jako je vytváření pracovních podmínek, přístupu k odborné přípravě a možnosti kariérního

⁹² § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

⁹³ ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6. s. 50

⁹⁴ § 1a odst. 1 písm. a)-e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁹⁵ § 110 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁹⁶ WORLD ECONOMIC FORUM. Global Gender Gap Report [online]. [cit. 2022-08-11]. Dostupné z: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/in-full>

postupu – ve všech těchto oblastech je zaměstnavatel povinen přistupovat ke všem zaměstnancům stejně a nepreferovat žádného jednotlivce či skupinu.⁹⁷

Zaměstnavateli je zakázáno zvýhodňovat, či naopak znevýhodňovat zaměstnance na základě diskriminačních důvodů, které zákoník práce vymezuje jako pohlaví, sexuální orientaci, rasový nebo etnický původ, národnost, státní občanství, sociální původ, rod, jazyk, zdravotní stav, věk, náboženství či víra, majetek, manželský a rodinný stav a vztah nebo povinnost k rodině, politické nebo jiné smýšlení, členství a činnost v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů.⁹⁸ Ačkoli zákoník práce používá při výčtu zakázaných diskriminačních důvodů částici „zejména“, čímž bychom jazykovým výkladem dovedli demonstrativnost předmětného výčtu, ve skutečnosti se ze systematického hlediska jedná o výčet taxativní.⁹⁹ V pracovněprávních vztazích se mohou bezpochyby uplatnit všechny vyjmenované diskriminační důvody, neboť do těchto vztahů vstupuje enormní množství jedinců pokrývajících celé spektrum sociální diverzity.

K diskriminačnímu jednání dochází často již při vzniku pracovního poměru – jednak při pracovních pohovorech, kde je uchazeč mnohdy dotazován na zcela nerelevantní informace týkající se jeho sexuální orientace, plánování rodičovství či politických preferencí¹⁰⁰, jednak již při zveřejnění nabídky pracovního místa, která je stále ještě velmi často formulována v tzv. generickém maskulinu či generickém femininu (typickým příkladem jsou inzeráty typu „hledáme bankéře“ či „hledáme sekretářku“, které v čtenáři automaticky evokují pocit, že předmětný inzerent preferuje na inzerovanou pozici obsadit osobu pouze mužského, či naopak pouze ženského pohlaví). V průběhu trvání pracovněprávního vztahu se pak setkáváme s téměř všemi druhy diskriminačních situací včetně vícenásobné diskriminace založené na souběhu diskriminačních důvodů (například pohlaví a zdravotní stav). Ženy jsou často znevýhodňovány na základě genderových stereotypů, které anticipují jejich větší zapojení do rodinného života – zaměstnavatelé předpokládají, že mladé ženy budou dříve či později chtít založit rodinu, odejdou

⁹⁷ KOTTNAUER, A., GOGOŤ, R., GRITZEROVÁ, K., HOCHMAN, J., ÚLEHOVÁ, H. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Nakladatelství Leges [cit. 2022-08-15]. ASPI_ID KO26212006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

⁹⁸ § 16 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁹⁹ BĚLINA, M., BĚLINA, T., BOGNÁROVÁ, V., DOLEŽÍLEK, J., DRÁPAL, L., MORÁVEK, J., NOVOTNÝ, Z., PICHRT, J., PTÁČEK, L., PUTNA, M., ROTHOVÁ, E., STÁDNÍK, J., ŠTEFKO, M., TOMŠEJ, J. a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-08-18]. ASPI_ID KO262_p12006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

¹⁰⁰ Podle § 30 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce smí ovšem zaměstnavatel vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něho uchází o práci, nebo od jiných fyzických osob pouze údaje, které bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy.

na mateřskou dovolenou a posléze budou vytiženy péčí o děti – a automaticky je tak staví do pozice méně výhodného zaměstnance oproti mužům, kteří si s sebou přislíbí tohoto „handicapu“ nenesou.

Je ovšem nutné si uvědomit, že důsledné dodržení zásady zákazu diskriminace a rovného zacházení za všech okolností není dost dobře možné, a ani účelné z hlediska nastolení materiální rovnosti – zákoník práce proto odkazuje na zákonné výjimky, které odůvodňují odlišný přístup zaměstnavatele k některým zaměstnancům či skupinám zaměstnanců. Jedná se o případy, kdy tak stanoví zákon¹⁰¹ a případy, kdy je rozdílné zacházení odůvodněno povahou pracovních činností vykonávaných zaměstnancem (přičemž rozdílné zacházení je pro výkon práce nezbytné) anebo vyrovnáváním přirozených rozdílů (nevýhod spočívajících v příslušnosti zaměstnance k jedné ze skupin definovaných diskriminačním důvodem uvedeným v antidiskriminačním zákoně¹⁰²).¹⁰³

¹⁰¹ Nejstěžejnějším zákonem je v tomto případě antidiskriminační zákon, který v § 6 a 7 vymezuje tzv. přípustné formy rozdílného zacházení.

¹⁰² § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

¹⁰³ § 16 odst. 3 a odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

3. Flexikurita

Jak je uvedeno v předchozí kapitole, vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jsou charakteristické nerovným postavením stran, proto se v pracovním právu neuplatní v plném rozsahu zásada smluvní volnosti, která je typická pro soukromoprávní vztahy. Zaměstnanec, který v těchto vztazích zpravidla vystupuje jako slabší smluvní strana, je třeba do jisté míry chránit. Je ovšem třeba si uvědomit, že pracovněprávní vztahy jsou uzavírány mezi subjekty na pracovním trhu dobrovolně, na základě jejich autonomní vůle, a proto je nelze zcela neomezeně regulovat – zaměstnanec není možné chránit nepřiměřeně. Je třeba, aby byl zachován právní prostor pro realizaci vůle smluvních stran, který představuje flexibilitu v rámci soukromého práva.¹⁰⁴

V pracovněprávních vztazích se střetává požadavek zaměstnavatelů na co největší pružnost norem pracovního práva, která zajistí flexibilitu a mobilitu zaměstnanců, s požadavkem zaměstnanců na co největší jistotu a trvalost pracovního místa. Pracovní právo by tedy mělo být na jedné straně dostatečně flexibilní, na druhé straně by však také mělo chránit postavení zaměstnance.¹⁰⁵ Zdánlivý protimluv spojení ochrany a pružnosti vytváří koncept flexikurity nebo též doslovně přeložené „flexijistoty“. Samotné slovo flexikurita, z anglického *flexicurity*, je totiž složeninou slov *flexibility* a *security* – pružnost, volnost, flexibilita a ochrana, bezpečnost.

3.1. Flexibilita

Flexibilita hraje klíčovou roli pro dosažení co nejvyšší konkurenceschopnosti podniků a umožnění pružné reakce zaměstnavatelů na změny trhu.¹⁰⁶ Flexibilitu na trhu práce lze dělit na několik typů, přičemž v odborné literatuře existují různé typologie. Mezi nejčastěji uváděné dělení patří typologie dle Standinga¹⁰⁷, ze které vychází i Petr Hůrka; jedná se o dělení na vnější numerickou flexibilitu, vnitřní numerickou flexibilitu, funkční flexibilitu, flexibilitu pracovních nákladů, mzdovou flexibilitu a flexibilitu profesní struktury.¹⁰⁸ Pro účely sladování rodinného a pracovního života zaměstnanců bude významná zejména vnitřní numerická flexibilita, která vyjadřuje pružnost a smluvní volnost v organizaci práce a pracovní doby zaměstnanců. Mezi

¹⁰⁴ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9. s. 26

¹⁰⁵ Tamtéž. s. 23

¹⁰⁶ ŽENATÝ, DOMINIK. *PODPORUJE FLEXIBILITA PRACOVNÍHO VZTAHU KONKURENCESCHOPNOST?*, In Dny práva – 2009 – Days of Law. Brno : Masarykova univerzita, 2009 [online] [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: https://www.law.muni.cz/sborniky/dny_prava_2009/files/prispevky/zvysovani_konkurence/Zenaty_Dominik_1151_.pdf. s. 2, s.5

¹⁰⁷ STANDING, Guy. *Global labour flexibility. Seeking distributive justice*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Macmillan Press, 1999. ISBN 978-0312225254. s. 83 a násl.

¹⁰⁸ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9. s. 27

klíčové nástroje tohoto typu flexibility tak patří především právem upravené flexibilní formy organizace práce a pracovní doby.¹⁰⁹ Dále lze flexibilitu dělit na jednostrannou (subjektivní), která je charakterizována možností jednostranných změn práv a povinností ze strany zaměstnavatele, a dvoustrannou (objektivní), která naopak vyžaduje k takové změně souhlasu obou smluvních stran.¹¹⁰ Jiným dělením můžeme flexibilitu rozlišit na přímou, kdy k výše zmíněným změnám práv a povinností dochází na základě vlastního právního jednání, a nepřímou (zastupitelskou), kdy toto právní jednání činí za zaměstnance či zaměstnavatele jejich zástupci.¹¹¹ V neposlední řadě se pak lze setkat například s dělením flexibility na interní (flexibilní využití vlastních zaměstnanců) a externí (dočasné zajištění úkolů zaměstnanci zprostředkovanými agenturami práce), kvalitativní (vyčlenění odborných úkolů, na jejichž plnění jsou najímáni odborníci) a kvantitativní (změna množství práce v během pracovní doby nebo najímání dočasných nebo krátkodobých zaměstnanců).¹¹²

3.2. Ochrana

Pracovní právo má především dvě základní funkce, které směřují k naplnění cílů, jež toto právní odvětví sleduje – funkci organizační a funkci ochrannou¹¹³ (v některých zdrojích je možné setkat se i s třetí funkcí: výchovnou, avšak její význam v posledních letech spíše upadá).¹¹⁴ Organizační funkce představuje rámec organizace, řízení a kontroly práce zaměstnanců ze strany zaměstnavatele – pracovní právo prostřednictvím této funkce stanovuje hranice a vymezuje nástroje realizace organizačních pravomocí zaměstnavatele¹¹⁵. Ochranná funkce na druhé straně usiluje o ochranu zájmů zaměstnanců¹¹⁶ a prostřednictvím posilování jejich právního postavení kompenzuje jejich faktické nerovné postavení vůči zaměstnavateli.

¹⁰⁹ NEKOLOVÁ, Markéta. *Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i, 2008. ISBN 978-80-87007-89-1. s. 12

¹¹⁰ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9. s. 28

¹¹¹ Tamtéž.

¹¹² GOUDSWAARD Anneke, DE NANTEIUL Matthieu. *Flexibility and Working Conditions A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2000. ISBN 92-828-9767-2. s. 20

¹¹³ GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2., aktualizované a doplněné vydání*. Brno: Masarykova univerzita, 2004. ISBN 80-7239-173-9. s. 43-44

¹¹⁴ Tamtéž. s. 117

¹¹⁵ Tamtéž. s. 116

¹¹⁶ Zde je třeba říci: *především* zaměstnanců. Právní předpisy pracovního práva sice chrání v největší míře hlavně zaměstnance, ale v některých případech stanoví i opatření na ochranu zaměstnavatele – například stanoví povinnost zaměstnance střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele (viz § 301 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

Ochranou jako takovou v pracovním právu rozumíme „poskytování legislativních a institucionálních ochranných opatření zaměstnanci na trhu práce.¹¹⁷ Zákoník práce zakotvuje zásadu zvláštní zákonné ochrany¹¹⁸, která se projevuje zejména v povinnosti zaměstnavatele zabezpečit určitý minimální standard pracovních podmínek, chránit zdraví, život, ale i soukromí zaměstnance a poskytnout mu přiměřenou odměnu. Stejně jako je tomu u flexibility, lze i ochranu členit na různé typy a těchto členění existuje v rámci právní teorie několik. V první řadě lze uvést členění na ochranu reprezentační, ochranu příjmu, ochranu pracovního místa, ochranu zaměstnanosti, ochranu reprodukce znalostí a dovedností a ochranu bezpečnosti a zdraví při práci.¹¹⁹ Ústavním základem reprezentační ochrany je právo sdružovat se, na jehož základě dochází k vytváření odborových organizací, svazů a dalších organizací, jejichž úkolem je chránit práva a oprávněné zájmy zaměstnanců.

Ochrana příjmu je zaměřena nejen na ochranu samotného vyplacení příslušné odměny, ale také na její včasnost a řádnost, jakož i na zajištění minimálního příjmu a finančního zabezpečení v případě překážek na straně zaměstnance, při dočasné pracovní neschopnosti či například rodičovské dovolené. Výpovědní důvody zaměstnavatele taxativně vymezené v § 52 zákoníku práce či výpovědní doba jsou typickým příkladem ochrany pracovního místa, která stanoví limity pro propuštění zaměstnanců zaměstnavatelem. Ochrana zaměstnanosti usiluje o dosažení vysoké míry zaměstnanosti a ve vztahu k jedinci o jeho udržení na pracovním trhu – toho docíljuje prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti a zvyšováním kvalifikace, případně rekvalifikací jedinců na bázi celoživotního vzdělávání. Ochrana reprodukce znalostí a dovedností spočívá v zajištění rovného a co nejméně omezeného přístupu ke vzdělání. Ochrana bezpečnosti a zdraví při práci má za cíl předcházet ohrožení či poškození zdraví zaměstnanců při plnění jejich pracovních úkolů.¹²⁰

¹¹⁷ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9. s. 28

¹¹⁸ § 1a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹¹⁹ STANDING, Guy. *Global labour flexibility. Seeking distributive justice*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Macmillan Press, 1999. ISBN 978-0312225254. s. 52 a násl.; HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9. s. 25-26

¹²⁰ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9. s. 25-26; NEKOLOVÁ, Markéta. *Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2008. ISBN 978-80-87007-89-1. s. 11-12; NEUMANNOVÁ, Kamila. *FLEXIBILNÍ FORMY VÝKONU PRÁCE* [online]. [cit. 2022-08-22]. Rigorózní práce. Západočeská univerzita v Plzni. Vedoucí práce JUDr. Martin Janák. Dostupné na https://dspace5.zcu.cz/bitstream/11025/43242/1/Neumannova%20Kamila_Flexibilni%20formy%20vykonu%20prace%20final.pdf. s 31-32

Dalším možným dělením je ochrana práce, která znamená jistotu konkrétního pracovního místa u konkrétního zaměstnavatele; ochrana zaměstnání, která se projevuje jako jistota udržení si pracovního místa, nikoliv však nezbytně u stejného zaměstnavatele; ochrana příjmu vyjadřující jistotu příjmu v případě ztráty placeného pracovního místa; a kombinovaná ochrana, která poskytuje jistotu možnosti kombinovat placenou práci s dalšími společenskými povinnostmi a závazky.¹²¹

Ochrana je vždy explicitně vyjádřena, tzn. vymezena kogentními právními normami, od nichž není možné se odchýlit, zatímco flexibilita je zpravidla vyjádřena v dispozitivních ustanoveních právních norem.¹²²

3.3. Historie konceptu flexikurity v EU

Ačkoli je v současnosti flexikurita nejčastěji spojována s dánským modelem regulace na trhu práce, termín „*flecurity*“ použil jako první nizozemský sociolog Hans Adriaansens v roce 1995¹²³ a definoval jej jako „přesun od poskytování ochrany pracovního vztahu k ochraně zaměstnanosti obecně, spolu se současně poskytovanou ochranou v nezaměstnanosti.“¹²⁴ Na konci téhož roku vydal nizozemský ministr práce a sociálních věcí Ad Melkert klíčové memorandum s názvem „Flexibiliteit en Zekerheid“ (Flexibilita a sekurita), které obsahovalo vzájemně provázaný soubor východisek a návrhů, které měly ve svém důsledku za cíl dosáhnout rovnováhy mezi flexibilitou a zabezpečením – například modifikaci ochrany před výpovědí z pracovního poměru či posílení právního postavení dočasných agenturních pracovníků.¹²⁵ V návaznosti na rozvíjející se strategii flexikurity pak byla na konci devadesátých let minulého století v Nizozemsku přijata řada zákonů, které obsahovaly koncepce skloubení sekurity a jistoty na trhu práce – jako nejzásadnější příklady lze zmínit Zákon o flexibilitě a jistotě (Wet flexibiliteit en zekerheid) či Zákon o vysílání pracovníků zprostředkovateli (Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs), které ve svém souhrnu vedly zejména k posílení jistoty postavení zaměstnanců na

¹²¹ WILTHAGEN, Ton, TROS, Frank and Harm van LIESHOUT. *Towards “flexicurity”?: balancing flexibility and security in EU member states*. European Journal of Social Security, Volume 6 (2004), No. 2 [online]. [cit. 2022-08-11]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1177/138826270400600202>. s. 115

¹²² HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9. s. 29, s. 44

¹²³ ILSØE, Anna. *The Danish Flexicurity Model - a Lesson for the US?* [online]. Employment Relations Research Centre Department of Sociology University of Copenhagen, 2007 [cit. 2022-08-11]. Dostupné z: <https://faos.ku.dk/english/pdf/publications/2007/fnotat81.pdf>

¹²⁴ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9. s. 24

¹²⁵ WILTHAGEN, Ton a Frank TROS. *The Concept of “Flexicurity”: A new approach to regulating employment and labour markets* [online]. Employment Relations Research Centre Department of Sociology University of Copenhagen, 2004 [cit. 2022-08-11]. Dostupné z: <http://old.nvf.cz/observatory/dokumenty/flexicurity.pdf>. s.8

zavolanou a zaměstnanců bez pracovní smlouvy, zkrácení zkušební doby, na druhé straně však posílily flexibilitu využívání pracovních smluv na dobu určitou a zavedly zkrácení výpovědní doby.¹²⁶

Funkční a detailně propracovaný model flexikurity úspěšně v praxi poprvé aplikovalo Dánsko. Dánský model trhu práce, jenž je často dáván za vzor ostatním zemím jako ideální model pracovního trhu zajišťujícího dostatečnou pružnost i (sociální) jistotu¹²⁷, je označován jako tzv. „golden triangle“ neboli „zlatý trojúhelník“.¹²⁸ Třemi pilíři tohoto modelu jsou flexibilita spočívající v omezení zásahů státu do smluvní volnosti zaměstnance a zaměstnavatele – především v oblasti uzavírání a rušení pracovněprávních vztahů, systém sociálního zabezpečení, který poskytuje ochranu příjmu (zejména dávky v nezaměstnanosti) a aktivní politika zaměstnanosti, jejímž cílem je jednak pomoci zapojit nezaměstnaného člověka v co nejkratší době zpět na trh práce – skrze další vzdělávání, rekvalifikace apod. – a jednak motivovat takového jedince k aktivnímu zapojení se do hledání nového pracovního místa. Mezi těmito třemi faktory přitom existuje vztah přímé úměry snesitelnosti, který stanoví, že při vysoké podpoře v nezaměstnanosti a vysoké šanci na opětovný návrat do zaměstnání je ze strany zaměstnanců snesitelná větší flexibilita.¹²⁹

Z dánského modelu flexikurity vychází i politika EU, která flexikuritu označuje za klíčový koncept své strategie pro růst a zaměstnanost, jehož hlavním cílem je zohlednit a propojit potřeby zaměstnanců a zaměstnavatelů.¹³⁰ Pojem flexikurity se na půdě EU začal skloňovat v roce 2006 v souvislosti s publikací Zelené knihy Modernizace pracovního práva, která měla za cíl vyvolat diskusi o „dosažení udržitelného růstu zaměstnanosti a lepších pracovních míst“ a zodpovědět otázku, jakým způsobem by systémy práva členských států mohly zajistit optimální vyváženost

¹²⁶ FORMÁNKOVÁ L., R. DUDOVÁ, M. VOHLÍDALOVÁ. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy*. Sociologický ústav AV ČR v.v.i, 2011. Dostupné z: http://www.apa.cz/dokument/Analyza_flexibilniho_zamestnavani.pdf. s. 99

¹²⁷ rkp. *Dánové jsou ve flexibilitě trhu práce vzorem celé Evropy. Je jejich model přenositelný k nám?* Hospodářské noviny [online]. 9. 5. 2018 [cit. 2022-08-23]. Dostupné z: <https://kariera.ihned.cz/c1-66132010-danove-jsou-ve-flexibilite-trhu-prace-vzorem-cele-evropy-je-jejich-model-prenositelnyk-nam>

¹²⁸ BREDGAARD, Thomas., LARSEN, Fleming. *Comparing Flexicurity in Denmark and Japan*. Centre for Labour Market Research at Aalborg University. [on-line] 2007 s. 11 [cit. 2016-08-03] Dostupné z: http://vbn.aau.dk/files/8320939/JILPT_report-final_1_.pdf in KAŠE, Miloslav. *Atypické formy zaměstnání* [online]. 2017 [cit. 2022-08-22]. Rigorózní práce. UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE. Vedoucí práce Doc. JUDr. Věra Štangová, CSc. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/94048/150036721.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. s. 14

¹²⁹ JENS, Bundvad. *Flexicurity/flexijistota - pohled dánských odborů* [online]. CO-industri, 2018 [cit. 2022-08-11]. Dostupné z: <https://doczz.cz/doc/343913/flexikurita---pohled-d%C3%A1nsk%C3%BDch-odbor%C5%AF> s.4

¹³⁰ EUR-Lex. *Flexikurita – zásadní prvek modernizace trhu práce EU* [online]. [cit. 2022-08-11]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=LEGISSUM:c10159>

mezi flexibilitou a jistotou v pracovněprávních vztazích.¹³¹ V následujícím roce pak na základě diskusí a koordinačních snah některých členských států vyvolaných Zelenou knihou vydala Evropská komise Sdělení komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů - K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty. Tento dokument vymezil potřebu nové formy flexibility a jistoty na pozadí probíhající globalizace a s ní souvisejících změn, zpracoval 8 základních společných zásad flexikurity, popsal zkušenosti některých členských států s politikou flexikurity společně s konkrétními příklady a analýzou osvědčených postupů a v neposlední řadě také zdůraznil potřebu a význam sociálního dialogu pro vypracování úspěšné politiky flexikurity.¹³² Zároveň také zdůraznil potřebu individualizace politiky a opatření flexikurity v jednotlivých členských státech, neboť jejich prostředí je s ohledem na jejich různý ekonomický a právní vývoj odlišné a tyto odlišnosti je třeba zohlednit.¹³³ Sjednocený přístup k flexikuritě měl za cíl především naplnění lisabonských cílů, které spočívaly zejména ve vytvoření většího počtu kvalitnějších pracovních míst. Strategie obnovy a rozvoje Evropské unie pro období 2001-2010 nebo také Lisabonská strategie označovaná dle místa jejího schválení všemi 15 členskými státy byla přijata roku 2000 a představovala komplexní strategii pro dosažení nejen hospodářských, ale také ekologických a sociálních změn EU v horizontu 10 let.¹³⁴ Transformace EU na „nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomiku, schopnou udržitelného hospodářského růstu s více a lepšími pracovními místy a s větší sociální soudržností“¹³⁵ se však ukázala do roku 2010 jen velmi těžko naplnitelnou, proto byla v roce 2005 přijata Obnovená strategie pro růst a zaměstnanost (revidovaná Lisabonská strategie), která upozadila sociální a ekologickou dimenzi evropské strategie a plně se soustředila na ekonomický pilíř. Dalšími revizemi prošla Lisabonská strategie i po roce 2005 a v roce 2010 na ní navázalo Sdělení Komise EVROPA 2020 Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění, které reaguje na

¹³¹ KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ. *ZELENÁ KNIHA Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století* [online]. KOM(2006) 708 v konečném znění, 2006. [cit. 2022-08-11]. Dostupné z: [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_cs.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_cs.pdf) s. 3-4

¹³² EVROPSKÁ KOMISE. *Sdělení komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů - K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty* [online]. 27.6.2007 [cit. 2022-08-11]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX%3A52007DC0359> s. 3-10

¹³³ Tamtéž. s. 9

¹³⁴ MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU. *Lisabonská strategie* [online]. 11.1.2006 [cit. 2022-08-11]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/dokument2860.html>

¹³⁵ VLÁDA ČR. *Pozice ČR k projednávané strategii EU 2020* [online]. [cit. 2022-08-11]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/dokumenty/Pozice_Strategie-EU-2020.pdf s. 1

dopady hospodářské krize a usiluje o zvýšení zaměstnanosti (do roku 2020 mělo být nejméně 75 % obyvatel ve věku od 20 do 64 let zaměstnaných) a o dosažení lepší životní úrovně obyvatel EU (snížení počtu obyvatel ohrožených chudobou o 20 milionů apod.)¹³⁶ V roce 2017 byl přijat Evropský pilíř sociálních práv, jenž vymezil 20 práv a zásad rozdělených do 3 kapitol: rovné příležitosti a přístup na trh práce, spravedlivé pracovní podmínky a sociální ochrana a začleňování. Tyto zásady označil dokument za „zásady a práva nezbytné pro spravedlivé a dobře fungující trhy práce a systémy sociálního zabezpečení v Evropě 21. století.“¹³⁷ V roce 2019 nahradila v předchozích letech vydávané analýzy růstu Roční strategie pro udržitelný růst 2020, která sice přinesla dobré zprávy ohledně snižující se nezaměstnanosti, na druhé straně však poukázala na problém narůstajícího počtu atypických forem zaměstnání a upozornila na nutnost podpory harmonizace soukromého a rodinného života, která povede k většímu zapojení žen na trhu práce.¹³⁸

Flexikurita jakožto výslednice snah o nalezení ideálního nástroje k naplnění lisabonských cílů hraje významnou roli z hlediska vývoje pracovního práva členských států EU. Jakkoli je narůstající množství flexibilních forem zaměstnání a výkonu práce za účelem vyšší mobility zaměstnanců žádoucí pro dosažení konkurenceschopné úrovně ekonomiky, je třeba v rámci sociální politiky a aktivní politiky zaměstnanosti jednotlivých členských států dbát i na potřebnou ochranu a jistotu zaměstnanců.

3.4. Flexikurita v ČR

Prolínání flexibility a jistoty v pracovním právu ČR je založeno na zásadě legální licence, která je vyjádřením principu, že každý může činit, co není zákonem zakázáno¹³⁹, a smluvní volnosti (projev flexibility) omezené některými prvky ochrany zaměstnance jako slabší smluvní strany (projev security). Rovnost (jak mezi účastníky pracovněprávních vztahů, tak mezi uchazeči o zaměstnání ve vztahu k zákazu diskriminace), autonomie vůle, rovnováha mezi flexibilitou a

¹³⁶ EVROPSKÁ KOMISE. *SDĚLENÍ KOMISE EVROPA 2020 Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění* [online]. 3.3.2010 [cit. 2022-08-11]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/CS/legal-content/summary/europe-2020-the-european-union-strategy-for-growth-and-employment.html>

¹³⁷ EVROPSKÝ PARLAMENT, RADA a KOMISE. *EVROPSKÝ PILÍŘ SOCIÁLNÍCH PRÁV* [online]. [cit. 2022-08-11]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_cs.pdf s. 8

¹³⁸ EVROPSKÁ KOMISE. *SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉ CENTRÁLNÍ BANCE, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU, VÝBORU REGIONŮ A EVROPSKÉ INVESTIČNÍ BANCE Strategie pro udržitelný růst na rok 2020* [online]. 17.12.2019 [cit. 2022-08-11]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX%3A52019DC0650>

¹³⁹ GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 7. aktualizované vydání. B.m.: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk s.r.o., 2017. ISBN 978-80-7380-652-1. s. 32–33

jistotou, adaptabilita, mobilita zaměstnanců a work-life balance (rovnováha mezi pracovním a rodinným životem) – tyto zásady lze považovat za hlavní principy fungující flexikurity.

V českém právním řádu na sebe vzájemně působí flexibilita práce a ochrana zaměstnance v jednotlivých pracovněprávních předpisech. Typickým projevem flexibility jsou dispozitivní ustanovení, která poskytují zaměstnanci a zaměstnavateli možnost upravit svá práva a povinnosti odlišně od zákona, a to dokonce nad rámec situací zákonem předvídaných. Jednostranným flexibilním jednáním může zaměstnavatel například určit, kdy bude zaměstnanec čerpat dovolenou.¹⁴⁰ Příkladem dvoustranného flexibilního jednání mohou být dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, případně odborovou organizací. Využití flexibility v pracovněprávních vztazích se projevuje také ve flexibilních formách pracovní doby (kratší pracovní doba, zkrácená pracovní doba, pružná pracovní doba, konto pracovní doby, práce z domova, práce přesčas, sdílení pracovního místa apod.) Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a agenturní zaměstnávání lze dle mého názoru také považovat za prvky flexibility na trhu práce.

Ochrana zaměstnance se projevuje naopak kognitivními právními ustanoveními, od nichž není možné se odchýlit – ta nalezneme v zákoníku práce například v taxativním vymezení způsobů rozvázání pracovního poměru a taxativně stanovených důvodů výpovědi, odstupného, maximální délky směny či nepřetržité doby odpočinku mezi směnami. Řadíme sem také ochranu příjmu, která se projevuje v principu spravedlivé odměny za práci a každoročně stanovené minimální a zaručené mzdy. Těžiště ochrany zaměstnance je upraveno nejen v pracovním právu, ale i v právu sociálního zabezpečení, které má za cíl zajistit každému člověku důstojný život a občanům garantuje právo na životní úroveň, která zajišťuje zdraví a blahobyt člověka i jeho rodiny, na výživu, ošacení, byt, zdravotní péči, nezbytné zabezpečení v nezaměstnanosti, v nemoci a ve stáří, na práci a uspokojivé pracovní podmínky a také na rodinu, rodičovství, mateřství, na sociální zabezpečení.¹⁴¹ Toto právo je realizováno prostřednictvím sociálního pojištění, státní podpory (nikoliv pouze státní sociální podpory, ale také například pomoci v hmotné nouzi) a sociálního zabezpečení (například v nezaměstnanosti, při pracovních úrazech a v nemoci apod.) S ohledem na charakteristiku ČR jako sociálního státu lze tento prvek ochrany považovat za obzvláště významný.

¹⁴⁰ § 217 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁴¹ KÁŇA, Pavel. *Maturujeme z práva: vybrané kapitoly českého práva, mezinárodního práva a práva Evropské unie pro střední školy: okruhy problémů a témata k maturitní zkoušce na střední škole*. Ostrava: Montanex, 2012. ISBN 978-80-7225-369-2. s. 227

4. Práce ve zdravotnictví

V první kapitole bylo popsáno, co znamená rodina a jaký je její význam z pohledu jednotlivce i společnosti. Čtvrtá kapitola této práce se zaměří na druhý aspekt života člověka, který je často konkurencí rodiny v soutěži o distribuci času – zaměstnání, v kontextu tématu práce ve zdravotnictví.

Od praktikování lékařství pravěkými šamany a kouzelníky až po moderní zdravotní systémy vyspělých států – zdravotní péče byla v lidské společnosti v jisté formě odedávna. S prvním poměrně komplexním systémem zdravotnictví se lze setkat již ve starověkém Egyptě.¹⁴² Práce ve zdravotnictví je v mnoha ohledech specifická v porovnání s jinými obory lidské činnosti – v první řadě lze zmínit společenskou prestiž tohoto zaměstnání, která se opět dostala do popředí společenských diskusí při vypuknutí pandemie onemocnění COVID-19, kdy se zdravotnický personál stal pro velkou část společnosti symbolem hrdinství. Výzkumy mezi lékařskými profesemi opakovaně potvrzují, že zdravotničtí pracovníci jsou převážně spokojeni se svou prací ve vztahu k pocitu naplnění, neboť považují svou práci za smysluplnou¹⁴³ – na druhé straně jsou však velmi často ohroženi pocitem vyhoření způsobeným nadměrným stresem. Uspokojivost odměny za práci zdravotnického pracovníka se liší v závislosti na oboru konkrétní profese, nicméně jistota nalezení pracovního místa je poměrně vysoká ve všech oborech zdravotnictví. To je ovšem vykompenzováno značnou časovou náročností a velmi nízkou flexibilitou a možnostmi sladění osobního a pracovního života.¹⁴⁴

Povolání zdravotnického pracovníka je specifické také svou náročností na odborný růst. Medicína je neustále se vyvíjející obor čerpající z nejnovějších poznatků vědy, které se však neustále aktualizují vzhledem k vývoji dosaženého poznání. S novými znalostmi a technickými možnostmi se mění i postupy a technologie používané ve zdravotnictví, jimž se zdravotnický pracovník musí neustále přizpůsobovat. Úspěšné ukončení vysokoškolského vzdělání je pro zdravotnického pracovníka ve většině případů pouze startovací čarou – dále je v některých zdravotnických profesích potřeba získat tzv. atestaci (specializační zkouška dokládající

¹⁴² ŘÍHOVÁ, Milada a kolektiv. *Kapitoly z dějin lékařství*. Praha: Karolinum, 2005. ISBN 80-246-1021-3. s. 15–18

¹⁴³ Viz například výsledky průzkumu Ministerstva zdravotnictví z 26.8.2021 (Průzkum spokojenosti pro nelékařský zdravotnický personál – dostupný z: <https://www.mzcr.cz/pruzkum-nlp-2021/> nebo z: <https://www.florence.cz/zpravodajstvi/aktuality/hlavni-motivaci-prace-ve-zdravotnictvi-je-pro-nelekare-moznost-pomahat-druhym-vyplynulo-z-dotaznikoveho-setreni-ministerstva/>), které ukázaly, že většina dotázaných zdravotníků je ve svém povolání spokojená, a to i přes enormní nápor, jenž na ně byl kladen během pandemie COVID-19. Z celkového počtu 9 507 respondentů uvedlo jako hlavní motivaci práce v tomto oboru 6 753 dotázaných.

¹⁴⁴ LEWIS, Gregory. *Medical careers* [online]. 2015 [cit. 2022-08-14]. Dostupné z: <https://80000hours.org/career-reviews/medical-careers/#satisfaction>

přípravenost pracovníka v konkrétním oboru, kterým se ukončuje specializační vzdělávání) a po celý zbytek své kariéry se účastnit odborných seminářů a školení v rámci celoživotního vzdělávání.

4.1. Zdravotnictví

Na úvod je třeba vymezit základní stavební kámen této kapitoly, a tím je pojem zdravotnictví. Často se můžeme, dokonce i v odborné literatuře, setkat se záměnou pojmů zdravotnictví a lékařství – tyto pojmy ovšem nejsou zcela totožné. Lékařství (medicína) znamená v původním slova smyslu umění léčit – náplní lékařství jako aplikovaného vědního oboru je studovat lidské zdraví, zlepšovat je, předcházet jeho poškození a v případě že k němu dojde, toto poškození zvrátit nebo alespoň zmírnit jeho dopady.¹⁴⁵ Zdravotnictví je soustavou oborů, činností a institucí zajišťující především zdravotní péči – tyto zahrnují ošetrovatelství, farmacii, hygienu, pohřebnictví, ale i zdravotnické školství a obslužné obory, jako je technická údržba (ať již zařízení, nástrojů či budovy sloužící účelu poskytování zdravotních služeb), poskytnutí stravy pacientům, zdravotnická dokumentace, informační systémy apod.¹⁴⁶ Lékařství je tedy podstatnou součástí obsahu pojmu zdravotnictví, nikoliv však jedinou jeho částí – pojem zdravotnictví je množinou více činností, z nichž pouze jednou je lékařství. Na druhé straně však pojem lékařství zahrnuje i takové obory činnosti, které nejsou totožné s obsahem pojmu zdravotnictví (například praktikování alternativní medicíny, spirituální léčitelství apod.)

4.2. Zdravotní péče

V souvislosti s definicí pojmu zdravotnictví je zapotřebí vymezit také pojem zdravotní péče. Legální definici pojmu zdravotní péče bychom našli v zákoně o sociálních službách, který zdravotní péči rozumí „soubor činností a opatření prováděných u fyzických osob za účelem předcházení, odhalení a odstranění nemoci, vady nebo zdravotního stavu, udržení, obnovení nebo zlepšení zdravotního a funkčního stavu, udržení a prodloužení života a zmírnění utrpení, pomoci při reprodukci a porodu a posuzování zdravotního stavu.“ Dále se jedná o „preventivní, diagnostické, léčebné, léčebně rehabilitační, ošetrovatelské nebo jiné zdravotní výkony prováděné

¹⁴⁵ OTTO, Jan. *Ottův slovník naučný: illustrovaná encyklopaedie obecných vědomostí*. Patnáctý díl. Praha: J. Otto, 1900. s. 820–830

¹⁴⁶ KAZIMOUR, Ivan. *Historie českého zdravotnictví*. Martin Koláček - E-knihy jedou, 2016. ISBN 978-80-751-2595-8. s. 7

zdravotnickými pracovníky (zdravotní výkony) a odborné lékařské vyšetření podle zákona o ochraně zdraví před škodlivými účinky návykových látek.¹⁴⁷

V 50. letech 18. století začali osvícenští panovníci absolutistických států v Evropě vydávat tzv. generální zdravotní řády, které vůbec poprvé sumarizovaly základní zásady etiky, medicínské postupy, zakázaná jednání zdravotníků¹⁴⁸ a další principy fungování zdravotní péče státu o občany.¹⁴⁹ O necelá dvě století později se v německé ústavě z roku 1919 objevuje ustanovení, které zakotvuje systém veřejného pojištění za účelem zajištění ochrany zdraví a pracovní schopnosti.¹⁵⁰ V současné platné právní úpravě nalezneme právo na zdravotní péči v čl. 31 Listiny, který stanoví, vyjma práva každého na ochranu zdraví, právo občanů na bezplatnou zdravotní péči a zdravotní pomůcky na základě obligatorního systému veřejného pojištění. Právě bezplatnost zdravotní péče byla v minulosti terčem kritiky ze strany zákonodárců¹⁵¹ i ohniskem výkladových problémů. V jiných evropských zemích přitom není zcela běžné, že by byla na ústavní úrovni občanům bezplatnost zdravotní péče garantována.¹⁵²

4.3. Zdravotnický pracovník

Výkony v rámci zdravotní péče jsou prováděny zdravotnickými pracovníky, kteří získali odbornou způsobilost k výkonu zdravotnického povolání. Rozlišujeme přitom tzv. lékařská a nelékařská zdravotnická povolání. Lékařská zdravotnická povolání upravuje zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta. Jak vyplývá z označení tohoto předpisu, upravuje kvalifikační požadavky pro výkon profese lékaře, zubního lékaře a farmaceuta,

¹⁴⁷ § 2 odst. 4 písm. a)-c) zákona č. 372/2011 Sb., zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách)

¹⁴⁸ Pojmy zdravotník nebo zdravotnický personál jsou samozřejmě součástí moderní terminologie a tehdejší generální zdravotní řády je neznaly –v Generálním zdravotním řádu pro Království české bychom našli výčet zdravotnického personálu (zemští, krajští a městští fyzikové, doktoři, lékařští praktikové, chirurgové, lékárníci, lazebníci, oční lékaři (okulisté), kýlořežci, kamenožezci, porodní báby a bradýři).

¹⁴⁹ TESAŘÍK, Bohumil. *Historie lékařských platů* [online]. 2014 [cit. 2022-08-20]. Dostupné z: <https://www.cesky-dialog.net/clanek/6350-historie-lekarskych-platu/>

¹⁵⁰ BAŇOUCH, H., BAROŠ, J., BOBEK, M., JÄGER, P., KOKES, M., KYSELA, J., LANGÁŠEK, T., MOLEK, P., POSPÍŠIL, I., ŠIMÁČKOVÁ, K., ŠIMÍČEK, V., WAGNEROVÁ, E., WINTR, J. *Listina základních práv a svobod: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-4-19]. ASPI_ID KO2_1993CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

¹⁵¹ Viz například argumentace poslance Miloslava Výborného ze dne 22.11.1990 v ČNR, která vycházela z teze, že není z logiky věci možné, aby byla jakákoliv služba poskytována bezplatně, neboť ji vždy nakonec někdo financuje, i kdyby to měl být daňový systém či systém veřejného pojištění.

¹⁵² BAŇOUCH, H., BAROŠ, J., BOBEK, M., JÄGER, P., KOKES, M., KYSELA, J., LANGÁŠEK, T., MOLEK, P., POSPÍŠIL, I., ŠIMÁČKOVÁ, K., ŠIMÍČEK, V., WAGNEROVÁ, E., WINTR, J. *Listina základních práv a svobod: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-4-19]. ASPI_ID KO2_1993CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

stejně jako uznávání kvalifikace získané v jiném členském státě, profesní přestupky a další. Nelékařská zdravotnická povolání pak reguluje zákon č. 96/2004 Sb. o nelékařských zdravotnických povoláních, jenž upravuje zejména požadavky na odbornou způsobilost a specializační vzdělávání pro zbylých 42 zdravotnických profesí, které nepatří mezi profese lékařské. Tato povolání zahrnují široké spektrum oborů – od ortoticko-protetického technika, řidiče vozidla zdravotnické záchranné služby a sanitáře, kteří jsou obecně způsobilí k výkonu zdravotnického povolání pod odborným dohledem nebo přímým vedením, až po nutričního terapeuta, biomedicínského technika či všeobecnou sestru, kteří spadají do kategorie pracovníků způsobilých k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu po získání odborné způsobilosti.

4.4. Zdravotní služby

Zdravotní služby jsou v zákoně o zdravotních službách definovány jako „poskytování zdravotní péče zdravotnickými pracovníky a činnosti jiných odborných pracovníků vykonávané v přímé souvislosti s poskytováním zdravotní péče, konzultační služby, jejichž účelem je posouzení léčebného postupu, nakládání s tělem zemřelého, zdravotnická záchranná služba, zdravotnická dopravní služba, přeprava pacientů neodkladné péče, zdravotní služby v rozsahu činnosti odběrových nebo tkáňových zařízení a zařízení transfuzní služby nebo krevní banky, specifické zdravotní služby podle zákona o specifických zdravotních službách a protialkoholní a protitoxikomanická záchytná služba“.¹⁵³ Tento pojem tedy zahrnuje širokou škálu nejrůznějších činností a propojuje rozmanité spektrum oborů – od činností konzultačních až po činnosti akutní lékařské péče. Spadá sem například i asistovaná reprodukce, sterilizace, psychochirurgické výkony či odběry krve a další.¹⁵⁴

4.5. Poskytovatel zdravotních služeb

Poskytovatelem zdravotních služeb je dle zákonné definice „fyzická nebo právnická osoba, která má oprávnění k poskytování zdravotních služeb podle zákona o zdravotních službách.“¹⁵⁵ Poskytovatelem zdravotních služeb tak zdaleka není pouze nemocnice – tento termín označuje

¹⁵³ § 2 odst. 2 písm. a)-i), § 2 odst. 3 zákona č. 372/2011 Sb., zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách)

¹⁵⁴ Tyto zdravotní služby jsou tzv. zdravotní služby poskytované za zvláštních podmínek a jsou blíže upraveny v § 3 - § 32 zákona č. 373/2011 Sb., zákon o specifických zdravotních službách.

¹⁵⁵ § 2 odst. 1 zákona č. 372/2011 Sb., zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách)

lékařské i nelékařské zdravotnické pracovníky a zdravotnická zařízení, která jsou držiteli oprávnění k provozování činnosti udělené krajským úřadem, ve zvláštních případech poskytování zdravotních služeb ve zdravotnických zařízeních zřízených speciálním subjektem též ministerstvem (Ministerstvo spravedlnosti či Ministerstvo obrany, případně Ministerstvo vnitra).¹⁵⁶ Primárním poskytovatelem zdravotních služeb, na kterého se při běžných komplikacích obracíme, je zpravidla praktický či zubní lékař, mezi poskytovatele zdravotních služeb ale patří i široké množství úzce specializovaných odborníků a zařízení – psycholog, fyzioterapeut, odběrová laboratoř či agentura domácí péče.¹⁵⁷

¹⁵⁶ § 15 odst. 1 písm. a)-c) zákona č. 372/2011 Sb., zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách)

¹⁵⁷ MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČR. *Poskytovatelé zdravotních služeb* [online]. [cit. 2022-08-15]. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/1073-poskytovatele-zdravotnich-sluzeb>

5. Vybrané specifické instituty práce ve zdravotnictví

5.1. Odměňování

Právo na spravedlivou odměnu za práci je ústavně zakotvené právo (garantované článkem 28 Listiny základních práv a svobod), jehož podstatou je princip, že za výkon závislé práce v jakékoliv formě pracovněprávního vztahu náleží zaměstnancům odměna.¹⁵⁸ Listina sice blíže nespecifikuje, co přesně se rozumí spravedlivou odměnou za práci, avšak Ústavní soud ve svých nálezech opakovaně zdůrazňuje, že právní předpisy nesmí tento pojem popřít nebo fakticky zcela vyprázdnit.¹⁵⁹ Zákoník práce obsahuje vyjádření tohoto ústavního práva v ustanovení § 1a odst. 1 písm. c) (v úzké spojitosti s ustanovením § 110, který stanoví požadavek stejné mzdy pro všechny zaměstnance u zaměstnavatele vykonávající práci stejné hodnoty a taxativně vymezuje srovnávací kritéria pro tuto „stejnost“) a upravuje tři druhy odměny za práci – mzdu, plat a odměnu z dohody o práci konané mimo pracovní poměr.¹⁶⁰

Mzda je podle zákoníku práce „peněžitě plnění a plnění peněžitě hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci“, přičemž její výše se odvíjí podle složitosti a namáhavosti vykonávané práce, ale také míry odpovědnosti a obtížnosti pracovních podmínek, jakož i podle pracovní výkonnosti daného zaměstnance a jím dosahovaných pracovních výsledků.“¹⁶¹ Mzda je sjednávána ve smlouvě (pracovní nebo kolektivní), případně ji zaměstnavatel může stanovit vnitřním předpisem anebo mzdovým výměrem, avšak musí být známa ještě před začátkem výkonu práce, za kterou má zaměstnanci příslušet.¹⁶² Vzhledem k tomu, že výše mzdy je určována v prostoru široké diskrece v rámci smluvní volnosti, přičemž zaměstnavatel je přirozeně při jejím dohadování nebo stanovení ve výhodnějším postavení, zakotvují předpisy pracovního práva dva korektivy, které mají za cíl ochránit zaměstnance před nespravedlivě nízkou odměnou za práci – minimální a zaručenou mzdu. Minimální mzda je „nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu,“¹⁶³ jejíž výše je stanovena nařízením vlády¹⁶⁴ a pro rok 2022 činí 16 200 Kč za měsíc (nebo 96,40 Kč za hodinu).

¹⁵⁸ viz například náleží Ústavního soudu ze dne 27. 11. 2012, sp. zn. Pl. ÚS 1/12 (N 195/67 SbNU 333; 437/2012 Sb.), bod 267 nebo náleží Ústavního soudu ze dne 19. 7. 2016, sp. zn. Pl. ÚS 20/15 (N 127/82 SbNU 61), bod 86

¹⁵⁹ například náleží Ústavního soudu ze dne 18. října 2021, sp. zn. II. ÚS 1854/20, bod 31

¹⁶⁰ § 109 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁶¹ § 109 odst. 2 a odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁶² § 113 odst. 1 a odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁶³ § 111 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁶⁴ Konkrétně se jedná o nařízení vlády č. 405/2021 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

Zaručená mzda představuje nejnížší přípustnou mzdu pro jednotlivé pracovní profese diferencované do 8 skupin podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce, jejichž demonstrativní výčet lze nalézt v nařízení vlády.¹⁶⁵ Zásadním požadavkem vyplývajícím již ze samotné podstaty těchto institutů je, že nejnížší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než minimální mzda – jinak by došlo k popření smyslu minimální mzdy.

Plat je peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem vymezeným v zákoníku práce¹⁶⁶, který je v určení jeho výše omezen nejen požadavky a korektivy uvedenými výše, ale také dalšími limity – zejména zařazením zaměstnance do platové třídy podle druhu vykonávané práce a platového stupně podle započitatelná praxe (tedy doby dosažené praxe, doby péče o dítě a doby výkonu vojenské základní, případně náhradní služby nebo civilní služby).¹⁶⁷ Zaměstnancům odměňovaným platem tedy náleží platový tarif stanovený pro jednu z 16 platových tříd (závisející zejména na jejich dosaženém vzdělání) a platový stupeň (odrážející délku praxe) v rámci této třídy.¹⁶⁸

Rozdělení zaměstnanců na ty, kteří jsou za svou práci odměňováni platem a ty, kteří jsou odměňováni ve formě mzdy, je podmíněno historicky – v minulosti bylo rozlišení určeno druhem vykonávané práce, za manuální práce náležela zaměstnanci mzda a za intelektuální (duševní) a řídicí práce příslušel zaměstnanci plat.¹⁶⁹ V současnosti je rozlišovacím kritériem původ vyplácené odměny, respektive povaha zaměstnavatele tuto odměnu poskytujícího (tedy zda působí ve veřejné, nebo naopak v soukromé sféře). Platem jsou odměňováni zaměstnanci u zaměstnavatele v nepodnikatelské sféře, který tyto prostředky vyčleňuje z veřejných zdrojů. Mzda naopak přísluší zaměstnancům v podnikatelské sféře, jejichž zaměstnavatel je odměňuje prostředky ze soukromých zdrojů.¹⁷⁰

Zdravotníci pracovníci jsou zaměstnanci pracujícími jednak ve veřejném sektoru (zaměstnanci vykonávající práci ve zdravotnickém zařízení, jehož zřizovatelem je příspěvková

¹⁶⁵ příloha nařízení vlády č. 567/2006 Sb., nařízení vlády o minimální mzdě, o nejnížších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

¹⁶⁶ Podle § 109 odst. 3 písm. a)-e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce náleží plat za práci zaměstnanci, jehož zaměstnavatelem je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, nebo školská právnická osoba zřízená MŠMT, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona.

¹⁶⁷ § 123 odst. 1 a odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁶⁸ § 123 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁶⁹ HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1. s. 268

¹⁷⁰ KREJČOVÁ, Hana. *MZDA A PLAT*. [online]. 17.7.2019 [cit. 2022-08-26]. Dostupné z: <https://www.odbory.info/obsah/11/mzda-plat/111821>

organizace či organizační složka státu), jednak v soukromém sektoru (ve zdravotnických zařízeních zřízených fyzickými či právníckými osobami, potažmo církvemi) – proto je část z nich odměňována ve formě mzdy a část ve formě platu. Zdravotničtí pracovníci v nepodnikatelské sféře jsou odměňováni podle platových tabulek, přičemž pro rok 2022 byly odděleny tabulky pro pracovníky v sociálních službách¹⁷¹, kteří se nově nachází v platovém tarifu stanoveném podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 2 k nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, a pro zdravotnické pracovníky poskytující zdravotní služby¹⁷² (příloha č. 3). Existuje přitom poměrně značný rozdíl mezi zaměstnanci odměňovanými platem a zaměstnanci, kterým přísluší mzda – zatímco například lékař nebo zubní lékař ve veřejném sektoru si v roce 2020 vydělal průměrně 93 658 Kč měsíčně, v soukromém sektoru to bylo v průměru 85 891 Kč, tedy o 9 % více. U všeobecných sester a porodních asistentek byl rozdíl ještě markantnější a činil v roce 2020 18,9 % ve prospěch zaměstnanců odměňovaných platem. Jednu z nejhlubších nerovností lze spatřovat u nelékařských zdravotnických povolání – nelékaři s odbornou a specializovanou způsobilostí odměňovaní platem si vydělali v průměru o 30,4 % více než jejich kolegové odměňovaní mzdou, u nelékařů pod odborným dohledem to bylo o 30 % více a u ostatních nelékařů s odbornou způsobilostí dokonce 31,9 %.¹⁷³

Rozdíly ve výši odměny za práci jsou ale dány nejen typem zaměstnavatele, ale také regionálně. Zatímco například v Královéhradeckém kraji dosahoval v roce 2020 průměrný plat lékařů a zubních lékařů 110 987 Kč měsíčně, ve Středočeském kraji to bylo pouze 82 604 Kč, tedy o 25,6 % méně. Nejvyšším mzdám se těšili lékaři a zubní lékaři v roce 2020 v Ústeckém kraji, kde průměrně činily 98 944 Kč měsíčně, zatímco v Jihomoravském kraji to bylo 60 323 Kč, tedy o 39 % méně.¹⁷⁴ Jihomoravský kraj skončil na nejnižší příčce průměrné měsíční mzdy i u všeobecných sester a porodních asistentek s částkou 37 135 Kč, nejvyšší průměrné mzdy dosahovali pracovníci těchto profesí v Jihomoravském kraji, kde průměr tvořil 49 106 Kč, což je o 32,2 % více. Naproti

¹⁷¹ Pracovníky v sociálních službách je třeba v tomto kontextu chápat jako zaměstnance uvedené v § 5 odst. 2 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

¹⁷² Za zdravotnické pracovníky poskytující zdravotní služby jsou pro tyto účely považováni zaměstnanci uvedení v § 5 odst. 3 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

¹⁷³ NÁRODNÍ ZDRAVOTNICKÝ INFORMAČNÍ SYSTÉM – EKONOMICKÉ ZPRAVODAJSTVÍ. ZDRAVOTNICTVÍ ČR: PERSONÁLNÍ KAPACITY a ODMĚŇOVÁNÍ 2020 [online]. 2021 [cit. 2022-08-27]. Dostupné z: <https://www.uzis.cz/res/f/008372/nzis-rep-2021-e04-personalni-kapacity-odmenovani-2020.pdf> s. 26

¹⁷⁴ NÁRODNÍ ZDRAVOTNICKÝ INFORMAČNÍ SYSTÉM – EKONOMICKÉ ZPRAVODAJSTVÍ. ZDRAVOTNICTVÍ ČR: PERSONÁLNÍ KAPACITY a ODMĚŇOVÁNÍ 2020 [online]. 2021 [cit. 2022-08-27]. Dostupné z: <https://www.uzis.cz/res/f/008372/nzis-rep-2021-e04-personalni-kapacity-odmenovani-2020.pdf> s. 30

tomu platy všeobecných sester a porodních asistentek byly nejnižší v Libereckém kraji, kde činily 42 941 Kč měsíčně, nejvyšší byly s částkou 60 079 Kč, tedy vyšší o 39,9 % v Plzeňském kraji.¹⁷⁵ Z této statistiky vyplývá enormní nerovnost nejen mezi podnikatelskou a nepodnikatelskou sférou, ale i mezi jednotlivými regiony, kterou lze shrnout postřehem, že nejvyšší průměrný plat zdravotních sester (potažmo porodních asistentek) v rámci krajů ve veřejném sektoru v roce 2020 byl stejný jako nejnižší průměrná mzda lékařů (potažmo zubních lékařů) v soukromém sektoru.

Od ledna roku 2022 se platy některých pracovníků ve zdravotnictví zvýšily – konkrétně jde o zdravotnické pracovníky, kteří poskytují zdravotní služby u poskytovatele zdravotních služeb a v zařízeních sociálních služeb a dále o sociální pracovníky¹⁷⁶, 2. - 7. platová třída paušálně vzrostla o 700 Kč a 8. - 15. platová třída se zvýšila o 6 %.

Zaměstnancům ve zdravotnictví ale kromě výše zmíněné odměny ve formě mzdy nebo platu náleží i všechny příplatky stanovené pracovněprávními předpisy (jak příplatky stanovené pro podnikatelskou sféru, tak příplatky stanovené pro sféru nepodnikatelskou). Zákoník práce stanoví různé typy příplatků a jejich minimální výši (příplatek za noční práci¹⁷⁷, práci přesčas¹⁷⁸, práci v sobotu a v neděli¹⁷⁹ a práci ve ztíženém pracovním prostředí¹⁸⁰), přičemž rozlišuje mezi příplatky v soukromém a veřejném sektoru (ve druhé jmenované existuje větší množství příplatků, například

¹⁷⁵ NÁRODNÍ ZDRAVOTNICKÝ INFORMAČNÍ SYSTÉM – EKONOMICKÉ ZPRAVODAJSTVÍ. ZDRAVOTNICTVÍ ČR: PERSONÁLNÍ KAPACITY a ODMĚŇOVÁNÍ 2020 [online]. 2021 [cit. 2022-08-27]. Dostupné z: <https://www.uzis.cz/res/f/008372/nzis-rep-2021-e04-personalni-kapacity-odmenovani-2020.pdf> s. 32

¹⁷⁶ Sociálními pracovníky jsou myšleni sociální pracovníci, pracovníci v sociálních službách pro zařízení sociálních služeb u poskytovatele soc. služeb, který vykonává činnost v soc. službách nebo podle zvláštních právních předpisů při pomoci v hmotné nouzi, v sociálně-právní ochraně dětí, ve školách a školských zařízeních, ve věznicích, v zařízeních pro zajištění cizinců a v azylových zařízeních nebo sociální pracovník u poskytovatele zdravotních služeb.

¹⁷⁷ Podle ustanovení § 116 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce má zaměstnanec za noční práci vyjma dosažené mzdy nárok na příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.

¹⁷⁸ Ustanovení § 114 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce stanoví povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci za práci přesčas příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se spolu nedohodnou na poskytnutí náhradního volna.

¹⁷⁹ Podle dispozitivního ustanovení § 118 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce náleží zaměstnanci za práci v sobotu nebo v neděli příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku, ovšem umožňuje zaměstnanci se zaměstnavatelem sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.

¹⁸⁰ Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, které vymezuje vláda nařízením, přísluší zaměstnanci podle § 117 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve výši nejméně 10 % částky základní sazby minimální mzdy, tedy z částky 7 955 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu.

osobní příplatek¹⁸¹, příplatek za rozdělenou směnu¹⁸², příplatek za vedení¹⁸³ a další). Důležité je poznamenat, že příplatek za práci přesčas, za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli se nezapočítává do mzdy nebo platu pro účely dodržení stanovené minimální mzdy.¹⁸⁴

5.2. Kvalifikace

Jak již bylo popsáno v předchozí kapitole, zdravotnictví je velmi náročný obor, který na zaměstnance klade vysoké požadavky v oblasti kvalifikačních předpokladů a celoživotního vzdělávání. Zdravotničtí pracovníci si musí konstantně doplňovat a rozšiřovat vzdělání, neboť poznatky a techniky používané v medicíně se neustále aktualizují a vyvíjí. Zákoník práce obsahuje úpravu, která požadavek vyjádřený v předchozí větě zohledňuje a v rámci tzv. odborného rozvoje zaměstnanců demonstrativně uvádí 4 činnosti vedoucí k jeho dosahování: zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování kvalifikace a zvýšení kvalifikace.¹⁸⁵

Zaškolení a zaučení se týká zaměstnanců, kteří vstupují do zaměstnání bez kvalifikace, případně zaměstnanců přecházejících z důvodů na straně zaměstnavatele na nové pracoviště nebo na nový druh práce. Takové zaměstnance je zaměstnavatel povinen zaškolit nebo zaučit, přičemž za čas strávený tímto zaškolováním nebo zaučováním musí být zaměstnanci poskytnuta mzda nebo plat, jako kdyby vykonával práci.¹⁸⁶

Zaměstnavatelům absolventů škol (tzn. středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol) bez potřebné odborné praxe (tzn. praxe, jejíž celková doba nedosáhla po řádném ukončení studia či přípravy 2 let) zákon stanoví povinnost zabezpečit těmto absolventům

¹⁸¹ Ustanovení § 131 odst. 1 a odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce umožňuje zaměstnavateli poskytnout příplatek ve výši až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě zaměstnance za dlouhodobé dosahování velmi dobrých pracovních výsledků nebo plnění většího rozsahu pracovních úkolů a až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě zaměstnance, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy.

¹⁸² Příplatek za rozdělenou směnu (směnu, ve které souvislé přerušování práce nebo jejich souhrn činí alespoň 2 hodiny) náleží zaměstnanci, kterému zaměstnavatel rozvrhl směny rozdělené na 2 nebo více částí. Výše tohoto příplatku činí podle § 130 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce 30 % průměrného hodinového výdělku za každou takto rozdělenou směnu.

¹⁸³ Ustanovení § 124 odst. 1, odst. 2, odst. 3 a odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce stanoví, že vedoucímu zaměstnanci a za splnění dalších podmínek i jeho zástupci (případně zaměstnanci oprávněnému organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných) přísluší příplatek za vedení, přičemž výše tohoto příplatku je určena podle stupně řízení procentuálně z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě zaměstnance od 5 až do 60 %.

¹⁸⁴ § 111 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁸⁵ § 227 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁸⁶ § 228 odst. 1 a odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností, které budou potřebovat pro výkon práce. Za odbornou praxi taktéž náleží zaměstnanci mzda nebo plat.¹⁸⁷

Prohlubování kvalifikace je průběžné doplňování kvalifikace umožňující zaměstnanci výkon sjednané práce, jímž se nemění podstata kvalifikace, jakož i udržování a obnovování kvalifikace.¹⁸⁸ Zaměstnanec je k prohlubování kvalifikace za účelem výkonu práce povinen a zaměstnavatel mu může za tímto účelem nařídit účast na různých formách přípravy (školení, odborné semináře, konference apod.), přičemž tato se považuje za výkon práce, za kterou zaměstnanci opět náleží mzda nebo plat.¹⁸⁹ Vzhledem k tomu, že zaměstnanec vlastně nemá na výběr, zda se přípravy k prohlubování kvalifikace zúčastní či nikoliv a tento postup je nezbytný pro řádný výkon jeho práce, je uloženo zaměstnavateli, aby uhradil náklady spojené s prohlubováním kvalifikace.¹⁹⁰

Zvyšování kvalifikace na rozdíl od jejího prohlubování určitým způsobem mění její podstatu – ať už tím, že zaměstnanec získá kvalifikaci, kterou předtím neměl (případně si ji rozšíří), nebo tím, že změní její hodnotu.¹⁹¹ Rozdílem oproti všem výše vyjmenovaným institutům odborného rozvoje zaměstnanců je, že zvyšování kvalifikace je nepovinnou činností, která je zpravidla motivována vidinou profesního růstu. Zaměstnanec má za účelem zvyšování kvalifikace nárok na pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku v zákonem stanoveném rozsahu podle předmětu konkrétní činnosti (například účast na vyučování, příprava na zkoušku, vypracování a obhajoba závěrečné práce apod.)¹⁹² Zákoník práce dále vymezuje činnosti, ke kterým zaměstnanci přísluší pracovní volno, avšak nepřísluší mu náhrada mzdy nebo platu – těmito jsou vykonání přijímací zkoušky, opravné zkoušky a účast na promoci nebo obdobném ceremoniálu.¹⁹³

Vzhledem k náročnosti (jednak časové, jednak finanční) prohlubování a zvyšování kvalifikace, je zcela běžné, že zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem dohodu, jejímž obsahem je na jedné straně závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci prohloubení¹⁹⁴ nebo zvýšení kvalifikace a na straně druhé závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po

¹⁸⁷ § 229 odst. 1 a odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁸⁸ § 230 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁸⁹ § 230 odst. 2 a odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁹⁰ § 230 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁹¹ § 231 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁹² § 232 odst. 1 písm. a)-e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁹³ § 232 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁹⁴ Kvalifikační dohoda může být podle § 234 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce za účelem prohloubení kvalifikace uzavřena za předpokladu, že předpokládané náklady dosahují alespoň 75 000 Kč.

sjednanou dobu (která nepřesahuje 5 let) – tzv. kvalifikační dohodu.¹⁹⁵ Forma kvalifikační dohody musí být vždy písemná¹⁹⁶ a musí obsahovat druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení nebo prohloubení, dobu, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po ukončení, zvýšení nebo prohloubení kvalifikace a druhy nákladů a celkovou částku nákladů, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli, pokud nesplní svůj závazek setrvat v zaměstnání.¹⁹⁷ Nahrazovat zaměstnavateli náklady, které vynaložil na zvyšování či prohlubování kvalifikace, ovšem zaměstnanec nemusí v zákonem stanovených případech.¹⁹⁸ Kvalifikační dohody představují pro zaměstnavatele ve zdravotnictví nástroj, jak si zajistit, že nově nastupující zaměstnanci (zejména lékaři) nebo naopak zkušení odborníci, o které je na pracovním trhu enormní zájem u něj zůstanou po určitou dobu pracovat a neodejdou za výhodnějšími podmínkami k jinému zaměstnavateli.¹⁹⁹

V roce 2019 se podle údajů spolku Mladí lékaři až polovina lékařů před atestační zkouškou setkala s tím, že jejich potencionální zaměstnavatel požadoval, aby podepsali kvalifikační dohodu, kterou by se zavázali k povinnosti pracovat pro téhož zaměstnavatele ještě několik let po atestaci. Tyto dohody běžně obsahují smluvní pokutu pro případ nedodržení stanovené povinnosti ze strany lékaře, která leckdy dosahuje až několika milionů korun. Pokud mladí lékaři odmítnou dohodu podepsat, protože se například nechtějí zavázat jednomu zaměstnavateli, zaměstnavatelé je často postaví před ultimátum spočívající buď v podpisu, nebo oddálení atestace prostřednictvím neumožnění zaměstnanci zúčastnit se povinných stáží. Tato praxe přitom spoustu mladých absolventů lékařských fakult odradí od toho, aby uzavřeli pracovní smlouvu se zařízeními zdravotní péče, což je v situaci kritického nedostatku lékařů, o kterém se ČR dlouhodobě hovoří, nežádoucí stav.²⁰⁰ V roce 2021 předložil poslanec Petr Třešňák pozměňovací návrh k novele zákona o získávání způsobilosti k výkonu zdravotnických povolání, který navrhoval, aby se účast na specializačním vzdělávání považovala nikoliv za zvyšování, nýbrž prohlubování kvalifikace podle zákoníku práce, což by v důsledku znamenalo, že by nebylo možné uzavřít pro jeho účely

¹⁹⁵ Blíže k pojmu kvalifikační dohoda viz ustanovení § 234 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁹⁶ § 234 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁹⁷ § 234 odst. 3 písm. a)-c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁹⁸ V případech uvedených v ustanovení § 235 odst. 3 písm. a)-d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁹⁹ VITÁČKOVÁ, Nikola. *Problematika pracovněprávních vztahů ve zdravotnictví* [online]. Praha, 2021 [cit. 2022-08-27]. Rigorózní práce. Právnická fakulta Univerzity Karlovy. Vedoucí práce Jakub Tomšej. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/171137/150055384.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. s. 67-68

²⁰⁰ IROZHLAS. NĚMCOVÁ, Janetta. *Nemocnice si mladé lékaře zavazují kvalifikačními dohodami. Za jejich porušení musí vyplatit statisíce.* [online]. Praha, 12.6.2019 [cit. 2022-08-27]. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zpravodomov/lekari-kvalifikacni-dohody-atestace-nemocnice_1906120749_jak

kvalifikační dohodu.²⁰¹ Novela předmětného zákona se ovšem nestihla projednat před skončením uplynulého volebního období Poslanecké sněmovny, a pozměňovací návrh tak nebyl projednán.

5.3. Odpovědnost

Zdravotnictví je oborem zcela zásadního významu, jehož předmětem je činnost v oblasti lidského zdraví, proto jsou zaměstnanci ve zdravotnictví omezeni regulací nejen právní, ale také dalších normativních systémů (zejména etickými kodexy a statutárními předpisy).²⁰² Nejvýznamnější zásadou je pro zdravotnického pracovníka požadavek postupu *de lege artis*, jehož doslovný překlad znamená „podle zákona umění“. ²⁰³ Lékařský postup v souladu s touto zásadou nemusí vést nutně k léčebnému úspěchu, avšak vyžaduje, aby lékař pracoval podle nejnovějších poznatků vědy a svého nejlepšího svědomí.²⁰⁴ Právní předpisy ČR tento pojem neobsahují, avšak jeho obsah lze dovozovat jednak z článku 31 Listiny základních práv a svobod, který stanoví, že každý má právo na ochranu zdraví a jednak z ustanovení § 45 odst. 1 zákona o zdravotních službách, který stanoví povinnost poskytovatele zdravotních služeb poskytovat tyto na náležité odborné úrovni.²⁰⁵ Postup *de lege artis* je zákonný a etický požadavek respektování pravidel vymezených zákonnými předpisy, ale také morálních zásad, pravidel vědy a uznávaných medicínských postupů.

Odpovědnost ve zdravotnictví vycházející striktně z právních předpisů lze pak dělit na odpovědnost občanskoprávní, správní a disciplinární, trestněprávní a pracovněprávní.²⁰⁶

Občanskoprávní odpovědnost odráží soukromoprávní povahu vztahu mezi pacientem a poskytovatelem zdravotních služeb, přičemž podle odborné literatury ji lze dělit na odpovědnost za samotný lékařský zákrok a odpovědnost za jeho výsledek.²⁰⁷ Zásadním právním pramenem občanského práva pro odpovědnosti vztahy bude občanský zákoník, který vychází ze zásady

²⁰¹ Parlament České republiky. Poslanecká sněmovna. 2021. VIII. volební období. Sněmovní dokument č. 8152 – Pozměňovací návrh poslance Petra Třešňáka k návrhu poslance Adama Vojtěcha na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů (sněmovní tisk č. 1040).

²⁰² SOVOVÁ, Olga. *Zdravotnické právo a legislativa*. Hradec Králové: Gaudeamus při Univerzitě Hradec Králové, 2013. ISBN 978-80-7435-262-1. s. 50

²⁰³ PTÁČEK, Radek, Petr BARTŮNĚK a Jan MACH. *Lege artis v medicíně*. Praha: Grada, 2013. Edice celoživotního vzdělávání ČLK. ISBN 978-80-247-5126-9. s. 17

²⁰⁴ Tamtéž.

²⁰⁵ PANÝR, Petr. *Právní odpovědnost zdravotnických pracovníků* [online]. 1.9.2015 [cit. 2022-09-01]. Dostupné z: <https://www.komorazachranaru.cz/aktualita/mgr-petr-panyr-pravni-odpovednost-zdravotnickych-pracovniku>

²⁰⁶ SOVOVÁ, Olga. *Zdravotnické právo a legislativa*. Hradec Králové: Gaudeamus při Univerzitě Hradec Králové, 2013. ISBN 978-80-7435-262-1. s. 51

²⁰⁷ Tamtéž.

subjektivní odpovědnosti (tedy odpovědnosti za zavinění). Základním principem, který se v těchto vztazích uplatní, je náhrada škody nebo nemajetkové újmy.²⁰⁸ Odpovědnost zaměstnance za škodu je odpovědností subjektivní, zaměstnanec tedy odpovídá za zavinění. Zavinění zaměstnavatel neprokazuje v případě schodku na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat a ztratit svěřených věcí.²⁰⁹

Disciplinární odpovědnost je specifická svým působením nikoliv vůči všem, ale vůči přesně vymezené skupině ve zvláštním postavení – ve zdravotnickém právu je to příslušnost ke státem regulované profesi. Příslušník profesní komory zřízené zákonem je tak odpovědný komoře a zodpovídá se jí v případě porušení etických pravidel či odborného postupu a tato komora je oprávněna uložit mu sankci, kterou může být například důtka, ale v krajním případě i vyloučení z komory, čímž dojde k faktickému znemožnění výkonu povolání.²¹⁰

Na rozdíl od občanskoprávní odpovědnosti, jejímž hlavním účelem je především náhrada způsobené škody, potažmo újmy, a disciplinární odpovědnosti, jejímž účelem je prevence nežádoucího chování²¹¹, trestněprávní odpovědnost má za cíl sankcionovat zvláště nebezpečné chování ohrožující zájmy celé společnosti. Jedná se ve vztahu k občanskoprávní odpovědnosti o prostředek *ultima ratio*, který by měl být vždy až krajním řešením, avšak přesto je v ČR obvyklejší v případě vzniku škody nebo újmy způsobené zdravotnickým pracovníkem podání trestního oznámení než občanskoprávní žaloby (především z důvodu finanční nákladnosti sporu).²¹²

Pracovněprávní odpovědnost podle § 248 až § 257 zákoníku práce zakládá odpovědnostní vztah mezi zaměstnancem, který způsobil škodu a jeho zaměstnavatelem. Zákoník práce stanoví zaměstnanci povinnost prevence spočívající jednak v chování, které nepovede k majetkové nebo nemajetkové újmě a jednak v povinnosti oznámit nadřízenému vedoucímu zaměstnanci, pokud

²⁰⁸ VÁCLAVÍKOVÁ, Magda a Jan MACH. *Předpoklady vzniku a druhy právní odpovědnosti ve zdravotnictví* [online]. 6.12.2021 [cit. 2022-09-01]. Dostupné z: <https://www.fulsoft.cz/33/predpoklady-vzniku-a-druhy-pravni-odpovednosti-ve-zdravotnictvi-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvvmkXV2S0dZ-nUazSX3A8M/?query=p%F8edpoklady%20vzniku%20a%20pr%EIvn%ED%20druhy%20odpov%ECdnosti%20ve%20zdravotnictv%ED&serp=1>

²⁰⁹ § 252 odst. 1 a 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²¹⁰ VÁCLAVÍKOVÁ, Magda a Jan MACH. *Předpoklady vzniku a druhy právní odpovědnosti ve zdravotnictví* [online]. 6.12.2021 [cit. 2022-09-01]. Dostupné z: <https://www.fulsoft.cz/33/predpoklady-vzniku-a-druhy-pravni-odpovednosti-ve-zdravotnictvi-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvvmkXV2S0dZ-nUazSX3A8M/?query=p%F8edpoklady%20vzniku%20a%20pr%EIvn%ED%20druhy%20odpov%ECdnosti%20ve%20zdravotnictv%ED&serp=1>

²¹¹ SOVOVÁ, Olga. *Zdravotnické právo a legislativa*. Hradec Králové: Gaudeamus při Univerzitě Hradec Králové, 2013. ISBN 978-80-7435-262-1. s. 53

²¹² VÁCLAVÍKOVÁ, Magda a Jan MACH. *Předpoklady vzniku a druhy právní odpovědnosti ve zdravotnictví* [online]. 6.12.2021 [cit. 2022-09-01]. Dostupné z: <https://www.fulsoft.cz/33/predpoklady-vzniku-a-druhy-pravni-odpovednosti-ve-zdravotnictvi-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvvmkXV2S0dZ-nUazSX3A8M/?query=p%F8edpoklady%20vzniku%20a%20pr%EIvn%ED%20druhy%20odpov%ECdnosti%20ve%20zdravotnictv%ED&serp=1>

zaměstnanec zjistí, že tyto hrozí.²¹³ Zároveň je od zaměstnance vyžadováno, aby aktivně zakročil, je-li to k odvrácení škody, jež zaměstnavateli hrozí, třeba a pokud mu v tom nebrání okolnosti nebo nebezpečí, jemuž by sebe nebo jiného vystavil.²¹⁴ V případě, že zaměstnanec poruší povinnosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, ukládá mu zákon nahradit tuto škodu zaměstnavateli, který je ovšem ve většině případů²¹⁵ povinen prokázat zaměstnancovo zavinění.²¹⁶

²¹³ § 249 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²¹⁴ § 249 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²¹⁵ Zavinění nebude zaměstnavatel muset prokazovat v případě schodku na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat podle § 252 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce a ztráty svěřených věcí podle § 255 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

²¹⁶ § 250 odst. 1 a odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

6. Work-life balance ve zdravotnictví

Ve společnosti, v níž jsou její členové vystaveni režimu protichůdných povinností a závazků, se problematika sladování osobního a pracovního života stává významným tématem. Diferenciace lidské společnosti je obrovská, lidé pracují v různých profesích a mají různé představy o rodině a jejím fungování, v každodenním plánování našeho života nás ovšem spojuje konstanta 24 hodin, které vymezují a ohraničují den a do nichž je nutné rozvrhnout veškeré aktivity – pracovní život, rodinný život, čas na zájmy a volnočasové aktivity. Při zvyšujícím se pracovním nasazením, které je vyžadováno ve stále zrychlujícím tempu 21. století, se stává nalezení harmonie mezi osobním a pracovním životem velmi obtížné, jakkoli je v něm možné spatřovat jeden z ukazatelů spokojenosti a blahobytu. Faktory, které zdůrazňují význam work-life balance, jsou 3: globální soutěž kladoucí nové nároky na firmy, vracející se zájem o rodinné hodnoty a stárnutí pracovní síly.²¹⁷

6.1. Pojem work-life balance

Pojem work-life balance lze přeložit jako rovnováhu mezi pracovním a osobním životem – jedná se o ekvilibrium mezi kariérními požadavky a povinnostmi a potřebami osobního života.²¹⁸ Odborná literatura často osobní život rozděluje do několika oblastí (například komunitní, klidový, rodinný čas apod.), proto lze work-life balance vnímat jako sladování profesního a osobního života perspektivou jedince nebo jako zastřešující koncept sladování profesního a rodinného života jakožto jednoho z aspektů osobního života.

Z hlediska podnikového řízení lze na work-life balance nahlížet jako na „snahu zaměstnanců dosáhnout uspokojivé rovnováhy mezi aktivitami v práci a mimo ni (například zvládání rodičovských a dalších povinností nebo provozování jiných činností a zájmů)“²¹⁹ a jako taková patří mezi jeden z prvků zabezpečování pohody zaměstnanců, jenž je součástí systému celkové odměny (tedy finanční i nefinanční odměny poskytované zaměstnancům). Snaha o zajištění work-life balance přispívá ovšem nejen ke spokojenosti zaměstnance a jeho loajalitě k podniku, výhody přináší také pro zaměstnavatele.²²⁰ Dosažení rovnováhy mezi pracovním a

²¹⁷ LOCKWOOD, Nancy R. *Work/Life Balance Challenges and Solutions* [online]. 2003 [cit. 2022-08-16].

Dostupné z: http://old.adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/06/lockwood_work_life_balance_2003.pdf

²¹⁸ MCLEAN, Laurence. *What Exactly Does Work-Life Balance Mean?* [online]. 2.2.2021 [cit. 2022-08-19].

Dostupné z: <https://employsure.co.nz/blog/what-exactly-does-work-life-balance-mean/>

²¹⁹ ARMSTRONG, Michael a TAYLOR, Stephen. *Řízení lidských zdrojů. Moderní pojetí a postupy*. 13. vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-9882-0. s. 509

²²⁰ Tamtéž.

osobním životem přitom neznamená nutně stav, kdy bude člověk věnovat stejné množství času svým pracovním povinnostem a osobnímu životu – tedy bude trávit polovinu času v práci a druhou polovinu bude věnovat volnočasovým aktivitám. Znamená to dosažení takového stavu, který bude jednatlivec – s ohledem na jeho individuální cíle a potřeby – považovat za vyvážený.

6.2. Better Life Initiative

V roce 2011 spustila Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj projekt *OECD Better Life Initiative*, který měl za cíl najít odpovědi na otázky, zda se naše životy objektivně zlepšují, jak mohou různé rodinné politiky a opatření přispět ke zvýšení blahobytu a zda měříme ty správné faktory ekonomické výkonnosti a sociálního pokroku.²²¹ Projekt má dvě prolínající se dimenze: interaktivní nástroj měření blahobytu *Better life index* a pravidelný report *How's life?*

Better life index umožňuje porovnat kvalitu života v jednotlivých zemích na základě 11 okruhů, které OECD označila za zásadní kritéria blahobytu. Tyto okruhy jsou rozděleny do dvou skupin: materiální životní podmínky (sem patří bydlení, příjem a práce) a kvalita života (společnost, vzdělání, životní prostředí, vláda, zdraví, životní spokojenost, bezpečnost a work-life balance).²²² *How's life?* je statistická zpráva vydávaná každé dva roky, která na základě dat OECD, národních účtů, národních statistických úřadů a oddělení statistiky Spojených národů podává report o blahobytu v jednotlivých zemích OECD a partnerských zemích na základě 11 okruhů vymezených v rámci *Better life index*.²²³ Tato zpráva přitom chápe work-life balance jako koncept rovnováhy mezi rodinnými závazky a volnočasovými aktivitami a prací, přičemž zdůrazňuje, že je třeba brát v úvahu práci jak placenou, tak i neplacenou.²²⁴

Poslední zpráva *How's life?* z roku 2020 hovoří v souvislosti s work-life balance o genderové nevyrovnanosti v množství volného času mezi muži a ženami. Ze statistických údajů vyplývá, že muži pracující na plný úvazek tráví denně v průměru o 45 minut denně více času volnočasovými aktivitami a osobní péčí než ženy zaměstnané na plný úvazek, v některých zemích je to ale i o 90 minut denně více. Ženy navíc tráví mnohem větší množství času neplacenou prací než jejich mužské protějšky – tedy prací zahrnující rutinní domácí práce, pečovatelské práce,

²²¹ OECD. *Better Life Initiative: Measuring Well-Being and Progress* [online]. [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: <https://www.oecd.org/wise/better-life-initiative.htm>

²²² OECD. *What's the Better Life Index?* [online]. [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/about/better-life-initiative/#question2>

²²³ OECD. *How's Life?* [online]. [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: https://www.oecd-ilibrary.org/economics/how-s-life_23089679

²²⁴ OECD. *How's Life 2020? Measuring Well-being* [online]. [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: <https://read.oecd-ilibrary.org/economics/how-s-life/volume-issue-9870c393-en#page167> s. 158

nakupování pro domácnost a děti a cestováním spojeným s péčí o domácnost (například cesty na nákup, vyzvedávání a odvážení dětí do školky, školy, institucí volnočasových aktivit apod.)²²⁵

Ačkoli výsledky, které lze vyčíst ze zpráv *How's life?* neobsahují konkrétní data ČR, je tento nástroj velmi užitečný pro pochopení toho, jakým způsobem je work-life balance ovlivňován genderovými stereotypy v globálním měřítku.

6.3. Pracovní doba

Pracovní dobu definuje zákoník práce jednak jako „dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci“ a od novely z roku 2007 také jako „dobu, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele“.²²⁶ Výkon závislé práce v pracovní době je jednou z podmínek (vedle výkonu této práce za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě), za kterých je závislá práce jako předmět pracovního práva vykonávána.²²⁷ Z hlediska právní teorie lze tedy poznamenat, že právě v pracovní době se realizuje obsah pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.²²⁸ Stanovená týdenní pracovní doba činí podle zákoníku práce 40 hodin týdně (potažmo 37,5 hodiny týdně u zaměstnanců pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu a zaměstnanců s vícesměnným nebo nepřetržitým pracovním režimem a 38,75 hodiny týdně u zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem).²²⁹

Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel – je tedy na jeho rozhodnutí, jakým způsobem (zda rovnoměrně či nerovnoměrně atd.) bude pracovní doba rozvržena, jak budou určeny začátky a konce směn, jak bude naopak nastavena doba odpočinku apod.²³⁰ Zaměstnavatel je však limitován požadavkem, aby rozvržení pracovní doby nebylo v rozporu s hlediskem bezpečné a zdraví neohrožující práce.²³¹ Dalším mantinelem je pro zaměstnavatele stanovené maximum délky jedné směny (ta nesmí přesáhnout 12 hodin).²³² V případě, že u zaměstnavatele působí odborová

²²⁵ OECD. *How's Life 2020? Measuring Well-being* [online]. [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: <https://read.oecd-ilibrary.org/economics/how-s-life/volume-issue-9870c393-en#page167> s. 164

²²⁶ § 78 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²²⁷ § 2 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²²⁸ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. s. 207

²²⁹ § 79 odst. 1 a odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²³⁰ § 81 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²³¹ § 81 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²³² § 83 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

organizace, smí zaměstnavatel učinit rozhodnutí o rozvržení pracovní doby teprve po projednání s odborovou organizací.²³³

Pracovní doba je u různých zdravotnických pracovníků různá – není nutné se dále zabývat faktem, že zubní lékař ordinující ve všední dny od 9 do 17 hodin se nachází ve zcela jiném profesním světě nežli lékař na akutním příjmu v nemocnici. V této části práce je tedy logické zaměřit se pouze na ty zdravotnické profese, které s sebou nesou z pohledu pracovního práva jistá specifika. Z mého pohledu jsou největším kontrastem v porovnání se základní pracovní dobou pracovní režimy zdravotníků pracujících ve zdravotnických zařízeních fungujících v nepřetržitém provozu, která poskytují klientům služby 24 hodin denně, 7 dní v týdnu – zejména v nemocnicích.

Nepřetržitý pracovní režim a nepřetržitý provoz (příčemž jakkoli je to snadné, tyto pojmy by se neměly zaměňovat, neboť zatímco nepřetržitý pracovní režim vyjadřuje individuální režim zaměstnance, nepřetržitý provoz charakterizuje provozní režim zaměstnavatele)²³⁴ jsou vymezeny v zákoníku práce. Nepřetržitým pracovním režimem je takový režim práce, ve kterém „se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích“²³⁵ a nepřetržitým provozem je „provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu“²³⁶ V nepřetržitém provozu je pracovní doba zkrácena na 37,5 hodiny týdně, přičemž zaměstnanci se vzájemně pravidelně střídají ve směnách v rámci 24 hodin během 7 dní v týdnu – tedy nonstop. Požadavek vzájemnosti a pravidelnosti uvedený v zákoníku práce je přitom velmi často nedodržován, v praxi nelze vždy zcela zajistit pravidelný algoritmus střídání a střídání stejných skupin zaměstnanců proti sobě. Problémem práci v nepřetržitém provozu je zejména neuropsychická zátěž zaměstnance plynoucí z nepravidelného životního režimu způsobeného nepravidelným rozvržením směn na jakýkoliv den v týdnu a jakoukoliv dobu – noční i denní.²³⁷

²³³ BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. s. 211

²³⁴ BRŮHA, Dominik. *Směnné režimy a problémy v praxi* [online]. 30.1.2019 [cit. 2022-08-15]. Dostupné z: <https://www.nzp.cz/clanek/1073-poskytovatele-zdravotnich-sluzeb>

²³⁵ § 78 odst. 1 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²³⁶ § 78 odst. 1 písm. g) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²³⁷ BRŮHA, Dominik. *Směnné režimy a problémy v praxi* [online]. 30.1.2019 [cit. 2022-08-15]. Dostupné z: <https://www.nzp.cz/clanek/1073-poskytovatele-zdravotnich-sluzeb>

6.3.2. Práce přesčas

Práci přesčas se podle zákoníku práce rozumí „práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu“, ²³⁸ přičemž zákonodárce zdůrazňuje charakter práce přesčas jako mimořádného opatření, když stanoví, že „práci přesčas je možné konat jen výjimečně“²³⁹ a pouze z vážných provozních důvodů.²⁴⁰ Je nutné si uvědomit, že práce přesčas je institutem narušujícím sféru osobního života (dobu odpočinku) zaměstnance, proto je její maximální rozsah omezen na 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce (případně na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem 8 hodin týdně v období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích, které může být prodlouženo na období 52 týdnů po sobě jdoucích, avšak pouze kolektivní smlouvou).²⁴¹ Ochrannou funkci pracovního práva lze spatřovat v zákazu práce přesčas mladistvých zaměstnanců a těhotných zaměstnankyň a zákaz jednostranného nařízení práce přesčas zaměstnancům pečujícím o dítě do věku 1 roku.²⁴²

Práce přesčas je z pohledu práce ve zdravotnictví velmi palčivým problémem. Se zrušením institutu další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví, který zaměstnavateli umožňoval za zákonem stanovených podmínek uzavřít se zaměstnancem v nepřetržitém provozu dohodu o další dohodnuté práci přesčas, k 1.1.2014 však platí i pro zaměstnance ve zdravotnictví obecný limit práce přesčas. Pro zaměstnavatele je nová právní úprava problematická, neboť zaměstnanců ve zdravotnictví je dlouhodobě nedostatek²⁴³, a proto se jeví jako nemožné vyřešit situaci rozdělením pracovní náplně mezi více zaměstnanců (tzn. zaměstnat větší množství osob a tím snížit množství přesčasů). Zaměstnavatelé se tedy velmi často uchylují k porušování pracovněprávních předpisů prostřednictvím kombinace uzavření dohody o práci přesčas a zároveň dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr²⁴⁴ – zaměstnanec tedy v praxi řádně vykonává práci přesčas s limitem 8 hodin v období, které může činit nejvýše 26 týdnů (potažmo 52 týdnů, pokud tak stanoví kolektivní smlouva) a poté, co tento limit vyčerpá, vykonává pro zaměstnavatele totožnou práci v rámci

²³⁸ § 78 odst. 1 písm. i) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²³⁹ § 93 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁴⁰ § 93 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁴¹ § 93 odst. 2, odst. 3 a odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁴² § 245 odst. 1 a § 241 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁴³ MEDICAL TRIBUNE. Fórum: Má Česko dostatek lékařů? [online]. 23.2.2022 [cit. 2022-08-22]. Dostupné z: <https://www.tribune.cz/zdravotnictvi/forum-ma-cesko-dostatek-lekaru/>

²⁴⁴ VITÁČKOVÁ, Nikola. Problematika pracovněprávních vztahů ve zdravotnictví [online]. [cit. 2022-08-27]. Rigorózní práce. Právnická fakulta Univerzity Karlovy. Praha, 2021. Vedoucí práce Jakub Tomšej. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/171137/150055384.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. s.

dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.²⁴⁵ Tyto praktiky ovšem odporují zákoníku práce, který zakazuje zaměstnanci v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny.²⁴⁶ Proto se zaměstnavatelé často snaží zatajit skutečný druh práce vykonávaný zaměstnancem – do dohody jednoduše uvedou zavádějící či zcela neodpovídající název pro pracovní činnost, kterou má na jejím základě zaměstnanec vykonávat – ve skutečnosti ale zaměstnanec ovšem nevykonává činnosti odlišné od činností konaných na základě pracovního poměru.²⁴⁷ Tato praxe je ovšem jedním ze zdravotníky uváděných důvodů pro jejich rozhodnutí změnit obor činnosti (to někdy znamená pouze přesunout se z nepřetržitého provozu na jiné oddělení v nemocnici, někdy to ale vede k celkové změně profese zdravotníka).

6.3.3. Pracovní pohotovost

Doba, v níž je zaměstnanec připraven v případě naléhavé potřeby vykonávat práci podle pracovní smlouvy nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn, se označuje jako pracovní pohotovost.²⁴⁸ Pracovní pohotovost nemůže zaměstnavatel jednostranně nařídit – podle zákoníku práce ji může od zaměstnance požadovat, pouze pokud se na tom dohodnou.²⁴⁹ Doba pracovní pohotovosti, kdy je zaměstnanec pouze připraven k výkonu práce, avšak k tomuto nedojde, se nezapočítává do pracovní doby, proto zaměstnanci za tuto dobu nepřísluší mzda nebo plat, nýbrž odměna ve výši alespoň 10 % průměrného výdělku, avšak v případě, že zaměstnanec v době pracovní pohotovosti bude práci vykonávat, má nárok na mzdu nebo plat.²⁵⁰ Podstatná je pro práci ve zdravotnictví podmínka, že pracovní pohotovost musí být vykonávána na místě odlišném od místa výkonu práce podle pracovní smlouvy²⁵¹ – to představuje změnu oproti předchozí právní úpravě (účinné k 31.12.2006), která za pracovní pohotovost považovala i dobu, kdy byl zaměstnanec připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele na pracovišti.²⁵²

²⁴⁵ ŠUSTEK, Petr a HOLČAPEK, Tomáš. *Zdravotnické právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-321-1. s. 129-130

²⁴⁶ § 34b odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁴⁷ ŠUSTEK, Petr a HOLČAPEK, Tomáš. *Zdravotnické právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-321-1. s. 129-130

²⁴⁸ § 78 odst. 1 písm. h) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁴⁹ § 95 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁵⁰ § 95 odst. 1, odst. 2 a § 140 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁵¹ FETTER, Richard W. *PRACOVNÍ POHOTOVOST – PROBLÉMY V ZAMĚSTNAVATELSKÉ PRAXI* [online]. 14.02.2018 [cit. 2022-08-22]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/pracovni-pohotovost-problemy-v-zamestnavatelske-praxi>

²⁵² VITÁČKOVÁ, Nikola. Problematika pracovněprávních vztahů ve zdravotnictví [online]. [cit. 2022-08-27]. Rigorózní práce. Právnická fakulta Univerzity Karlovy. Praha, 2021. Vedoucí práce Jakub Tomšej. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/171137/150055384.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. s. 28

Judikatura²⁵³ však dovozuje, že pracovní pohotovost, při níž je zaměstnanec fyzicky přítomen na pracovišti (bez ohledu na skutečně vykonanou práci), musí být považována nikoliv za pracovní pohotovost, ale za pracovní dobu. Ovšem v praxi ve zdravotnictví – zejména ve výše rozebraných zařízeních fungujících v nepřetržitém provozu – často dochází k tomu, že zaměstnanci (z velké části se jedná zejména o lékaře)²⁵⁴ na papíře vykonávají pracovní pohotovost, avšak ve skutečnosti jsou přítomni na pracovišti. ²⁵⁵ Tím dochází k dalšímu porušování zákoníku práce, které má za následek přetížení zdravotních pracovníků, kteří v nejhorším případě v práci odejdou ze své řádné směny a ihned nastoupí na další – ovšem tato je chybně označována jako pracovní pohotovost. ²⁵⁶ Nalézt v nemocnici lékařský pokoj, v němž na pohovce spí dva lékaři, mající za sebou 12, někdy i 24 hodin práce, kteří jsou v tzv. pracovní pohotovosti, není nic neobvyklého. To má ovšem za následek jednak nedodržování minimální doby odpočinku mezi dvěma směny, a tedy omezování osobního života zaměstnanců na úkor práce, ale také přepětí zaměstnanců představující časovanou bombu. Zdravotnictví je velmi specifickým oborem profesní činnosti, které klade na zdravotní pracovníky enormní zodpovědnost – na jejich rozhodnutí závisí tělesné zdraví pacienta, často dokonce lidský život – proto je zvlášť nebezpečné vystavovat zdravotnický personál stresové zátěži a kritickému nedostatku odpočinku, které se mohou v nejhorším případě promítnout na kvalitě lékařské péče.

6.4. Doba odpočinku

Doba odpočinku je dle definice zákoníku práce vymezena negativně, a to jako doba, která není pracovní dobou. ²⁵⁷ Dalo by se tedy říci, že jde o ohraničení osobního života zaměstnance – jakkoli samozřejmě zaměstnanec nemusí v této době nutně odpočívat, postačí však, že nevykonává práci. Zákon v rámci ochrany zaměstnance závazně určuje limity, od nichž se zaměstnavatel nemůže při organizaci pracovní doby odchýlit – zejména minimální délku doby odpočinku mezi dvěma směny, dny pracovního klidu a minimální délku nepřetržitého odpočinku v týdnu.

²⁵³ např. Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. ledna 2007, Vorel v. Nemocnice Český Krumlov, C-437/05, EU:C:2007:23. bod 27

²⁵⁴ O různých praktikách obcházení a porušování zákoníku práce hovoří letitá svědectví lékařů, viz například: MEDICAL TRIBUNE. *Nutí nás porušovat zákoník práce* [online]. 25. 6. 2014 [cit. 2022-08-22]. Dostupné z: <https://www.tribune.cz/komentare/nuti-nas-porusovat-zakonik-prace/>

²⁵⁵ VITÁČKOVÁ, Nikola. Problematika pracovněprávních vztahů ve zdravotnictví [online]. [cit. 2022-08-27]. Rigorózní práce. Právnická fakulta Univerzity Karlovy. Praha, 2021. Vedoucí práce Jakub Tomšej. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/171137/150055384.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. s. 33

²⁵⁶ Tamtéž.

²⁵⁷ § 78 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

6.4.1. Nepřetržitý odpočinek

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny, nepřetržitý odpočinek v týdnu a dny pracovního klidu jsou ochranné instrumenty pracovního práva, které mají za účel především zajistit minimální standard ochrany zdraví zaměstnance, ale slouží také k zabezpečení minimální sféry osobního života. Zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost rozvrhnout pracovní dobu tak, aby měl zaměstnanec mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin, přičemž tato doba je zvýšena na 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích v případě mladistvých zaměstnanců.²⁵⁸ Zákon ovšem stanoví výjimku, kdy lze dobu nepřetržitého odpočinku u zaměstnance staršího 18 let zkrátit, a to v případě že zaměstnanec pracuje v jednom ze zákonem vyjmenovaných oborů (jednou z vyjmenovaných pracovních činností je i práce ve zdravotnických zařízeních a v nepřetržitých provozech).²⁵⁹ Takto lze dobu nepřetržitého odpočinku zkrátit až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, avšak pouze za předpokladu, že tomuto zaměstnanci bude následující odpočinek prodloužen o dobu, o níž bude jeho předcházející odpočinek zkrácen.²⁶⁰ U zletilých zaměstnanců vykonávajících sezónní práce v zemědělství může být zkrácená doba odpočinku nahrazena alternativně také v období následujících 3 týdnů od jeho zkrácení.²⁶¹

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny zajišťuje určitý minimální prostor pro fyzické a psychické zotavení a načerpání energie, avšak jako takový není schopen plně zabezpečit odpočinek v takové míře, v jaké by si jej lidské tělo vyžadovalo a v jaké by jej člověk potřeboval k alespoň minimální angažovanosti v osobním životě. Proto zákon reguluje dobu odpočinku nejen mezi dvěma směny, ale také v rámci jednoho týdne. Druhou limitací rozvržení pracovní doby je tedy požadavek nepřetržitého odpočinku v týdnu v délce 35 hodin, respektive 48 hodin u mladistvého zaměstnance.²⁶² Zákon na pozadí historické tradice požaduje po zaměstnavateli, aby – pokud to umožňuje povaha provozu – určil dny nepřetržitého odpočinku tak, aby do nich spadala neděle a pokud to lze, aby tyto dny byly stejné pro všechny zaměstnance. To se ovšem opět nebude týkat zaměstnanců pracujících ve zdravotnictví, kteří budou spadat pod zákonnou výjimku umožňující zaměstnavateli rozvrhnout pracovní dobu zletilých zaměstnanců tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude činit nejméně 24 hodin. V takovém případě zaměstnavatel vykompenzuje zkrácenou dobu odpočinku tak, aby za období 2 týdnů činila celková délka

²⁵⁸ § 90 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁵⁹ § 90 odst. 2 písm. a) a písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁶⁰ § 90 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁶¹ § 90a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁶² § 92 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

odpočinku alespoň 70 hodin.²⁶³ Odlišně může zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu i u zaměstnanců v zemědělství (tak, aby odpočinek činil celkem alespoň 105 hodin za období 3 týdnů, respektive 210 hodin za období 6 týdnů u sezónních prací), avšak v tomto případě pouze na základě dohody, nikoliv jednostranného rozhodnutí.²⁶⁴

Dny, na něž připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu a svátky souhrmně tvoří dny pracovního klidu.²⁶⁵ V těchto dnech nemůže zaměstnavatel za normálních okolností nařídit zaměstnanci práci, avšak i z tohoto zákonem stanoveného pravidla existují dovolené výjimky, které opět pokryjí i práci ve zdravotnictví²⁶⁶ – je přeci běžné, ba dokonce nutné, aby nemocnice fungovala i 24.12. a zaměstnanci musí zaskakovat za své kolegy, kteří se nedostavili na směnu, i během dní svého nepřetržitého odpočinku.

6.4.2. Přestávky v práci

Zákoník práce zakládá povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci minimálně každých 6 hodin (u mladistvého každé 4,5 hodiny) nepřetržité práce přestávku na jídlo a oddech v délce alespoň 30 minut.²⁶⁷ Doba poskytnuté přestávky se přitom nezapočítává do pracovní doby (zaměstnanec často v této době není ani fyzicky přítomen na pracovišti).²⁶⁸ Avšak v provozech, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci poskytnuta přiměřená doba na oddech a jídlo, přičemž tato doba se do pracovní doby započítává.²⁶⁹

Dalším druhem přestávky v práci je bezpečnostní přestávka, která nenáleží bez dalšího všem zaměstnancům, nýbrž pouze těm, o kterých to stanoví zvláštní právní předpis.²⁷⁰ Doba této přestávky se vždy započítává do pracovní doby.²⁷¹

Stejně tak se do pracovní doby započítává i přestávka určená kojícím zaměstnankyním, která náleží zaměstnankyni pracující po stanovenou týdenní dobu, a to v rozsahu dvakrát 30 minut na každé dítě do konce 1 roku věku a jednou 30 minut za směnu v dalších 3 měsících. Tato

²⁶³ § 92 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁶⁴ § 92 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁶⁵ § 91 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁶⁶ § 91 odst. 3 a odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce stanoví, že zaměstnavatel může nařídit zaměstnanci výkon některých nutných prací i v den nepřetržitého odpočinku a ve svátek, § 91 odst. 3 písm. d)-f) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce mezi tyto nutné práce řadí i zástup za zaměstnance v nepřetržitém provozu, který se nedostavil na směnu; práce při živelních událostech a mimořádných případech obdobného významu; a práce nutné pro uspokojování zdravotních potřeb obyvatel.

²⁶⁷ § 88 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁶⁸ Tamtéž.

²⁶⁹ Tamtéž.

²⁷⁰ Tímto zvláštním právním předpisem je nařízení vlády č. 361/2007 Sb., nařízení vlády, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.

²⁷¹ § 89 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

přestávka se zkracuje na 30 minut na každé dítě do konce 1 roku věku u zaměstnankyň pracujících po kratší pracovní dobu (avšak alespoň polovinu týdenní pracovní doby).²⁷²

Ačkoli by se mohlo zdát, že ve zdravotnictví bude dodržování zákonných přestávek v práci zdůrazněno potřebou udržet personál v dobrém stavu bdělosti a připravenosti, v praxi se i zde setkáme s problémy. V nepřetržitých provozech totiž dochází ke vzniku situací, kdy zaměstnanec nemá možnost využít svého zákonem daného práva, neboť mu to aktuální situace na pracovišti zkrátka nedovoluje – nejčastěji z důvodu nedostatku zaměstnanců, kteří by jej mohli na chvíli zastoupit v nepřetržité péči o pacienta. Problém nezastupitelnosti zdravotnických pracovníků lze demonstrovat například na jednom z poměrně nových opatření, které bylo zavedeno v mnoha zdravotnických zařízeních a kterým bylo zdravotnickému personálu lůžkových oddělení zakázáno docházet v přestávce na jídlo do podnikové kantýny na oběd, ale naopak se obědy začaly dovážet společně s odpolední dodávkou obědů pro pacienty, aby se zdravotnický personál mohl občerstvit přímo na pracovišti a nemusel se vzdalovat ze svého oddělení.

6.5. Dovolená

Dovolená je specifickou formou doby odpočinku, která zaměstnanci umožňuje extenzivnější reprodukci pracovní síly, ale i možnost kontinuálně se delší dobu věnovat záležitostem svého osobního života. Zákoník práce vymezuje dva druhy dovolené, a to dovolenou za kalendářní rok (nebo její poměrnou část) a dodatkovou dovolenou.²⁷³

Na první jmenovanou dovolenou má nárok každý zaměstnanec, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u tohoto zaměstnavatele v příslušném kalendářním roce práci po dobu 52 týdnů v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Základní výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce, avšak pro některé zaměstnance (například zaměstnance státu, územního samosprávného celku, státního fondu apod.)²⁷⁴ je to 5 týdnů v kalendářním roce a pro pedagogické pracovníky a akademické pracovníky vysokých škol pak 8 týdnů v kalendářním roce).²⁷⁵ V případě, že zaměstnanec konal práci pouze po kratší týdenní pracovní dobu, má nárok na dovolenou odpovídající této kratší době. Poměrná část dovolené náleží podle zákoníku práce zaměstnanci, který v daném kalendářním roce vykonával pro zaměstnavatele

²⁷² § 242 odst. 1, odst. 2 a odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁷³ § 211 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁷⁴ Jedná se o zaměstnance uvedené v § 109 odst. 3 písm. a)-e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

²⁷⁵ § 212 odst. 1, odst. 2 a odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

za nepřetržitého konání pracovního poměru práci alespoň po dobu 4 týdnů (ať už v rozsahu stanovené, nebo kratší týdenní pracovní doby).²⁷⁶

Způsob čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců, přičemž je povinen přihlížet nejen k provozní situaci, ale také k oprávněným zájmům zaměstnance. Dovolená by měla být vyčerpána vcelku (v případě, že to není možné, je nutné, aby alespoň jedna část dovolené činila minimálně 2 týdny) do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo (pokud tomu nebrání vážné provozní důvody nebo překážky v práci na straně zaměstnance nebo o převedení dovolené přesahující 4 týdny a u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů písemně nepožádal zaměstnanec). Zaměstnavatel je povinen oznámit zaměstnanci dobu čerpání dovolené alespoň 14 dní předem, přičemž toto oznámení musí být učiněno v písemné formě. Zákoník práce ovšem umožňuje zaměstnavateli učinit toto oznámení i v kratší době, ovšem pouze tehdy, pokud se na tom se zaměstnancem dohodne.²⁷⁷

Za dobu čerpání dovolené přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, přičemž náhradu za nevyčerpanou dovolenou může zaměstnanec požadovat pouze v případě skončení pracovního poměru, nemůže se tedy dovolené dobrovolně vzdát za účelem získání finančního bonusu v podobě proplacené dovolené.²⁷⁸ Na rozdíl od právní úpravy platné do 30.12.2020 může dle platného zákoníku práce zaměstnavatel krátit dovolenou jen za neomluveně zameškanou směnu, a to o počet neomluveně zameškaných hodin, přičemž kratší části jednotlivých směn je možné sčítat – vždy však musí zaměstnanci, jehož pracovní poměr trvá po celý kalendářní rok, ponechat dovolenou v délce minimálně 2 týdnů.²⁷⁹

Dodatková dovolená je druhem dovolené, která naopak není určena všem zaměstnancům splňujícím obecné podmínky, ale pouze některým zaměstnancům – těm, kteří pracují pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol nebo konají celý kalendářní rok práce zvláště obtížné.²⁸⁰ Mezi zaměstnance, kteří mají nárok na dodatkovou dovolenou, patří i některé kategorie zdravotnických pracovníků, kteří se řadí do kategorie zaměstnanců vykonávajících zvláště obtížné práce.²⁸¹ I ti mají tedy nárok na dodatkovou dovolenou v délce stanovené týdenní pracovní doby, pokud vykonávali u téhož zaměstnavatele práci po stanovenou týdenní pracovní dobu během

²⁷⁶ § 213 odst. 1, odst. 2 a odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁷⁷ § 217 odst. 1 a § 218 odst. 1, odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁷⁸ § 222 odst. 1 až odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁷⁹ § 223 odst. 1, odst. 2 a odst. 3 č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁸⁰ § 215 odst. 1 a odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁸¹ § 215 odst. 4 písm. a), b) a i) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

celého kalendářního roku. Jestliže ovšem zaměstnanec pracoval po kratší týdenní pracovní dobu, pak mu přísluší dodatková dovolená pouze v délce této kratší týdenní pracovní doby²⁸² Jiná výměra pak bude platit pro zaměstnance, který za stanovených podmínek odpracoval jen část kalendářního roku – bude určena jako 1/52 stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby²⁸³. Dodatkovou dovolenou musí zaměstnanec vždy vyčerpat, a to přednostně, není možné poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou²⁸⁴ Pokud se tedy zaměstnanec rozhodne (respektive mu zaměstnavatel nařídí) čerpat dovolenou, musí nejprve vyčerpat dodatkovou dovolenou a teprve poté může čerpat dovolenou za kalendářní rok. Tento požadavek vyplývá z podstaty a smyslu institutu dodatkové dovolené, která spočívá v jejím ozdravném působení na zaměstnance pracujícího ve ztížených pracovních podmínkách.

²⁸² Tamtéž.

²⁸³ § 215 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁸⁴ § 222 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

7. Nejdůležitější instituty sladování rodinného a pracovního života

Při sladování rodinného a pracovního života čelí lidé velkému množství překážek, mezi něž lze zařadit i diskriminaci pracujících rodičů či pečujících osob na trhu práce. Péče o rodinu přitom není pouze osobní záležitostí člověka, má i značný význam pro celou společnost a její vývoj. Harmonizace rodinného a pracovního života je významným faktorem v kontextu demografických změn a mezigenerační solidarity – podle mnohých odborníků má role rodičů natolik silný význam, že ji lze označit za řešení demografické nerovnováhy, a je proto nutné odrážet v nových politikách a právních rádech moderních států uznání nejen rovnosti mužů a žen, ale také rovného postavení rodičů.²⁸⁵ Ochrana rodičovství nabývá na významu s přihlédnutím ke statistikám relativně nízké porodnosti a stárnutí populace, se kterými se ČR dlouhodobě potýká a které ohrožují jednu ze zásadních funkcí rodiny, totiž zachování populace a ochranu dalších generací.²⁸⁶ Instituty přispívající ke sladování rodinného a pracovního života lze obecně rozdělit do tří skupin: vhodné nastavení pracovních podmínek (do této kategorie podřazují jak ochranu zaměstnaných rodičů a zvláštní pracovní podmínky zaměstnaných rodičů, tak flexibilní formy zaměstnání a výkonu práce, které do značné míry ovlivňují podobu pracovních podmínek), hmotné zabezpečení rodin (zejména rodinné dávky, které usnadňují sladění rodiny a práce) a služby péče o děti, které usnadňují zapojení rodičů na trhu práce.

7.1. Hmotné zabezpečení

Jak bylo popsáno v první kapitole, rodina (a především rodiče) mají zásadní vliv na formování osobnosti dítěte, a to zejména v raném věku, kdy dítě nejvíce napodobuje a učí se zvyky a chování, které pozoruje u rodičů. Jakkoli byla ovšem ještě do nedávné doby zdůrazňována role matky jako přirozené pečovatelky a vychovatelky dítěte, která by s ním měla trávit přirozeně co největší množství času, zatímco role otce ve výchově byla z časového hlediska spíše upozaděna, nové poznatky ukazují, že zapojení otce do výchovy je rovněž velmi důležité, neboť role matky a otce jsou při výchově komplementární a společně vytváří ucelený model chování, kterému je vhodné dítě vystavit. Zatímco matka poskytuje dítěti přirozený tělesný i duševní kontakt a zaměřuje se na jeho ochranu, otec je důležitým činitelem při podněcování zvědavosti dítěte a

²⁸⁵ NÁRODNÍ CENTRUM PRO RODINU A RODINNÝ SVAZ ČR. *Tisková zpráva. Výzva k investicím do rodiny a rovným příležitostem pro rodiče* [online]. [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: https://ddmastr-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/kucerova_rodiny_cz/

²⁸⁶ KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN: 978-80-7400-474-2. s. 70-71

pomáhá mu nalézat touhu objevovat a experimentovat.²⁸⁷ Proto je žádoucí, aby oba rodiče měli možnost s dítětem trávit dostatek času především v jeho raném, zranitelném věku, a mohli plně rozvinout rodinnou vazbu – tomuto účelu slouží v rámci pracovního práva a práva sociálního zabezpečení zejména institut mateřské, potažmo rodičovské dovolené, které jsou důležitými osobními překážkami v práci. Během doby čerpání mateřské, potažmo rodičovské dovolené ovšem zaměstnankyně, potažmo zaměstnanec není ekonomicky aktivní, a proto jsou mu poskytovány dávky ze systému sociálního zabezpečení za účelem zajištění jeho materiálních potřeb.

7.1.1. Mateřská dovolená

Mateřská dovolená je důležitou osobní překážkou v práci na straně zaměstnankyně, z čehož vyplývá, že zaměstnavatel je povinen v souvislosti s ní omluvit nepřítomnost zaměstnankyně v práci do doby, než tato překážka odpadne – zaměstnankyně má tedy pouze oznamovací povinnost vůči zaměstnavateli, není povinna podávat jakoukoli žádost.²⁸⁸ Mateřská dovolená je institutem, v němž se projevuje ochranná funkce pracovního práva, neboť posiluje právní pozici zaměstnankyně, která by se vlivem sociální události – v tomto případě těhotenství, porodu a následného mateřství – mohla octnout ve zranitelném postavení, a je tedy třeba její zvláštní ochrany. Ochrana rodičovství, rodiny a dětí je přitom zásada zakotvená v ústavním pořádku ČR²⁸⁹ a jako taková se promítá do předpisů pracovního práva jako východisko zajištění práva na rodinnou péči (nejen ve smyslu nezasahování do něj státní mocí, ale také ve smyslu jeho aktivní ochrany).

Mateřskou dovolenou upravují zejména ustanovení § 195 a následující zákoníku práce, které stanoví, že tato přísluší zaměstnankyni „v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě.“²⁹⁰ Délka mateřské dovolené činí 28 týdnů, respektive 37 týdnů v případě, že žena porodila zároveň 2 nebo více dětí a 14 týdnů, porodila-li žena mrtvé dítě!²⁹¹ Ženě, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela, přísluší mateřská dovolená ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů, případně 31 týdnů, pokud

²⁸⁷ BOBELOVÁ, Alexandra. *Role otce ve výchově* [online]. 23.10.2012 [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: <https://stridavka.cz/role-otce-ve-vychove>

²⁸⁸ § 191 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁸⁹ viz. např. čl. 32 Usnesení č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky

²⁹⁰ § 195 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁹¹ § 195 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

převzala 2 nebo více dětí (nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku 1 roku).²⁹² Zaměstnankyně nastupuje na mateřskou dovolenou zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, má však právo nastoupit na mateřskou dovolenou již od počátku osmého týdne²⁹³. Pokud žena porodí dítě předčasně, nastupuje na mateřskou dovolenou v den porodu a tato trvá 28, respektive 37 týdnů v případě porodu 2 nebo více dětí.²⁹⁴

V souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou se v posledních letech často hovoří o změně názvu těchto institutů a nahrazení slova „dovolená“ slovem „péče“, které lépe vystihuje důvod čerpání pracovního volna. V roce 2018 dokonce navrhla skupina poslanců novelu zákoníku práce, která by tuto změnu obsahovala, avšak ta nebyla přijata (důvodem byl i argument souvisejících administrativních nákladů pro zaměstnavatele a legislativní nedostatky návrhu).²⁹⁵

7.1.2. Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená je taktéž překážkou v práci na straně zaměstnance a představuje zásadní institut pro sladění rodinného a pracovního života, neboť umožňuje rodičům (případně náhradním rodičům) naplno se osobně věnovat péči o dítě (potažmo svěřence) v prvních fázích jeho vývoje. Jedná se přitom o institut relativně nový – objevil se v českém zákoníku práce (konkrétní úpravu nalezneme v ustanoveních § 196-198) s účinností teprve k 1.1.2001, přičemž do té doby existovala pouze tzv. další mateřská dovolená, která náležela pouze ženám za účelem celodenní péče o dítě.²⁹⁶

Toto nárokové pracovní volno za účelem prohloubení péče o dítě náleží matce dítěte (po skončení mateřské dovolené) či otci (od narození dítěte), přičemž délku rodičovské dovolené si určuje zaměstnanec individuálně, nejdéle však do 3 let věku dítěte.²⁹⁷ Nárok na rodičovskou dovolenou má ale také zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů nebo dítě, jehož matka zemřela (ode dne převzetí dítěte nebo po skončení mateřské dovolené nejdéle do 3 let věku dítěte, případně po dobu 22 týdnů, pokud je dítě starší než 3 roky, ale mladší než 7 let anebo pokud by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku).²⁹⁸ Rodičovská

²⁹² § 197 odst. 1 a odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁹³ § 195 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁹⁴ § 195 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁹⁵ ČT 24. *Mateřská ani rodičovská dovolená název nezmění. Přejmenování na péči vláda odmítla* [online]. 24.7.2018 [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/domaci/2546182-materska-ani-rodicovska-dovolena-nazev-nezmeni-prejmenovani-na-peci-vlada-odmitla>

²⁹⁶ HALÍŘOVÁ, Gabriela. Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. s. 96–100

²⁹⁷ § 196 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

²⁹⁸ § 197 odst. 1, odst. 2 a odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

dovolená se poskytuje na žádost, přičemž forma této žádosti není – stejně jako u mateřské dovolené – blíže specifikována, avšak zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět.²⁹⁹

Český právní řád umožňuje různé čerpání rodičovské dovolené: jako celek do 3 let věku dítěte, jako celek kratší než 3 roky s možností prodlužování a v poslední řadě přerušovaně (zaměstnanec po určité době čerpání rodičovské dovolené kratší než 3 roky nastoupí zpět do práce a následně se rozhodne vrátit zpět na rodičovskou dovolenou). Nic nebrání ani tomu, aby se rodiče v čerpání rodičovské dovolené střídali (matka například vyčerpá část rodičovské dovolené, poté se vrátí do práce, pročež rodičovskou dovolenou bude čerpat otec).

Maximální rozsah rodičovské dovolené je v ČR jedním z nejdelších v Evropě,³⁰⁰ což je často kritizovaným tématem z pohledu opětovného zapojení žen na trh práce. Jsou to totiž právě ženy, kdo stále z největší části rodičovskou dovolenou čerpají, čímž se dostávají do situace, kdy na několik let naprosto ztratí kontakt s oborem své pracovní činnosti a znovuzapojení se do pracovních povinností je pro ně obtížné nejen z důvodu profesního zaostání, ale také ztráty pracovních návyků. Ovšem je třeba dodat, že právní předpisy nestanoví zaměstnancům povinnost čerpat rodičovskou dovolenou v maximální možné délce – volba délky rodičovské dovolené náleží zaměstnanci či zaměstnankyni, kteří se mohou rozhodnout pro její kratší čerpání a do pracovního procesu se mohou vrátit dříve.

7.1.3. Hmotné zajištění v těhotenství, mateřství a během péče o děti

Podpora rodin s dětmi a motivace k zakládání rodin je v ČR dlouhodobě jednou z priorit sociální politiky. Významným aspektem této podpory je rovina finanční, peněžité podpora je poskytována zejména ve formě dávek ze systému sociálního zabezpečení. Během těhotenství a mateřství má žena či muž nárok zejména na dávky nemocenského pojištění v podobě vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství (na tuto dávku má nárok pouze žena) a peněžité pomoci v mateřství a na dávky státní sociální podpory v podobě porodného a pro účely následné péče o děti i rodičovského příspěvku, případně přídatku na dítě, které náleží nezaopatřenému dítěti. Zmínit je třeba ale i další instituty finanční podpory státu pro rodiny, jako je například ošetřovné, příspěvek na bydlení či dávky pěstounské péče.

7.1.3a Peněžité pomoc v mateřství

²⁹⁹ § 196 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³⁰⁰ EVROPA V DATECH. *Rodičovství v Evropě* [online]. 6.5.2019 [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: <https://www.evropavdatech.cz/clanek/14-rodicovstvi-v-evrope/>

Po dobu čerpání mateřské dovolené nenáleží zaměstnankyni náhrada mzdy či platu, má však za splnění zákonem stanovených podmínek (stejně jako jiná oprávněná osoba zastupující matku) nárok na dávku peněžité pomoci v mateřství. Peněžitou pomoc v mateřství je oprávněna čerpat nejen matka, která porodila dítě, ale také další oprávněné osoby podle zákona o nemocenském pojištění (nemusí se přitom jednat pouze o ženu či jen o biologického rodiče dítěte) – ovšem nárok na čerpání dávky má vždy pouze jedna z těchto osob, nemohou ji čerpat současně.³⁰¹ Na druhé straně ovšem ne každá matka bude mít automaticky na tuto dávku nárok – podmínkou nároku je účast zaměstnance na nemocenském pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dní v posledních dvou letech přede dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství, přičemž zákon o nemocenském pojištění vyjmenovává i náhradní doby, které se do doby účasti na pojištění započítávají a zavádí ochrannou lhůtu při zániku pojištění.³⁰²

Výše peněžité pomoci v mateřství za kalendářní den je 70 % denního vyměřovacího základu,³⁰³ tedy průměru hrubých příjmů za posledních dvanáct měsíců rozpočtených na jeden den sníženého prostřednictvím tří redukčních hranic – z částky do 1298 Kč se započítá 100 %, z částky nad 1298 Kč do 1946 Kč se započítá 60 % a z částky nad 1946 Kč do 3892 Kč započítá 30 % (k částce nad 3892 Kč se nepřihlíží).³⁰⁴ Podpůrčí doba se v zásadě shoduje s dobou mateřské dovolené.³⁰⁵

7.1.3b Otcovská poporodní péče

Otcovská poporodní péče (nebo zkráceně jen otcovská, jak tento pojem zkracuje zákon o nemocenském pojištění) je relativně novou dávkou určenou pro otce narozeného dítěte, kterému tento institut dává možnost aktivně se zapojit do péče o dítě již v krátké době po porodu, čímž jednak poskytne pomoc a podporu matce dítěte a jednak naváže velmi úzkou vazbu s dítětem již v samotných prvopočátcích jeho výchovy. Z tohoto důvodu se jedná o velmi silný institut sladění rodinného a pracovního života.³⁰⁶

Dávku otcovské poporodní péče upravují zejména ustanovení § 38a až 38d zákona o nemocenském pojištění, které stanoví podmínky nároku na otcovskou, podpůrčí dobu, jakož i její

³⁰¹ § 32 odst. 1 písm. a)-e) zákona č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění

³⁰² § 32 odst. 2 a odst. 4 zákona č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění

³⁰³ § 37 zákona č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění

³⁰⁴ sdělení č. 380/2021 Sb., sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí, kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2022

³⁰⁵ § 33 písm. a)-d) zákona č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění

³⁰⁶ ŠTANGOVÁ, Věra, LANG, Roman a kol. *Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2018. ISBN 978-80-7380-700-9. s. 71

výši. Nárok na otcovskou má podle těchto ustanovení pojištěnec (tedy osoba účastna na nemocenském pojištění), který pečuje o dítě, jehož je otcem, ale také pojištěnec, který pečuje o dítě převzaté do péče nahrazující péči rodičů, ovšem pouze za předpokladu, že dítě ke dni převzetí ještě nedovršilo 7 let věku.³⁰⁷ Výše otcovské za kalendářní den činí 70 % denního vyměřovacího základu, je tedy stejná jako výše peněžité pomoci v mateřství,³⁰⁸ a společně s žádostí o její vyplacení zaměstnanec také žádá zaměstnavatele o rodičovskou dovolenou, čemuž je zaměstnavatel povinen vyhovět. Podpůrní doba u otcovské činí dva týdny, avšak zaměstnanci nic nebrání čerpat dovolenou delší dobu – ovšem za dobu překračující dobu dvou týdnů již nemá nárok na výplatu dávky otcovské poporodní péče. Tato úprava odráží požadavek co nejextenzivnější pomoci rodičům v brzkých týdnech po porodu dítěte a snahy umožnit jim trávit s potomkem co nejvíce společného času, adaptovat se na nový životní styl a překonat změny spojené s náročností skloubení pracovního života s novou dimenzí jejich rodinného prostoru.

7.1.3c Rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek je netestovanou dávkou státní sociální podpory – nevyžaduje se tedy účast oprávněné osoby na nemocenském pojištění, důležitá není ani výše jejich příjmů – která náleží rodiči (za něhož se považuje nejen matka a otec, ale také osoba, která dítě převzala do trvalé péče nahrazující péči rodičů; a dále manžel, registrovaný partner či vdova/vdovec po jedné ze tří zmíněných osob), jenž po celý kalendářní měsíc osobně celodenně³⁰⁹ a řádně pečuje o nejmladší dítě v rodině, a to až do 4 let věku dítěte.³¹⁰ Podmínkou nároku na tuto dávku je trvalý pobyt a bydliště u oprávněné osoby a dítěte na území ČR.³¹¹ Rodičovský příspěvek má za cíl pomoci při trvalé celodenní péči dlouhodobého charakteru, proto ji nemůže čerpat osoba, která nahrazuje péči rodičů dočasně – tzn. pěstoun.³¹² Rodičovský příspěvek je oprávněn čerpat jen jeden z rodičů (a

³⁰⁷ § 38a odst. 1 písm. a)-b) zákona č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění

³⁰⁸ § 38c zákona č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění

³⁰⁹ Celodenní péče přitom nemusí nutně znamenat, že rodič bude skutečně sám fyzicky o dítě pečovat. Zajistit péči může rodič téměř jakýmkoliv vhodným způsobem, pokud dodrží, že se o dítě bude starat způsobilá (podle § 31 odst. 3 písm. e) zejména zletilá) osoba. Podmínka osobní celodenní péče je podle § 30b odst. 1 písm. a)-f) splněna také v kalendářním měsíci, kdy se dítě narodilo, rodič měl po část měsíce z dávek nemocenského pojištění nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem, osoba dítě převzala do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, dítě dosáhlo věku 4 let, dítě či rodič zemřeli nebo rodič převzal do péče vlastní dítě, které bylo do doby převzetí svěřeno do péče jiné osoby nebo dítě umístěné v ústavu či v péči poskytovatele zdravotních služeb trvající déle než 3 měsíce. Podmínka celodenní péče je podle § 31 odst. 3 písm. a)-e) splněna také v případě, že dítě navštěvuje jesle, mateřskou školu či jiné obdobné zařízení, případně léčebně rehabilitační zařízení, a to za podmínek blíže stanovených tímto ustanovením.

³¹⁰ § 30 odst. 1 zákona č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře

³¹¹ § 31 odst. 1 zákona č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře

³¹² § 31 odst. 2 zákona č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře

to i v případě, že se v jednom měsíci o péči o dítě střídají) – volba je na vzájemné dohodě obou rodičů, přičemž v případě, že se nedohodnou, určí oprávněnou osobu krajská pobočka Úřadu práce.³¹³

Rodičovský příspěvek prošel v nedávné historii mnoha proměnami – od mateřského příspěvku z roku 1969 určeného výhradně ženám až po poslední novelizaci rodičovského příspěvku v roce 2020 a zvýšení jeho výše na 300 000 Kč, respektive 450 000 v případě, že nejmladšími dětmi v rodině jsou víceročata (tedy 2 či více dětí narozených současně).³¹⁴ Současně s navýšením dávky však vznikl spor o doplacení 80 000 Kč rodičům, kteří již vyčerpali celou dávku (tedy tehdejších 220 000, potažmo 330 000 u vícečrat), avšak jejichž dítě ještě nedovršilo 4 let věku – ti se totiž cítili novou úpravou zkráceni, jelikož díky rychlejšímu vyčerpání dávky přišli o nárok na rozdíl v částce předchozí a nové, zatímco rodiče, kteří si čerpání dávky rozložili na delší období, získali na předmětný rozdíl nárok. Tento spor se díky skupině senátorů dostal až před Ústavní soud, který ovšem 7.12.2021 nálezem Pl.ÚS 1/20 nevyhověl návrhu na zrušení části novely, který by situaci mezi rodiči s rychlejším a pomalejším čerpáním dávky vyrovnal. Ústavní soud ve svém nálezu zdůraznil, že sociální dávka nebyla nikomu odebrána, tedy nikdo nebyl na svých právech zkrácen, a ačkoli tedy nejde o ideální právní úpravu, jedná se o úpravu racionální, což je dostatečným standardem v oblasti sociálních práv.³¹⁵

Pro stanovení měsíční výše rodičovského příspěvku je zásadní denní vyměřovací základ, podle něhož se diferencují 2 (respektive 3) limity částek, jež rodič může měsíčně čerpat. Pakliže alespoň jednomu z rodičů v rodině lze stanovit k datu narození nejmladšího dítěte v rodině 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu v částce převyšující 13 000 Kč, může si rodič zvolit libovolnou výši dávky nepřesahující 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu měsíčně. V případě, že žádný z rodičů tuto podmínku nespĺňuje, činí výše rodičovského příspěvku maximálně 13 000 Kč měsíčně. Výjimkou je situace, kdy je rodičovský příspěvek čerpán v případě péče o víceročata – pak se výše dávky násobí koeficientem 1,5, avšak horní limit je omezen do výše 1,5násobku 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu.³¹⁶ Tento limit je navíc možné celkem flexibilně měnit každé 3 měsíce, v nichž byla dávka vyplácena.³¹⁷

Dle předchozí právní úpravy platilo, že narozením nového dítěte (které se v tu chvíli stalo nejmladším dítětem v rodině) předchozí nárok na rodičovský příspěvek zanikl – ať již byl

³¹³ § 30a odst. 2 zákona č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře

³¹⁴ § 30 odst. 1 zákona č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře

³¹⁵ nález Ústavního soudu ze dne 7. 12. 2021, sp. zn. Pl.ÚS 1/20. 14/2022 Sb., bod 42-47

³¹⁶ 30 odst. 3 písm. a)-c) zákona č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře

³¹⁷ 30 odst. 5 zákona č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře

vyčerpán v jakémkoliv rozsahu. To vytvářelo prostředí vybízející k umělému prodlužování doby pro plození dalšího potomka, neboť bylo ekonomicky výhodnější neplánovat rodičovství více dětí v kratším časovém intervalu.³¹⁸ Novela zákona o státní sociální podpoře, která nabyla účinnosti dnem 28.7.2021 však zavedla možnost jednorázového doplacení částky, která nebyla vyčerpána z celkové částky rodičovského příspěvku na dítě, které přestalo být nejmladším dítětem v rodině. Tento nárok je ovšem podmíněn tím, že alespoň jednomu rodiči lze k datu narození dalšího dítěte (tedy nového nejmladšího dítěte v rodině) stanovit denní vyměřovací základ, případně že je alespoň jeden rodič OSVČ.³¹⁹

Velmi významnou skutečností je ta, že při pobírání rodičovského příspěvku není rodič (na rozdíl například od peněžité pomoci v mateřství) nijak omezen při výdělečné činnosti – zákon naopak do jisté míry motivuje k alespoň částečnému zapojení oprávněné osoby na trh práce, neboť umožňuje umístění dítěte do zařízení péče o děti (které je limitováno počtem hodin strávených v tomto zařízení u dětí do 2 let³²⁰ bez ztráty nároku na rodičovský příspěvek. V praxi ovšem zapojení jedince (většinou ženy, která zpravidla rodičovskou dovolenou čerpá) zpět do pracovního režimu představuje problém, neboť nabídka flexibilních forem zaměstnání není na českém trhu příliš vysoká a tyto jsou často zatíženy velkými nevýhodami v oblasti odměny a security. Rodiny se tak často ocitají v situaci, kdy s nástupem ženy na mateřskou a posléze rodičovskou dovolenou z velké části přichází o jeden příjem a stávají se skupinou ohroženou chudobou.

7.1.3d Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Stejně jako peněžitá pomoc v mateřství a otcovská poporodní péče je vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství upraven zákonem o nemocenském pojištění, konkrétně jeho úpravu nalezneme v ustanovení § 42 a následujících. Nárok na tuto dávku má zaměstnankyně,

³¹⁸ viz například s. 2 a 3 sněmovního dokumentu č. 7839 (odůvodnění pozměňovacího návrhu poslanců Aleše Juchelky, Marka Nováka, Jana Bauera, Lucie Šafránkové a Pavly Golasowské k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře).

³¹⁹ § 30a odst. 1 zákona č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře

³²⁰ § 31 odst. 3 písm. a) a písm. c) zákona č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře stanoví, že pro splnění podmínky celodenní péče pro nárok na rodičovský příspěvek nesmí doba, po kterou dítě mladší 2 let navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti přesáhnout rozsah 92 hodin za kalendářní měsíc, respektive 6 hodin denně, jedná-li se o dítě se zdravotním postižením. Maximální rozsah strávený ve výše popsaných zařízeních je dle § 31 odst. 3 písm. d) zákona č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře omezen na 4 hodiny denně, jedná-li se o dítě mladší 2 let, jehož oba rodiče, případně osamělý rodič je osobou závislou na pomoci jiné osoby ve stupni III nebo stupni IV. Dítě, které nedosáhlo dvou let věku a které navštěvuje léčebně rehabilitační zařízení nebo mateřskou školu nebo její třídu zařízení pro zdravotně postižené děti nebo jesle se zaměřením na vady zraku, sluchu, řeči a na děti tělesně postižené a mentálně retardované, může dle § 31 odst. 3 písm. b) zákona č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře pro splnění podmínky celodenní péče navštěvovat výše popsané zařízení v maximálním rozsahu 4 hodiny denně.

kteřá je z důvodu těhotenství či mateřství převedena na jinou práci či odvolána z dosavadního služebního místa (zákon stanoví, jaké další úpravy pracovních podmínek se považují za převedení na jinou práci)³²¹ a která po této změně dosahuje bez svého zavinění nižšího započitatelného příjmu³²² a také těhotná zaměstnankyně nebo příslušnice činná v uměleckém oboru, která z důvodu těhotenství nemůže veřejně vystupovat.³²³

Zákon zde úzce navazuje na zvláštní právní předpisy, kterými jsou vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích³²⁴ a vyhláška o zakázaných činnostech,³²⁵ jež stanoví výčty prací a činností, jež nesmí být vykonávány těhotnými ženami, případně kojícími ženami či matkami do konce devátého měsíce po porodu (ať už jsou tyto pro danou skupinu obecně zakázány, či podle rozhodnutí ošetřujícího lékaře ohrožují jejich zdraví, těhotenství či mateřství). Podmínkou nároku na tuto dávku je stejně jako u předchozích zmíněných dávek účast zaměstnankyně na nemocenském pojištění, přičemž zákon explicitně vyjmenovává případy, kdy žena nemá na výplatu dávky nárok (pracuje na základě dohody o pracovní činnosti nebo na základě dohody o provedení práce, je zařazena do práce ve výkonu trestu odnětí svobody či výkonu zabezpečovací detence, je účastna pojištění z důvodu výkonu zaměstnání malého rozsahu, je dobrovolnou pracovnící pečovatelské služby, žákyní nebo studentkou pracující výlučně v období prázdnin, zahraniční zaměstnankyní či členkou kolektivních orgánů právnické osoby blíže specifikované v zákoně o nemocenském pojištění).³²⁶ Dávka je vyplácena za kalendářní dny, během nichž byla žena převedena na jinou práci, přičemž podpůrná doba trvá u těhotné zaměstnankyně nejdéle do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu (v té době totiž právní úprava předpokládá nástup ženy na mateřskou dovolenou). Po ukončení mateřské dovolené se dávka vyplácí nejdéle do konce devátého měsíce po porodu nebo do skončení kojení.³²⁷ Výše vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství se určuje jako rozdíl mezi denním vyměřovacím základem ke dni převedení na jinou práci a průměrem započitatelných příjmů připadajícím na jeden kalendářní den

³²¹ § 42 odst. 3 písm. a)-c) zákona č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění

³²² § 42 odst. 1 písm. a)-d) zákona č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění

³²³ § 42 odst. 2 zákona č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění

³²⁴ 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)

³²⁵ vyhláška č. 238/2016 Sb., vyhláška, kterou se stanoví seznam činností zakázaných těhotným příslušnicím, příslušnicím do konce devátého měsíce po porodu a příslušnicím, které kojí

³²⁶ § 42 odst. 4 písm. a)-g) zákona č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění

³²⁷ § 43 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění

po jejím převedení (tedy podílem dosaženého příjmu za kalendářní měsíc a počtu kalendářních dní v daném měsíci).³²⁸

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství je skutečně „vyrovňovací“ dávkou v pravém slova smyslu, neboť vyrovnává mimo jiné genderové nerovnosti na trhu práce způsobené nedobrovolnou změnou související s těhotenstvím, potažmo mateřstvím, jež by bez intervence ze strany státu způsobila zhoršení podmínek zaměstnankyně, konkrétně snížení její odměny.

7.1.3e Porodné

Porodné je jednorázovou peněžitou dávkou poskytovanou za účelem pomoci rodinám s nižšími příjmy při pokrytí nákladů souvisejících s narozením dítěte či převzetím dítěte do péče. Tato dávka je upravena v ustanoveních § 44 a následujících zákona o státní sociální podpoře, které stanoví podmínky nároku na tuto dávku, jakož i její výši. Porodné náleží ženě, která „porodila své první nebo druhé živé dítě“ a také jakékoliv osobě, která „převzala do trvalé péče nahrazující péči rodičů dítě do 1 roku jeho věku, a toto dítě bylo prvním nebo druhým dítětem této osoby.“³²⁹

Porodné je testovanou dávkou, tedy dávkou odvislou od čistého příjmu – druhou podmínkou nároku na ni tedy je, že rozhodný příjem³³⁰ v rodině nepřesáhne součin částky životního minima a koeficientu 2,70.³³¹ Rozhodným obdobím pro zjištění rozhodného příjmu je kalendářní čtvrtletí před kalendářním čtvrtletím, v němž došlo k narození, případně převzetí dítěte.³³²

Vzhledem k charakteru této dávky je nutné rozlišovat nárok na porodné a nárok na jeho výplatu. Nárok na porodné vzniká dnem porodu dítěte nebo dnem převzetí dítěte do trvalé péče nahrazující péči rodičů, zatímco nárok na výplatu porodného vzniká dnem podání žádosti.³³³ Výše porodného je stanovena pevnou částkou a činí 13 000 Kč na první dítě a 10 000 Kč na druhé, přičemž jeho výplata není omezena pouze na osobu, která bude o dítě později pečovat – je tedy možné, aby o porodné úspěšně žádala například žena, která dítě sice porodila, avšak poté se rozhodla o něj nepečovat (například souhlasem s osvojením).³³⁴ To demonstruje charakter této dávky jako kompenzační dávky s cílem přispět na zvýšené výdaje v souvislosti s porodem (ať již

³²⁸ § 44 odst. 1 a odst. 2 zákona č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění

³²⁹ § 44 odst. 1 a § 45 odst. 1 zákona č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře

³³⁰ Dle § 4 zákona č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře se za rozhodný příjem považuje měsíční průměr příjmů rodiny (součet měsíčních průměrů příjmů oprávněné osoby a osob s ní společně posuzovaných) připadajících na rozhodné období. § 5 zákona č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře dále stanoví, co se pro účely stanovení rozhodného příjmu považuje za příjem.

³³¹ § 44 odst. 1 a § 45 odst. 1 zákona č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře

³³² § 6 písm. b) zákona č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře

³³³ MPSV. *Porodné*. [online]. [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/porodne>

³³⁴ KOLDINSKÁ, Kristina a TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C. H. Beck, 2018. Academia iuris (C. H. Beck). ISBN 978-80-7400-692-0. s. 209

jde o výdaje lékařského či jiného charakteru) spíše než jako dávky soustřeďující se na pomoc při harmonizaci pracovního života s péčí o nově narozené dítě.

7.1.3f Přídavek na dítě

Stejně jako porodné je přídavek na dítě testovanou dávkou státní sociální podpory.³³⁵ Na rozdíl od porodného je však přídavek na dítě, upravený v ustanoveních § 17 a následujících zákona o státní sociální podpoře, opakovanou a pravidelnou dávkou, která má za cíl pokrýt základní potřeby nezaopatřeného dítěte. Rozhodným obdobím pro zjišťování rozhodného příjmu je u této dávky kalendářní čtvrtletí předcházející kalendářnímu čtvrtletí, na něž se nárok na výplatu dávky prokazuje, respektive uplatňuje.³³⁶ Tato dávka je odlišná oproti ostatním výše popsaným dávkám hmotného zabezpečení v těhotenství a mateřství také proto, že oprávněnou osobou nejsou rodiče dítěte ani osoby nahrazující jejich péči, nýbrž samotné nezaopatřené dítě.³³⁷

Podmínkou nároku na tuto dávku je nepřekročení stanoveného rozhodného příjmu rodiny, který musí být nižší nebo roven 3,4násobku životního minima.³³⁸ Výše přídavku na dítě je daná stanovenou částkou diferencovanou podle věku dítěte a činí 630 Kč pro dítě ve věku do 6 let, 770 Kč pro dítě ve věku od 6 do 15 let a 880 Kč pro dítě ve věku od 15 do 26 let.³³⁹ Přídavek na dítě je nárokem nezaopatřeného dítěte, do dosažení jeho zletilosti žádá o dávku zákonný zástupce a vyplácí se tomu, kdo o dítě osobně pečuje (kdo má dítě v přímém zaopatření).³⁴⁰

7.2. Flexibilní formy zaměstnání a výkonu práce

Flexibilní (atypické) formy zaměstnání a flexibilní formy výkonu práce jsou pojmy, které český právní řád nijak nedefinuje a ve vymezení jejich významu, charakteristiky a členění se neshoduje ani odborná veřejnost, přestože se jedná o zcela zásadní instrumenty sladění rodinného a profesního života, které jsou ve značné míře využívány především osobami pečujícími o děti. Jejich význam spočívá nejen v umožnění návratu na trh práce osobám, které by se na něj vzhledem k okolnostem jejich životní situace (například po rodičovské dovolené) vracely jen obtížně nebo vůbec a tím jim

³³⁵ Rozhodný příjem je stejně jako pro účely porodného definován v § 4 zákona č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře a příjmy spadající do rozhodného příjmu jsou vyjmenovány v § 5 zákona č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře.

³³⁶ § 6 písm. a) zákona č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře

³³⁷ § 17 zákona č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře

³³⁸ Tamtéž.

³³⁹ § 18 odst. 1 písm. a)-c) zákona č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře

³⁴⁰ § 19 odst. 1 a odst. 2 zákona č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře

umožňuje opětovné získání pracovních návyků a kontakt s oborem jejich profese, ale také vede ke zlepšení jejich finanční situace a tím přispívá k lepší kvalitě a stabilitě jejich života.

Flexibilní formy zaměstnání jsou také označovány jako prekérní, přičemž řečená prekérnost spočívá v menší ochraně poskytované právní úpravou, než jaká je poskytována typickému pracovnímu poměru. Lze se setkat také s názorem, že prekérní pracovněprávní vztahy jsou užším pojmem než atypické pracovněprávní vztahy, a ne každý atypický pracovněprávní vztah je i vztahem prekérním. Tento názor je odůvodněn tvrzením, že u prekérních pracovněprávních vztahů se projevuje „nejistota či nestálost“ tohoto vztahu, která je vymežujícím kritériem prekérních vztahů vůči vztahům atypickým³⁴¹. Nicméně lze argumentovat, že všechny atypické pracovněprávní vztahy jsou právním předpisy pracovního práva do jisté míry méně chráněné a skýtají větší míru nejistoty než pracovněprávní vztahy typické.

Atypické formy zaměstnání se odvíjí od vymezení typické formy zaměstnání, již lze chápat jako pracovní poměr na plný úvazek a na dobu neurčitou vykonávaný na pracovišti zaměstnavatele. Užší definice flexibilních forem zaměstnání definuje tyto jako takové formy zaměstnání, v nichž je uplatňován větší prostor smluvní volnosti a s ním související snížené míry ochrany zaměstnance – a to bez ohledu na rozsah pracovní doby a dobu trvání pracovního poměru. Prvky flexibility v atypickém pracovněprávním vztahu jsou na jedné straně projevem pružnosti a volnosti, která vytváří větší prostor pro smluvní autonomii, avšak na druhé straně představuje značné zeslabení ochranné funkce pracovního práva.³⁴²

Podle autorů (například Pichrt) zastávajících užší vymezení flexibilních forem zaměstnání patří mezi tyto zejména práce mimo pracoviště zaměstnavatele, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, dočasné přidělení a agenturní zaměstnávání. Jiní autoři řadí mezi flexibilní formy zaměstnání i různá rozvržení pracovní doby, pružnou pracovní dobu, konto pracovní doby a sdílenou práci.³⁴³

Někteří autoři (například Hůrka) spatřují rozdíl mezi flexibilními formami výkonu práce a flexibilními formami zaměstnání, přičemž do první kategorie řadí kratší pracovní dobu, nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, pružnou pracovní dobu, konto pracovní doby,

³⁴¹ MACHÁLKOVÁ, Adéla. *Prekérní pracovněprávní vztahy* [online]. Brno, 2019 [cit. 2022-30-08]. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Právnická fakulta. JUDr. Vedoucí práce Jaroslav Stránský, Ph.D. Dostupné z: https://is.muni.cz/th/bhflf/Adela_Machalkova_Diplomova_prace_-_Prekerni_pracovnepravni_vztahy.pdf. s. 25

³⁴² PICHRT, Jan. *Některé aspekty atypických zaměstnání a zaměstnanosti z pohledu individuálního i kolektivního pracovního práva*. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 9788074789755. s. 13-17

³⁴³ PICHRT, Jan. *Některé aspekty atypických zaměstnání a zaměstnanosti z pohledu individuálního i kolektivního pracovního práva*. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 9788074789755. s. 16

homeworking (teleworking, mobileworking), práci na zavalanou, sdílení pracovního místa a voucher systems a do té druhé pak dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, švarcsystém, pracovní poměr na dobu určitou, pracovní poměr se zkušební dobou, dočasné přidělení, agenturní zaměstnávání, hromadné zaměstnávání, labour pooling, interim management a employee sharing.³⁴⁴

Pro účely této práce nepovažuji za stěžejní zabývat se obsáhlou teorií dělení atypických forem zaměstnání a výkonu práce a jejich charakteristikou, neboť mnoho z nich se ve zdravotnictví, na jehož problematiku se tato práce zaměřuje, zpravidla neuplatní (například flexibilní formy zaměstnání z hlediska práce mimo pracoviště zaměstnavatele – homeworking nebo home office a další). Rozeberu tedy pouze některé konkrétní instituty, které jsou zaměstnavateli nejčastěji využívány jako forma podpory sladování rodinného a pracovního života.

7.2.1. Kratší pracovní doba a pružná pracovní doba

Kratší pracovní dobou (laicky často nesprávně označovanou jako zkrácený úvazek) označujeme týdenní pracovní dobu pod rozsahem stanovené týdenní pracovní doby podle zákoníku práce.³⁴⁵ Kratší pracovní doba může být sjednána výhradně individuální dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (nemůže být tedy nahrazena například ujednáním v kolektivní smlouvě).³⁴⁶ Zákon zaměstnavateli ukládá – pokud tomu nebrání vážné provozní důvody – vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu (případně jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby) v případě, že o to požádá zaměstnankyně či zaměstnanec pečující o dítě mladší 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby.³⁴⁷ Jinou vhodnou úpravou stanovené týdenní pracovní doby může být například tzv. stlačený pracovní týden, který umožňuje zaměstnanci pracovat pouze v některé dny v týdnu³⁴⁸ nebo posunutí začátku či konce pracovní doby.

Kratší pracovní doba může být výhodným institutem pro zaměstnance, kteří například pečují o děti a potřebují trávit více času doma, nechtějí však zůstat zcela mimo pracovní proces, v praxi však často představuje určité znevýhodnění oproti zaměstnancům pracujícím ve stanovené

³⁴⁴ HŮRKA, Petr. *Flexibilní formy zaměstnání*. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 9788074789755. s. 77-79

³⁴⁵ § 80 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³⁴⁶ BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8. s. 999–1002

³⁴⁷ § 241 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³⁴⁸ ŠTANGOVÁ, Věra. *Aktuální otázky zaměstnávání žen*. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 9788074789755. s. 162-163

týdenní pracovní době, neboť znamená nejen nižší finanční ohodnocení (nižší mzdu nebo plat), ale mnohdy také stejné množství práce rozvržené do menšího časového intervalu.

Výše zmíněná negativa spojená s prací na kratší pracovní dobu se naopak nepojí s institutem pružného rozvržení pracovní doby, který sice umožňuje modifikaci pracovní doby, avšak za zachování pracovního poměru na plný úvazek a který rozděluje pracovní dobu na tzv. základní a volitelné úseky, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel.³⁴⁹ Během základní pracovní doby je zaměstnanec povinen být přítomen na pracovišti, avšak v rámci volitelné pracovní doby má zaměstnanec plnou diskreci určit si její začátek a konec (s omezením maximální délky trvání směny a naplněním průměrné týdenní pracovní doby ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem v rámci limitů daných zákoníkem práce).³⁵⁰ Nevýhodou pružné pracovní doby je ovšem její omezená aplikovatelnost – jakkoli totiž bude maximálně výhodná například pro IT technika zajišťujícího chod informačního systému nemocnice, který bude několik hodin denně k dispozici přímo na pracovišti a zbytek dne se bude věnovat správě sítě třeba z domova, a to v různém časovém rozvržení podle aktuální potřeby, nebude již stejně dobře upotřebitelná zdravotní sestrou, která musí být na pracovišti bezpodmínečně přítomna po celou dobu výkonu práce.

7.2.2. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (tedy dohodami o provedení práce³⁵¹ a dohodami o pracovní činnosti³⁵²) jsou stejně jako pracovní poměr považovány za základní pracovněprávní vztahy.³⁵³ Je tedy v rámci dispozitivnosti ustanovení zákoníku práce o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr³⁵⁴ ponecháno čistě na vůli stran, rozhodnou-li se uzavřít dohodu, nebo pracovní smlouvu. (Ačkoli z dikce ustanovení § 74 odst. 1 zákoníku práce by se dalo dovozovat, že zaměstnavatel je limitován požadavkem plnění

³⁴⁹ § 85 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³⁵⁰ § 85 odst. 2, odst. 3 a odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³⁵¹ Podle ustanovení § 75 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce je náležitostí dohody o provedení práce také doba, na kterou se tato dohoda uzavírá. Rozsah práce vykonávané v rámci dohody je omezen na maximálně 300 hodin ročně, přičemž do tohoto rozsahu se započítává i doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce.

³⁵² Ustanovení § 76 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce obsahuje povinnost uvést v dohodě sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a dobu, na kterou se dohoda uzavírá. § 76 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce pak omezuje rozsah vykonávané práce na rozsah nepřekračující v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, přičemž dodržování tohoto rozsahu se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.

³⁵³ § 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³⁵⁴ § 74 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

svých úkolů přednostně prostřednictvím zaměstnanců v pracovním poměru, a neměl by tedy zaměstnávat pouze tzv. „dohodáře“.) Na rozdíl od pracovního poměru nemá zaměstnavatel v rámci dohod povinnost rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.³⁵⁵ Zákoník práce také obsahuje výčet taxativních institutů, které se u pracovněprávních vztahů založených dohodami neuplatní (v ostatních případech se tedy subsidiárně užijí ustanovení upravující pracovní poměr), těmito instituty jsou převedení na jinou práci a přeložení, dočasné přidělení, odstupné, pracovní doba a doba odpočinku (ovšem i přesto je výkon práce omezen tak, že nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích), překážky v práci na straně zaměstnance, dovolenou, skončení pracovního poměru, odměňování (s výjimkou minimální mzdy) a cestovní náhrady.³⁵⁶

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr představují jednak možnost dalšího výkonu práce vedle pracovního poměru, jednak jsou často využívaným institutem příjvýdělků pro osoby pečující o děti, kterým přináší možnost návratu do práce. Výhodou je flexibilita ve vzniku, při trvání i zániku pracovněprávního vztahu, ovšem pro zaměstnance představují značnou nejistotu v podobě velmi snadného zrušení právního vztahu založeného dohodami (například výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou)³⁵⁷, a často méně výhodné podmínky vyplývající ze snížené ochrany v rámci pracovního práva. Lze tedy uzavřít, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nejsou právem chráněny tak jako pracovní smlouva.

7.2.3. Využívání flexibilních forem zaměstnání a výkonu práce ve vztahu k vývoji zaměstnanosti

Ačkoli je poslední desetiletí charakteristické zvyšováním zaměstnanosti žen (došlo také k významnému nárůstu zaměstnaných žen s vysokoškolským vzděláním), alarmujícím údajem je rozdíl v míře zaměstnanosti žen a mužů ve věku typickém pro rodičovství. Velmi nízká míra zaměstnanosti žen v ČR v tomto věku odráží vliv rodičovských povinností na jejich ekonomickou aktivitu a je dlouhodobě jednou z nejhorších v EU. Rozdíl v zaměstnanosti žen, které mají dítě mladší šesti let, a žen bez dětí v roce 2017 byl dokonce nejvyšším v EU (činil 48,3 %). Jedním z uváděných důvodů vysoké míry nezaměstnanosti žen ve věku 25-34 let je dlouhá rodičovská dovolená a nedostatek možností dostupné celodenní péče o dítě (problémem je přitom nejen cenová dostupnost, ale také místní dostupnost vycházející z nerovnoměrné nabídky služeb péče o

³⁵⁵ § 74 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³⁵⁶ § 77 odst. 2 písm. a)-i) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³⁵⁷ § 77 odst. 4 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

dítě v porovnání s její lokální poptávkou).³⁵⁸ Míra zaměstnanosti žen s dětmi ve věku 12 let a starší je naopak v ČR dlouhodobě nejvyšší v EU (v roce 2019 dosáhla 93 %).³⁵⁹

Mezi nejčastěji využívaná opatření pro zvyšování zaměstnanosti žen s malými dětmi (tzn. mladší 12 let) patří nabídka práce na kratší pracovní dobu, která se v posledních letech sice zvyšuje, stále je však poměrně omezená v porovnání s jinými evropskými zeměmi. Flexibilita na trhu práce je v českém prostředí realizována z velké části prostřednictvím dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jejichž povaha s sebou přináší řadu nevýhod a rizik ohledně jistoty a ochrany zaměstnance.³⁶⁰

7.3. Služby péče o děti

Nedostatek kapacit (nejen) v předškolních zařízeních péče o děti je v ČR dlouhodobým problémem. Ve školním roce 2021/2022 bylo odmítnuto celkem 46 098 žádostí o umístění dítěte do mateřské školy, což je téměř třetina z celkového počtu žádostí.³⁶¹ Tento jev je způsoben nejen nedostatkem mateřských škol a jiných zařízení poskytujících služby péče o dítě, ale také jejich nerovnoměrným rozložením napříč ČR.

Mezi nejčastěji využívané služby péče o dítě v ČR se řadí jesle, mateřské školy a dětské skupiny.

Jesle jsou po vyjmutí z působnosti Ministerstva zdravotnictví, kdy byly zdravotnickými zařízeními, provozovány jako péče o dítě do tří let věku v denním režimu v rámci ohlašovací vázané živnosti podle živnostenského zákona.³⁶² První zařízení obdobná jeslím, jak je známe v dnešní podobě, se začaly objevovat v Anglii již na konci 18. století v souvislosti s industrializací a nástupem žen do práce.³⁶³ V ČR byly jesle nejvíce populárním fenoménem v 50. letech minulého století, kdy v duchu zásad komunistického režimu existovala snaha o co nejdřívější zapojení žen na trh práce po návratu z mateřské (proto sloužily pro děti již od 3 měsíců věku), zároveň bylo možné v jeslích spatřovat jakýsi základní společný výchovný ústav dětí nejužšího věku. Dnes jesle poskytují péči dětem až od jednoho roku věku (v případě tzv. mikrojeslí je minimální věk dítěte

³⁵⁸ ÚŘAD VLÁDY ČR. *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030* [online]. 2021 [cit. 2022-08-11].

Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf s. 25

³⁵⁹ Tamtéž. s. 26

³⁶⁰ Tamtéž.

³⁶¹ MŠMT. *Statistická ročenka školství – výkonové ukazatele školního roku 2021/2022*. 2022 [online]. [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: <https://statis.msmt.cz/rocenka/rocenka.asp>

³⁶² viz Příloha č. 2 k zákonu č. 455/1991 Sb., zákon o živnostenském podnikání (živnostenský zákon)

³⁶³ ČT24. *130 let českých jeslí: Vytrhly děti ze špíny a vedly je k vlastenectví* [online]. 10.3.2014 [cit. 2022-08-22]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/regiony/1044479-130-let-ceskych-jesli-vytrhly-deti-ze-spiny-a-vedly-je-k-vlastenectvi>

umístěného do tohoto zařízení snižen na 6 měsíců, avšak pouze za splnění dalších zákonem vyžadovaných podmínek).

Mateřské školy jsou zařízení předškolního vzdělávání dětí od 3 do 6 let věku (dítě mladší 3 let nemá na přijetí do mateřské školy nárok, proto ačkoli je předškolní vzdělávání určené pro děti již od 2 let věku, dvouleté děti se zpravidla v mateřských školách vůbec nevyskytují³⁶⁴). Účelem mateřských škol je nejen celodenní péče o děti, ale také jejich výchova – vytváření základních návyků, socializace a schopnost být součástí diverzního kolektivu – a vzdělávání, tedy osvojení základních vědomostí a informací. Tím dochází k vyrovnání rozdílů způsobených odlišnou výchovou či sociálním zázemím poskytovanými rodinou mezi jednotlivými dětmi. Přednostně jsou do mateřských škol přijímány děti v posledním roce před zahájením školní docházky, z čehož plyne jen velmi malá šance na zapsání nejmladších dětí do mateřských škol. Proto rodiče často volí jiná alternativní zařízení, kam své děti mohou za účelem celodenní péče umístit.

Dětské skupiny představují alternativní formou péče o dítě, která se v posledních letech značně rozšířila a těší se velké oblibě u rodičů a u obcí, které dětské skupiny stále ve větším počtu zakládají. Zákon o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině upravuje dětské skupiny jako nevydělečnou péči o děti starší 6 měsíců do zahájení povinné školní docházky³⁶⁵ – tedy jakousi kombinaci mateřské školy a jeslí. V roce 2020 schválila vláda z iniciativy tehdejší ministryně práce a sociálních věcí Jany Maláčové na pozadí ukončení podpory dětských skupin z Evropského sociálního fondu v první polovině roku 2022 novelu zákona o jeslích, která měla ve výsledku nahradit do roku 2024 dětské skupiny jednotným názvem jesle a upravit způsob jejich financování, jakož i potřebnou kvalifikaci zaměstnanců pečujících o děti.³⁶⁶ Nakonec ale Poslanecká sněmovna v roce 2021 rozhodla o zachování dětských skupin a o způsobu jejich financování ze státního rozpočtu (s možností spolufinancování rodiči prostřednictvím příspěvku, který je zastropován částkou 4000 Kč za měsíc u dětí mladších 3 let), jakož i o potřebné kvalifikaci pečujících osob a hygienických požadavcích – poslední dva ze zmíněných aspektů provozování dětské skupiny se přitom liší v závislosti na velikosti dětské skupiny, které se nově diferencují na skupiny do 12 dětí a skupiny od 13 do 24 dětí.³⁶⁷

³⁶⁴ § 34 odst. 1 zákona č. 561/2004 Sb., zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

³⁶⁵ § 2 zákona č. 247/2014 Sb., zákon o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů

³⁶⁶ MPSV. *Dostupnější péče pro rodiče těch nejmenších dětí! Vláda schválila novelu zákona o jeslích* [online]. 20.7.2020 [cit. 2022-08-22]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/dostupnejsi-pece-pro-rodice-tech-nejmensich-deti-vlada-schvalila-novelu-zakona-o-jeslich>

³⁶⁷ MPSV. *Novela zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině* [online]. 14.1.2022 [cit. 2022-08-22]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/novela-zakona-o-poskytovani-sluzby-pece-o-dite-v-detske-skupine>

U zaměstnavatelů ve zdravotnictví se často setkáme s využíváním institutu firemní školky (školským zákonem široce opisovaným jako „mateřská škola určená ke vzdělávání dětí zaměstnanců zřizovatele nebo jiného zaměstnavatele nebo zaměstnavatelů“).³⁶⁸ Zejména nemocnice ale nabízí také vlastní dětské skupiny, které stejně dobře jako mateřské školy zajistí flexibilní péči o děti zaměstnanců co nejvíce přizpůsobené pracovní době. Výhodou firemních mateřských škol a dětských skupin je nejen jejich zvýšená flexibilita, přizpůsobená na míru pracovním podmínkám (zejména časovým) u konkrétního zaměstnance, ale také jejich lokace, která je zpravidla buď přímo v areálu pracoviště, nebo v jeho těsné blízkosti. Dalším pozitivem je nižší finanční účast rodiče (zaměstnance), která reflektuje nazírání na institut školky, potažmo dětské skupiny jako na benefit poskytovaný zaměstnanci (jakožto součást celkové, tedy i nefinanční odměny zaměstnance).

³⁶⁸ § 34 odst. 8 zákona č. 561/2004 Sb., zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

8. Metodologická část

V teoretické části této práce byla nastíněna historie vývoje rodiny a jejích funkcí, proměny společenských rolí a genderové dělby práce. Zabývala jsem se také pojmem flexikurity a jejím historickým kontextem v evropských zemích jako strategickým konceptem, který je východiskem pro nástroje harmonizace rodinného a pracovního života. V této části práce se budu zabývat konkrétním uplatněním těchto nástrojů ve zdravotnictví. Jak ale bylo popsáno v předchozích kapitolách, zdravotnictví je velmi extenzivní pojem zahrnující široké množství oborů činností vykonávaných širokým spektrem pracovníků. Z hlediska rozsahu této práce se nejeví praktické zaobírat se detailním záběrem na celý výčet zdravotnických profesí, v metodologické části se tedy omezím na skupinu profesí, které z mého pohledu po všeobecné rešerši vyvstávají jako nejproblematictější z hlediska harmonizace rodinného a pracovního života – zdravotničtí zaměstnanci lůžkové péče.

Lůžková péče je podle zákona o zdravotních službách vedle ambulantní péče, jednodenní péče a zdravotní péče poskytované ve vlastním sociálním prostředí pacienta jednou z forem zdravotní péče, která je charakteristická nutností hospitalizace pacienta.³⁶⁹

Zaměstnanci lůžkové péče pracují v nepřetržitém pracovním režimu – z toho vyplývá specifičnost práce v oboru této formy zdravotní péče oproti ostatním formám. Na rozdíl od zdravotnických pracovníků pracujících pouze v jednosměnném provozu (zaměstnanec dochází do práce pouze na jeden typ směny, v pravém smyslu se tedy nestřídá s ostatními skupinami – pracuje například pouze na ranní směny) či dvousměnném, případně třisměnném provozu (zaměstnanci se střídají ve dvou, respektive třech různých i různě dlouhých směnách, avšak pouze v rámci pracovního týdne) se zdravotničtí pracovníci pracující v nepřetržitém pracovním režimu ocitají v situaci, kdy je jejich pracovní život zcela neuspořádaný – je pro ně tedy velmi obtížné plánovat v rámci svého soukromého života jakoukoliv činnost, která vyžaduje pravidelnost. Těmto zaměstnancům navíc není poskytován nepřetržitý odpočinek v pravidelných intervalech, či dokonce ve stejné kalendářní dny (například vždy v sobotu a v neděli nebo každé úterý a čtvrtek), což v praxi působí jako problém v rodinném plánování (dvoudenní výlety, prodloužené víkendy apod.)³⁷⁰

³⁶⁹ § 9 odst. 1 zákona č. 372/2011 Sb., zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách)

³⁷⁰ BRŮHA, Dominik. *Směnné režimy a problémy v praxi* [online]. 30.1.2019 [cit. 2022-08-15]. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/1073-poskytovatele-zdravotnich-sluzeb>

8.1. Vymezení cílů výzkumu a výzkumné jednotky

Hlavním cílem výzkumu bude zjistit, jak vypadají v praxi podmínky sladění rodinného a pracovního života u zdravotnických pracovníků pracujících v nepřetržitém provozu. Dílčími výzkumnými otázkami budou zejména: jaká opatření k podpoře sladění rodinného a pracovního života zaměstnanců lůžkové zdravotní péče nabízí Masarykova nemocnice v Ústí nad Labem (Krajská zdravotní, a.s.). a jaká z těchto opatření jsou v praxi zaměstnanci využívána, případně jaká opatření by zaměstnanci uvítali, avšak tato nejsou k dispozici. Vedlejšími výzkumnými otázkami jsou pak aktuální náročnost sladění rodiny a práce z pohledu zaměstnanců a jejich zkušenost s postojem zaměstnavatele k podpoře work-life balance (zejména jeho vstřícnosti k plánování směn apod.).

Kvantitativního výzkumu se zúčastnili dobrovolníci z řad zdravotních sester, sanitářů/sanitářek a lékařů/lékařek pracujících na lůžkových odděleních v Masarykově nemocnici v Ústí nad Labem – tedy zdravotničtí pracovníci, kteří byli ke dni vyplnění dotazníku v pracovním poměru k předmětné nemocnici. Rozhovory pak poskytli konkrétně zdravotničtí zaměstnanci z oddělení kardiochirurgie, neurochirurgie a koronární jednotky.

Tento vzorek je dle mého názoru dostatečně reprezentativní a způsobilý pro vytvoření ucelené statistiky, která odráží stav sladění rodinného a pracovního života zdravotních pracovníků lůžkové péče, jenž se bude u ostatních zaměstnavatelů lišit jen ve velmi nepatrných nuancích. Práce v tomto konkrétním oboru zdravotnictví je, jak již vyplynulo z výše popsané charakteristiky, velmi specifická – jednak svou náročností pro zaměstnance a jednak náročností její organizace pro zaměstnavatele, a proto lze předpokládat, že její dopady na organizaci rodinného života budou víceméně stejné u jakéhokoliv zaměstnavatele (s rozdílem pouze v některých konkrétních opatřeních na podporu harmonizace rodinného a pracovního života, které budou konkrétní zaměstnavatelé nabízet).

8.2. Metody výzkumu

Nástroji pro získání dat, z nichž budou vycházet výsledky tohoto výzkumu, jsou jednak dotazníky, jejichž prostřednictvím bude zajištěn kvantitativní výzkum, a jednak rozhovory s jednotlivými zaměstnanci, které představují kvalitativní výzkum.

Jako nástroj kvantitativního výzkumu bude sloužit standardizovaný dotazník obsahující 16 základních otázek zaměřených na charakteristiku respondenta a jeho možnosti harmonizace rodinného a pracovního života v rámci práce ve zdravotnictví, jakož i jeho osobní využití těchto

možností. Dotazníky budou distribuovány jak v tištěné, tak v elektronické formě prostřednictvím hlasovací ankety na platformě Google Formuláře.

Zkoumání v rámci kvalitativního výzkumu proběhne v podobě rozhovorů s vybraným vzorkem respondentů na téma harmonizace rodinného a pracovního života v rámci jejich zdravotnické profese – z důvodu časové náročnosti této části výzkumu bude dotazována méně než polovina respondentů, kteří se zúčastnili kvantitativního výzkumu a která byla vybrána na základě jejich dobrovolné iniciativy účastnit se i druhé části výzkumu.

8.3. Výsledky dotazníkového šetření

Výzkumu se zúčastnilo celkem 68 zaměstnanců lůžkové péče Masarykovy nemocnice v Ústí nad Labem, kteří vyplnili připravený dotazník a 28 z těchto zaměstnanců se zúčastnilo následného rozhovoru.

8.3.1. Pohlaví

Dlouhodobě se v různých statistikách setkáváme s údaji, které ukazují na závěr, že ve zdravotnictví v ČR pracuje mnohem více žen než mužů. Tento nepoměr je přitom dán především nerovnoměrným zastoupením mužů v některých konkrétních profesích v rámci zdravotnictví (zatímco například u lékařů je zastoupení mužů a žen relativně vyrovnané, u všeobecných sester/bratrů a porodních asistentek/asistentů je mužů o 97,7 % méně než žen)³⁷¹. Tento závěr zcela potvrdily i výsledky mého dotazníku, kterého se celkově zúčastnilo 62 žen a pouze 6 mužů.

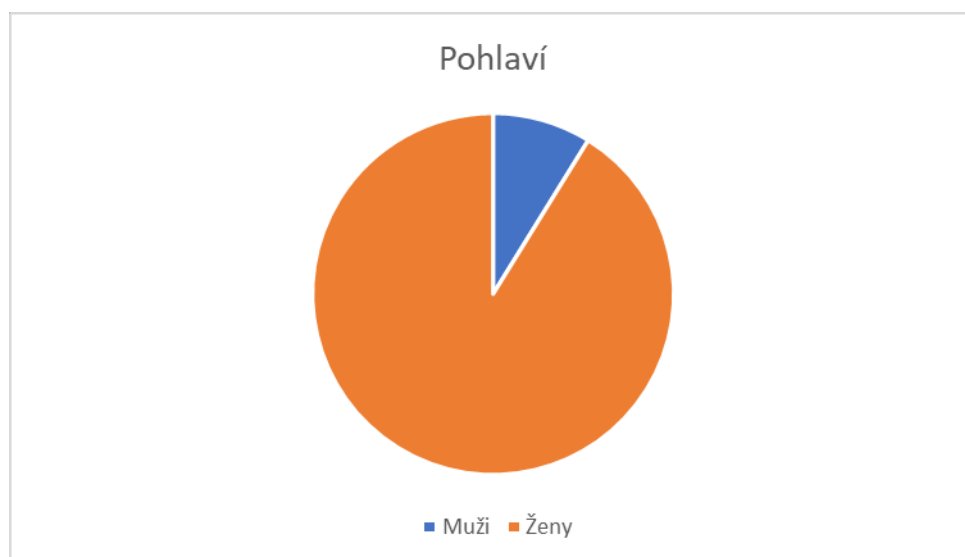
Drtivě převažující počet žen mezi respondenty si lze vysvětlit jednak cílovou skupinou tohoto výzkumu, kterou tvoří z velké části právě zdravotní sestry/bratři, mezi nimiž je podíl mužů velmi malý, jednak lze ale přihlížet i k zaměření tohoto výzkumu (je logickou domněnkou, že muži budou méně motivováni k zodpovídání otázek týkajících se sladování rodinného a pracovního života, jež z velké části spočívají v analýze různých aspektů péče o děti, hodnocení rodičovské dovolené a s ní spojených institutů apod.). Správnost této domněnky by reflektovala nevyrovnanost rolí při péči o rodinu a domácnost, o které bylo v této práci několikrát pojednááno.

Tab. 1: Pohlaví

Muži	Ženy
6	62

³⁷¹ EVROPA V DATECH. *Ženy mezi lékaři* [online]. 25.4.2019 [cit. 2022-08-28]. Dostupné z: <https://www.evropavdatech.cz/clanek/32-zeny-mezi-lekari/#article-content>

Graf 1: Pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování

8.3.2. Věk

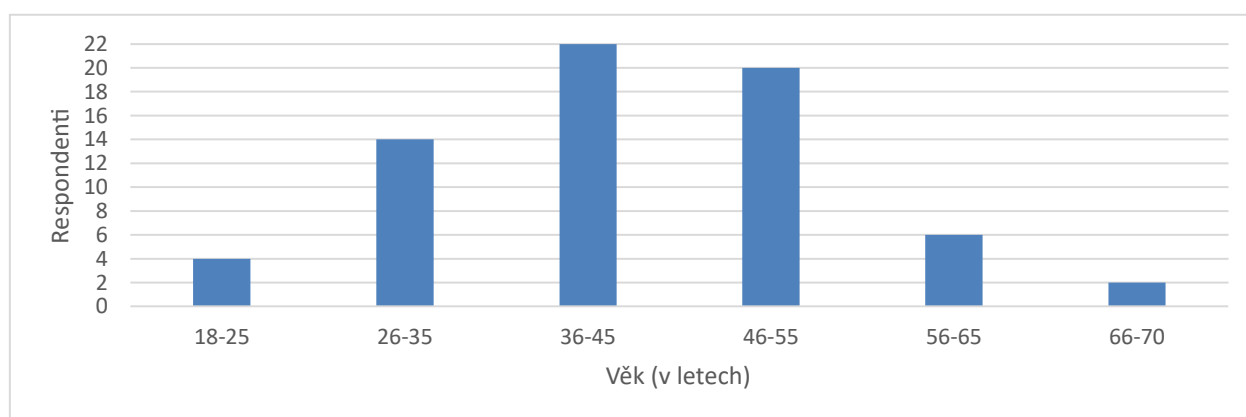
Nejvíce zaměstnanců, kteří se zúčastnili výzkumu, se pohybovalo ve věku v rozmezí 36-55 let – tito zaměstnanci tvořili 64,7 % z celkového počtu dotazovaných (22 zaměstnanců tvořících 32,4 % uvedlo věk spadající do rozmezí 36-45 let a 20 zaměstnanců představujících 29,4 % pak věk v rozmezí 46-55 let). Třetí nejvíce zastoupenou věkovou skupinu tvořili zaměstnanci ve věku 26-35 let, kteří byli zastoupeni 20,6 %. Naproti tomu pouze 5,9 % respondentů uvedlo jako svůj věk 18-25 let a jen 2,9 % bylo ve věku 66-70 let. Z této statistiky lze vypočítat poměrně nízké zastoupení jednak osob v mladém věku, které si lze vysvětlit zkušenostní náročností práce v oblasti lůžkové péče a její finanční nevýhodností neodpovídající vysokým požadavkům v oblasti kvalifikace a obětí osobního života vyplývajících z nepravidelného režimu, a jednak osob v důchodovém věku, což je pochopitelné s přihlédnutím k fyzické náročnosti této práce.

Tab. 2: Věkové skupiny

Věková skupina	Počet respondentů
18-25	4
26-35	14
36-45	22
46-55	20
56-65	6
66-70	2
Celkem	68

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 2: Věkové skupiny



Zdroj: vlastní zpracování

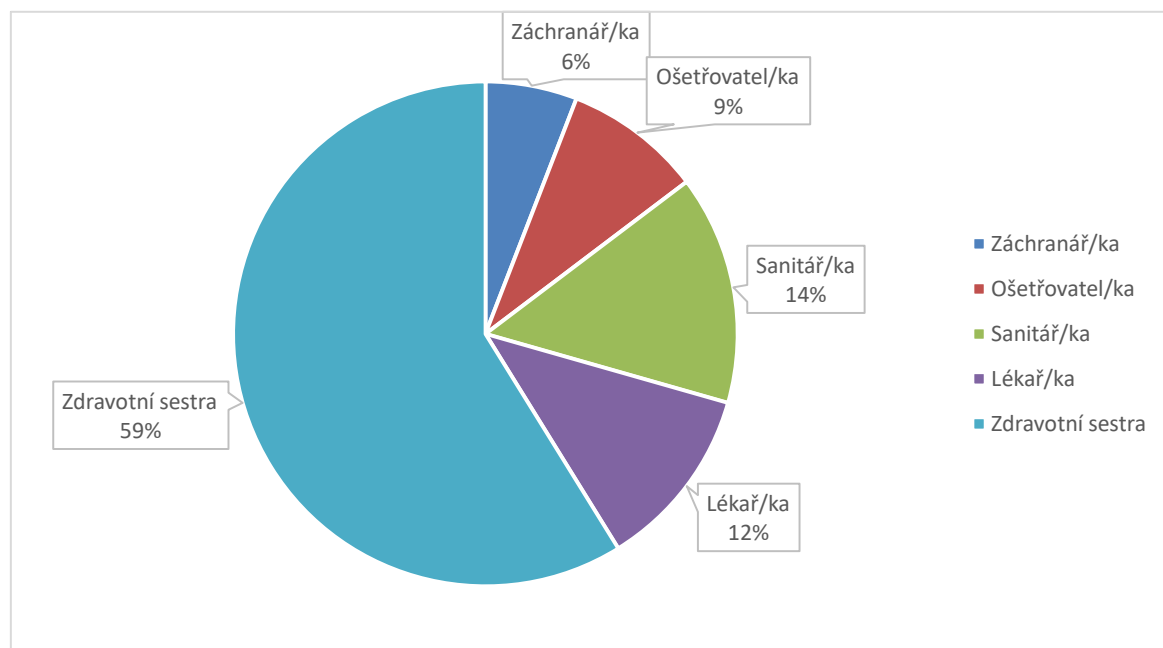
8.3.3. Profese

Dotazníky byly rozdány a rozeslány všem zdravotnickým zaměstnancům oddělení lůžkové péče, vyplnili je tedy jak lékaři/lékařky, tak zdravotní sestry, ošetřovatelé/ošetřovatelky, záchranáři/záchranářky a sanitáři/sanitářky. Největší podíl respondentů tvořily zdravotní sestry (záměrně zde neuvádím i mužský rod, neboť všechny respondentky, které uvedly jako svou pracovní pozici „zdravotní sestra“, byly ženy) – zastupovaly 20,6 % z celku. Druhou nejpočetnější skupinou byli sanitáři a sanitářky, kteří představovali 14,7 %, třetí v pořadí byli lékaři a lékařky s 11,8 %, čtvrtou největší skupinu tvořili ošetřovatelé a ošetřovatelky s 8,8 % a nejmenší část se skládala ze záchranářů a záchranářek, kteří představovali 5,9 % z celkového počtu.

Tab. 3: Profese respondentů

Profese	Počet respondentů
Záchranář/ka	4
Ošetřovatel/ka	6
Sanitář/ka	10
Lékař/ka	8
Zdravotní sestra	40
Celkem	68

Graf 3: Profese respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

8.3.4. Rodinný stav

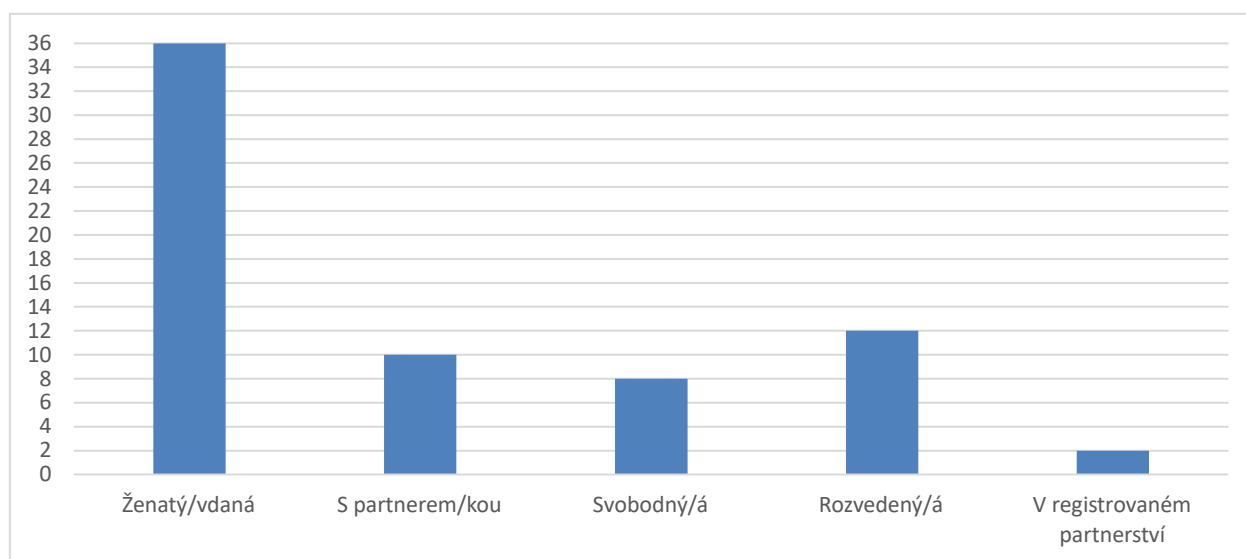
Otázka týkající se rodinného stavu měla svůj význam zejména v kontextu dalších otázek týkajících se péče o děti, možností jejího dělení mezi oba rodiče, potažmo partnery a dalšího šetření v rámci rozhovorů s jednotlivými zaměstnanci. Většina respondentů (70,6 %) uvedla, že žijí buď v manželství (52,9 %), potažmo registrovaném partnerství (2,9 %), nebo s partnerem či partnerkou (14,7 %). Osaměle³⁷² žije 29,4 % respondentů, z nichž téměř dvě třetiny tvoří rozvedení zaměstnanci (17,6 %) a zbytek svobodní (11,8 %).

³⁷² Tento termín používám ve vztahu k definici osamělého rodiče dle ustanovení § 7 odst. 7 zákona č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře.

Tab. 4: Rodinný stav

Rodinný stav	Počet respondentů
Ženatý/vdaná	36
S partnerem/kou	10
Svobodný/á	8
Rozvedený/á	12
V registrovaném partnerství	2
Celkem	68

Graf 4: Rodinný stav



Zdroj: vlastní zpracování

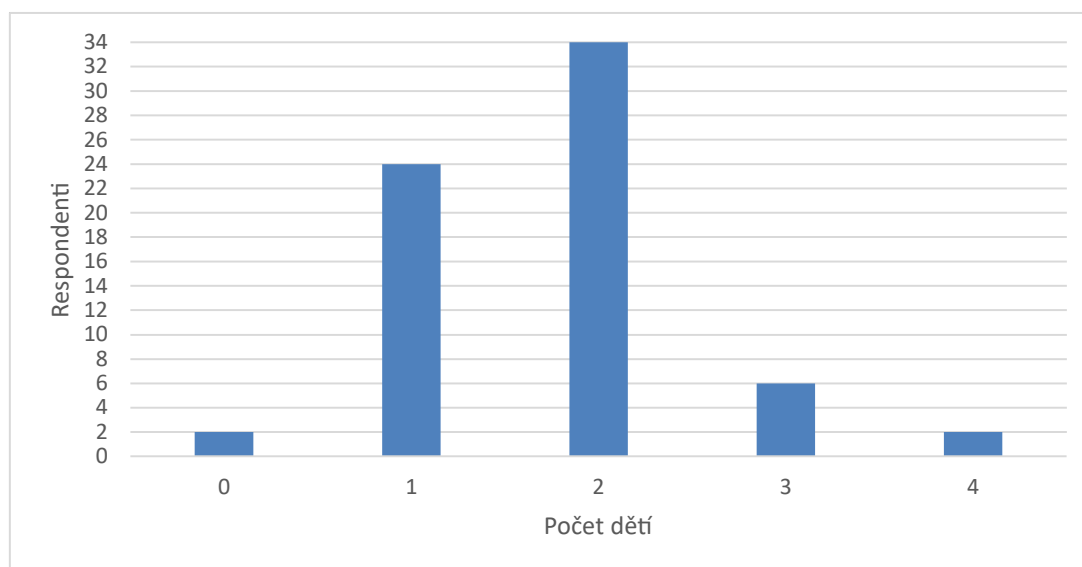
8.3.5. Počet dětí

Většina respondentů (85,3 %) uvedla, že má jedno (35,3 %) nebo dvě (50 %) děti. Pouze 2,9 % respondentů tvořili bezdětní. Všichni respondenti, kteří zodpověděli, že jsou bezdětní, přitom spadají do věkové skupiny 18-25 let. 11,8 % dotazovaných zaměstnanců má 3 (8,8 %) nebo 4 (2,9 %) děti, přičemž žádný z respondentů nevedl větší počet (tedy 5 a více) dětí. Potvrzuje se tedy střeoevropský trend rodiny s jedním až dvěma dětmi.

Tab. 5: Počet dětí

Počet dětí	Počet respondentů
0	2
1	24
2	34
3	6
4	2
Celkem	68

Graf : Počet dětí



Zdroj: vlastní zpracování

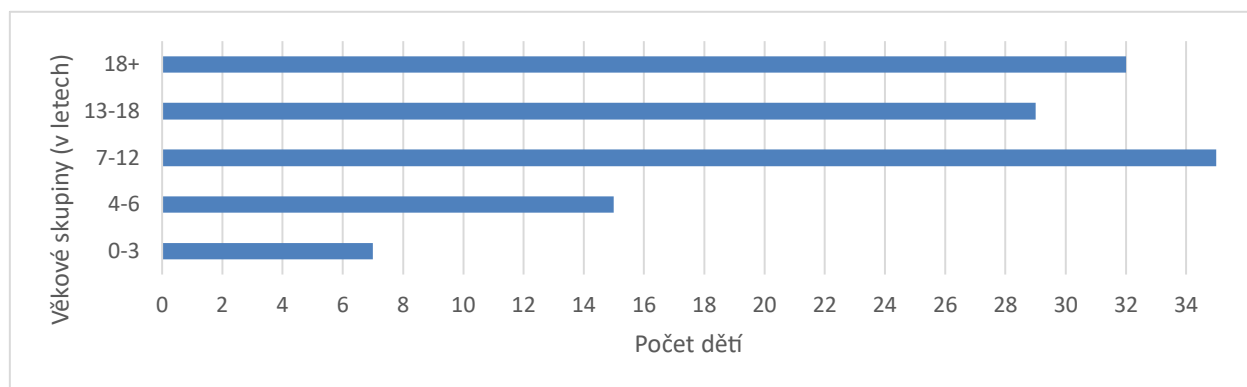
8.3.6. Věk dětí

Většina všech dětí, které respondenti do dotazníků zaznamenali, se pohybuje ve věku starším 6 let. Dvě největší skupiny tvořily děti ve věku 7-12 let (29,7 %) a ve věku starším 18 let (27,1 %). Významně byly zastoupeny ale i děti ve věku 13-18 let, a to 24,6 %. Naopak nejmenší skupinou byly děti ve věku 0-3 roky (pouze 5,9 %) To si lze vysvětlit tím, že alespoň jeden rodič takto malých dětí zpravidla ještě nenastoupil zpět do práce a čerpá rodičovskou dovolenou, přičemž výzkum nezaručil účast obou rodičů na dotazníku, proto v případě, že je jeden z rodičů tohoto dítěte zdravotníkem a druhý nikoliv (případně se pouze výzkumu nezúčastnil), nebude existence tohoto dítěte v dotazníku vůbec zaznamenána.

Tab. 6: Věk dětí

Věková skupina	Počet dětí
0-3	7
4-6	15
7-12	35
13-18	29
18+	32
Celkem	118

Graf 6: Věk dětí



Zdroj: vlastní zpracování

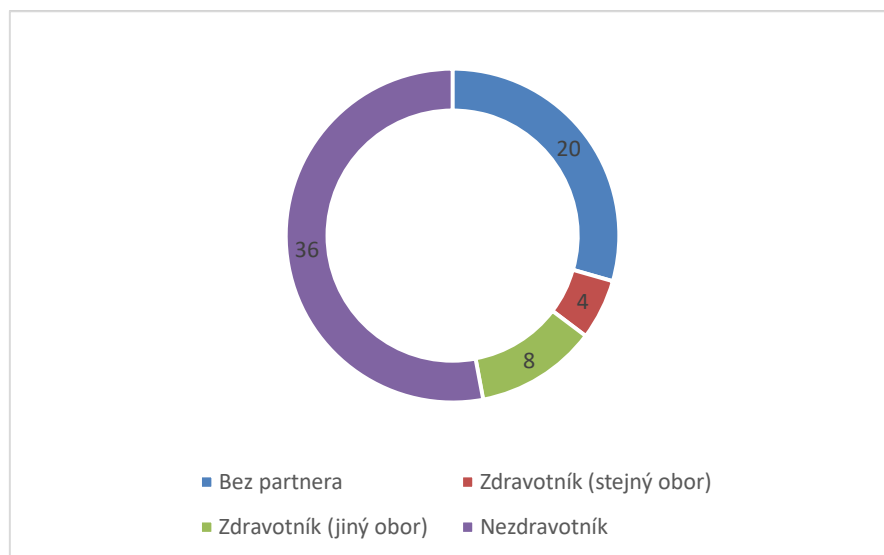
8.3.7. Profese partnera

Účelem této otázky bylo rozdělit respondenty, kteří vypověděli, že žijí buď v manželství, nebo mají partnera, na rodiny dvou zdravotníků a na rodiny, v nichž pouze jeden partner pracuje ve zdravotnictví. 29,4 % respondentů již v první otázce uvedlo, že žijí bez partnera a tuto odpověď zopakovali i v této otázce. 5,9 % z celkového počtu respondentů uvedlo, že jejich partner pracuje ve zdravotnictví, a dokonce ve stejném oboru zdravotnictví (tzn. oba partneři jsou například lékaři kardiologie nebo oba partneři jsou záchranáři). 11,8 % respondentů má partnera, který sice také pracuje ve zdravotnictví, ale v jiném oboru (například jeden z partnerů je zdravotní sestra na traumatologii, druhý z nich je pediatr). A největší počet respondentů (52,9 %) uvedl, že jejich partner pracuje mimo obor zdravotnictví.

Tab. 7: Profese partnera respondentů

Profese partnera	Bez partnera	Zdravotník (stejný obor)	Zdravotník (jiný obor)	Nezdravotník
Participants:	20	4	8	36
Celkem				68

Graf 7: Profese partnera respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

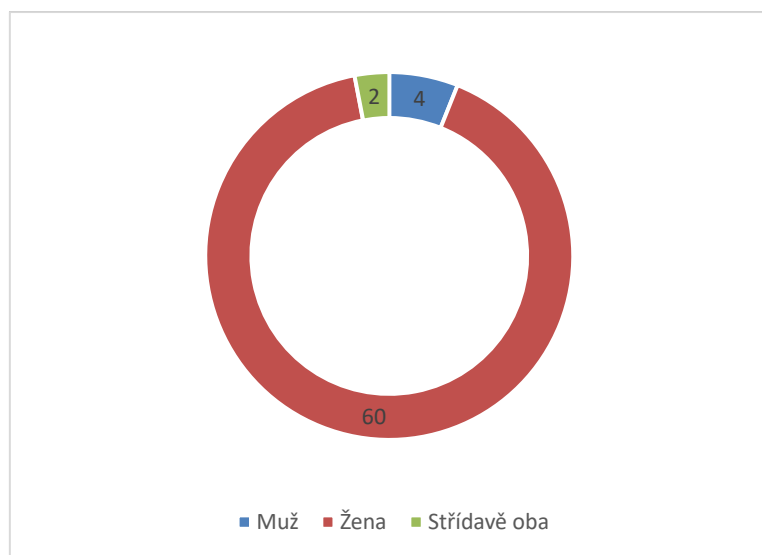
8.3.8. Rodičovská dovolená

Cílem této otázky bylo především zjistit, zda v rodině respondentů čerpal rodičovskou dovolenou muž či žena. Pouze 2 respondenti (2,9 %) uvedli, že nemají děti a pouze tito dva respondenti také na tuto otázku neodpovídali – 100 % respondentů s dětmi (celkem 66) tedy využilo rodičovskou dovolenou (buď osobně, nebo jejich partner). 90,9 % z nich vypovědělo, že v jejich rodině čerpala rodičovskou dovolenou žena, u 6,1 % z nich čerpal rodičovskou dovolenou muž a pouze 3 % se v čerpání rodičovské dovolené střídali.

Tab. 8: Kdo čerpal v rodině respondentů RD

Muž	Žena	Střídavě oba
4	60	2

Graf 8: Kdo čerpal v rodině respondentů RD



Zdroj: vlastní zpracování

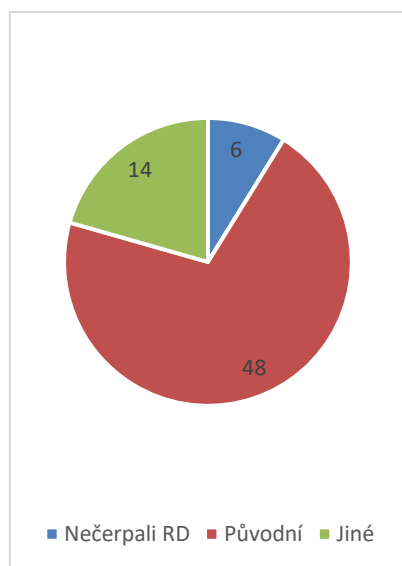
8.3.9. Kariéra po ukončení rodičovské dovolené

Odečteme-li od celku počet respondentů, kteří osobně nečerpali rodičovskou dovolenou (celkem 6), zůstává 62 respondentů, z nichž se pouze 22,6 % po ukončení rodičovské dovolené nevrátilo zpět na své původní místo. Valná většina respondentů (77,4 %) se tedy na původní místo vrátila. Hovoříme-li o změně pracovního místa, je nutné vysvětlit, že v tomto případě se touto změnou může myslet jak změna oboru (tzn. zdravotní sestra změnila profesi na úřednici), tak změna oboru v rámci zdravotnictví (tzn. lékařka kardiochirurgie se stane lékařkou na urgentním příjmu). Zároveň je třeba si uvědomit, že výzkum probíhal pouze mezi zaměstnanci lůžkové péče konkrétního zaměstnavatele – pokud tedy někdo z respondentů po ukončení rodičovské dovolené zcela změnil obor profese, vrátil se tento respondent v určitém časovém horizontu zpět do zdravotnictví, jinak by nebyl účasten tohoto výzkumu.

Tab. 9: Vrátili se respondenti po ukončení RD zpět na své původní pracovní místo?

Nečerpali RD	Původní	Jiné	Celkem
6	48	14	68

Graf 9: Vrátili se respondenti po ukončení RD zpět na své původní pracovní místo?



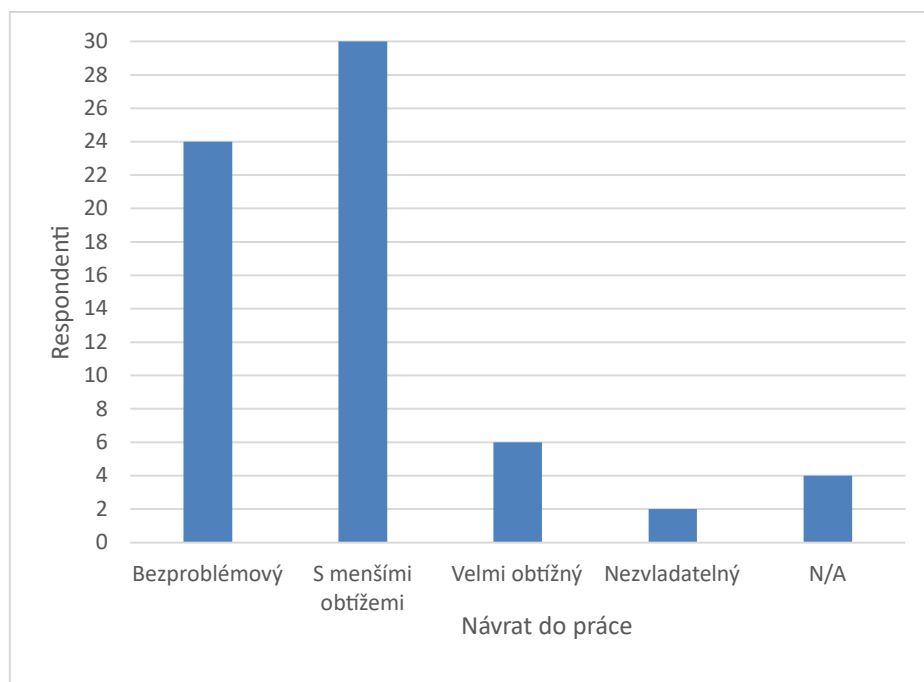
Zdroj: vlastní zpracování

Téměř dvě třetiny respondentů (61,3 %), kteří čerpali rodičovskou dovolenou, uvedly, že se po jejím skončení potýkaly v práci s menšími či většími obtížemi z hlediska zvládnání pracovního tempa a adaptace na změny, které během jejich nepřítomnosti ve zdravotnictví nastaly. Pro 3,2 % respondentů byl návrat na pracoviště nezvladatelný. Menší obtíže při návratu do práce zažilo 48,4 % respondentů a velmi obtížný se zdál 9,7 % respondentům. Zcela bezproblémové bylo opětovné zapojení se do práce pro 38,7 % respondentů.

Tab. 10: Jaký byl návrat do práce po RD

Bezproblémový	S menšími obtížemi	Velmi obtížný	Nezvladatelný
24	30	6	2

Graf 10: Jaký byl návrat do práce po RD



Zdroj: vlastní zpracování

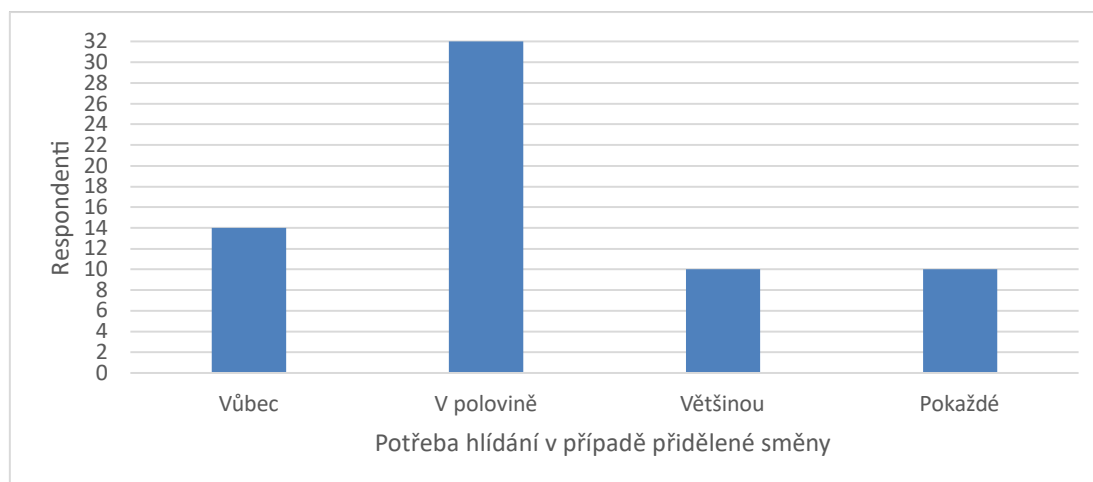
8.3.10. Péče o dítě

Odpovědi na otázku, jak často museli respondenti v době nutnosti péče o dítě využívat služeb jiné osoby (například chůvy), případně pomoci rodinných příslušníků (babičky, sourozence apod.), aby mohli docházet do zaměstnání dle přidělených služeb, byly z 48,5 % „v polovině případů, kdy jsem šel/šla do práce“. 21,2 % respondentů uvedlo, že tuto formu pomoci nepotřebovali vůbec. 15,2 % respondentů naopak své dítě muselo svěřit do péče jiné osoby pokaždé, když šli do práce a stejná část respondentů odpověděla, že to bylo ve většině případů, kdy museli nastoupit na směnu.

Tab. 11: Potřeba hlídání v případech, kdy šli zaměstnanci do práce

Vůbec	V polovině	Většinou	Pokaždé
14	32	10	10

Graf 11: Potřeba hlídání v případech, kdy šli zaměstnanci do práce



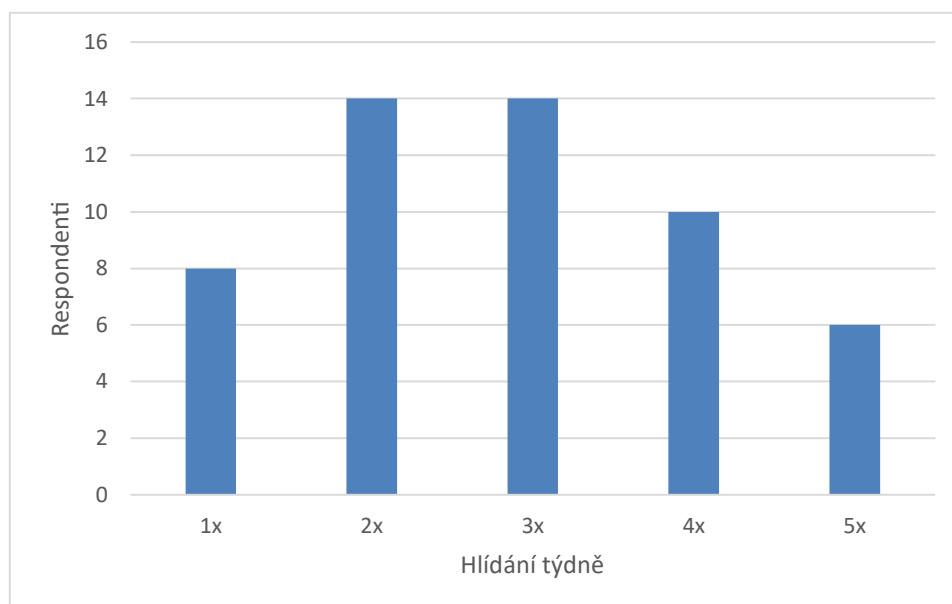
Zdroj: vlastní zpracování

Z 52 respondentů, kteří tuto pomoc potřebovali, jich nadpoloviční většina (53,8 %) vypověděla, že ji využívala nebo využívá zhruba 2x-3x týdně.

Tab. 12: Potřeba hlídání v případech, kdy šli zaměstnanci do práce vyjádřená týdně

Týdně	1x	2x	3x	4x	5x
	8	14	14	10	6

Graf 12: Potřeba hlídání v případech, kdy šli zaměstnanci do práce vyjádřená týdně



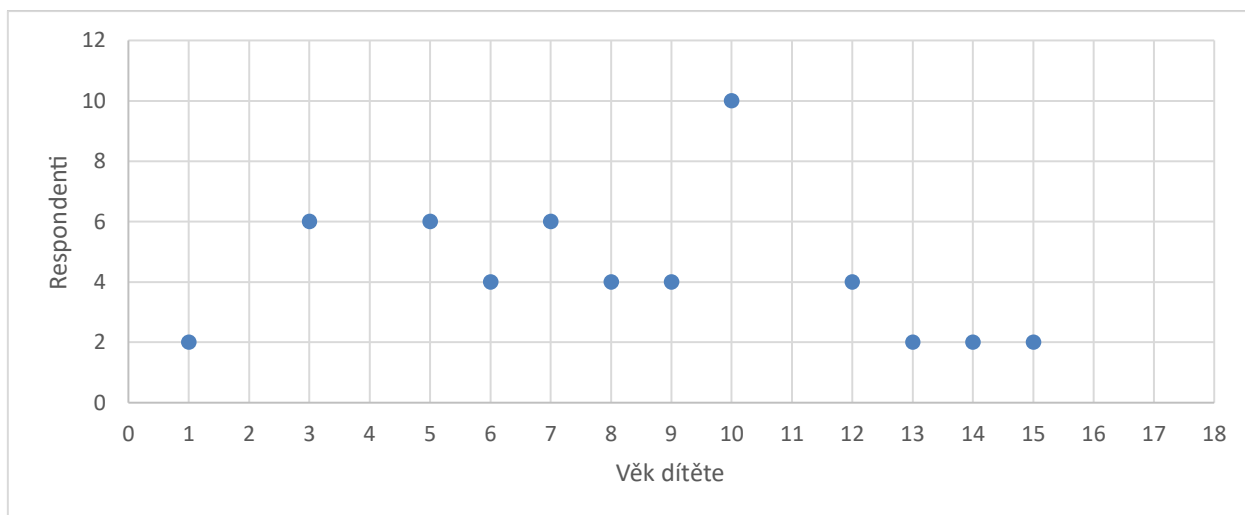
Zdroj: vlastní zpracování

Největší potřeba této pomoci trvala u většiny respondentů až do 10 let věku dítěte (80,8 %), jen u 19,2 % respondentů to bylo do 15 let věku dítěte.

Tab. 13: Do kolika let věku dítěte museli zaměstnanci využívat hlídání

Pomoc (do kolika let věku dítěte)	Počet odpovědí
1	2
2	
3	6
4	
5	6
6	4
7	6
8	4
9	4
10	10
11	
12	4
13	2
14	2
15	2

Graf 13: Do kolika let věku dítěte museli zaměstnanci využívat hlídání?



Zdroj: vlastní zpracování

8.3.11. Flexibilita nabízená zaměstnavatelem

Dalšími otázkami byly, jaké flexibilní formy zaměstnání/ výkonu práce respondentům jejich zaměstnavatel nabízí a které z těchto možností zaměstnanci osobně využívají. V této části výzkumu však došlo k deformaci objektivní vypovídající hodnoty odpovědí, neboť zaměstnanci často označovali v první popsané otázce možnosti, které se po dalším ověření ukázaly být nepravdivými. Tento jev si lze vysvětlit tím, že respondenti nepochopili zcela podstatu uvedených institutů a mylně je zaměňovali s jinými formami výkonu práce.

Ke zmatení došlo zejména u dvou možností, které byly vybrány dohromady celkem osmnáctkrát – práce na zavalanou (14 vyznačení) a pružná pracovní doba (4 vyznačení). Tyto dvě možnosti přitom zaměstnavatel pro zaměstnance, kteří se zúčastnili výzkumu, ve skutečnosti nenabízí. Pružnou pracovní dobu, která představuje zaměstnavatelem určený úsek pracovní doby, kdy zaměstnanec musí být na pracovišti a volitelný úsek pracovní doby, který poskytuje zaměstnanci možnost určit si začátek, případně konec směny podle svého vlastního uvážení, respondenti pravděpodobně vyznačovali proto, že ke střídání zaměstnanců denní a noční směny dochází v předem vymezeném časovém úseku, avšak v praxi je na zaměstnancích, aby se dohodli, v kolik hodin se přesně vystřídají (pravidlem je, že dokud nepřijde zaměstnanec následující směny, musí v práci setrvat zaměstnanec směny předcházející – tzn. pokud například střídající zdravotní sestra přijde do práce v 19:15, odchází zdravotní sestra z předcházející směny v 19:15, ale pokud střídající zdravotní sestra dorazí v 19:45, odchází její kolegyně z předchozí směny až v 19:45). Práci na zavalanou, kdy zaměstnanec vykonává práci podle aktuálních potřeb zaměstnavatele, přičemž tento mu potřebu výkonu práce oznamuje buď bezprostředně před výkonem práce, nebo v předem dohodnuté době, respondenti označovali pravděpodobně jako důsledek nepochopení obsahu tohoto institutu a jeho záměnou s pracovní pohotovostí.

Tab. 15: Flexibilní formy zaměstnávání/výkonu práce, které zaměstnavatel nabízí

Flexibilní formy	Počet odpovědí
Stlačený pracovní týden	24
Kratší pracovní doba	38
Pružná pracovní doba	4
Práce na zavalanou	14

Konstatovali jsme sice, že fakticky jsou získané výpovědi zkreslené, avšak lze z nich přece jen vyvodit zajímavé závěry, a to ohledně informovanosti respondentů o skutečných možnostech flexibilních forem výkonu práce, které jim zaměstnavatel nabízí. Tato informovanost je velmi

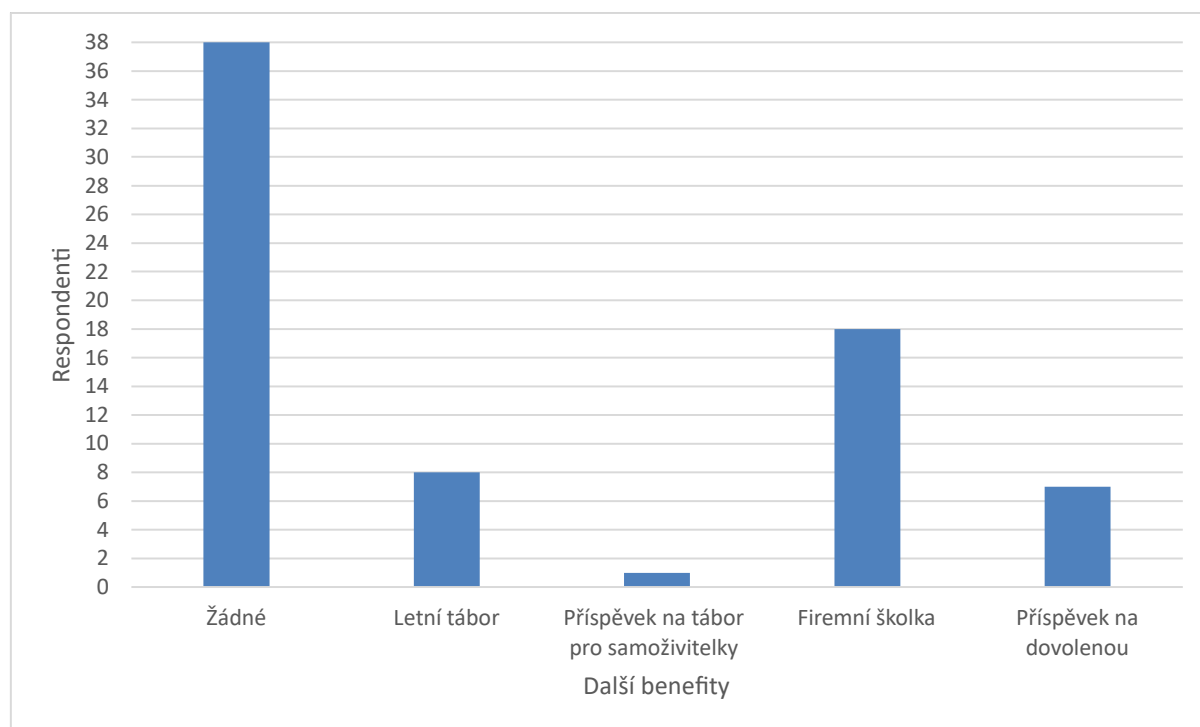
nízká, což přímo souvisí s hojností využívání jakýchkoli forem flexibilních forem výkonu práce – ta je totiž taktéž velmi nízká. Ačkoli 38 respondentů (55,9 %) uvedlo, že mají povědomí o možnosti kratší pracovní doby, jen 14 respondentů (20,6 %) tuto možnost někdy u tohoto zaměstnavatele využilo. 10 respondentů (14,7 %) pak uvedlo, že by si přáli mít možnost pracovat na tzv. zkrácený úvazek.

Mezi další zaměstnavatelem nabízené benefity pro sladování rodinného a pracovního života, které respondenti uváděli, patří firemní školka, příspěvek na dovolenou a letní tábory pro děti zaměstnanců. Jedna respondentka uvedla také příspěvek na letní tábor pro děti, který zaměstnavatel vyplácel před několika lety matkám samoživitelkám. Valná většina respondentů (celkem 38) však uvedla, že nemá povědomí o žádných dalších nabízených benefitech.

Tab. 16: Další benefity pro podporu harmonizace rodiny a práce, které zaměstnavatel nabízí

Žádné	Letní tábor	Příspěvek na tábor pro samoživitelky	Firemní školka	Příspěvek na dovolenou
38	8	1	18	7

Graf 15: Další benefity pro podporu harmonizace rodiny a práce, které zaměstnavatel nabízí



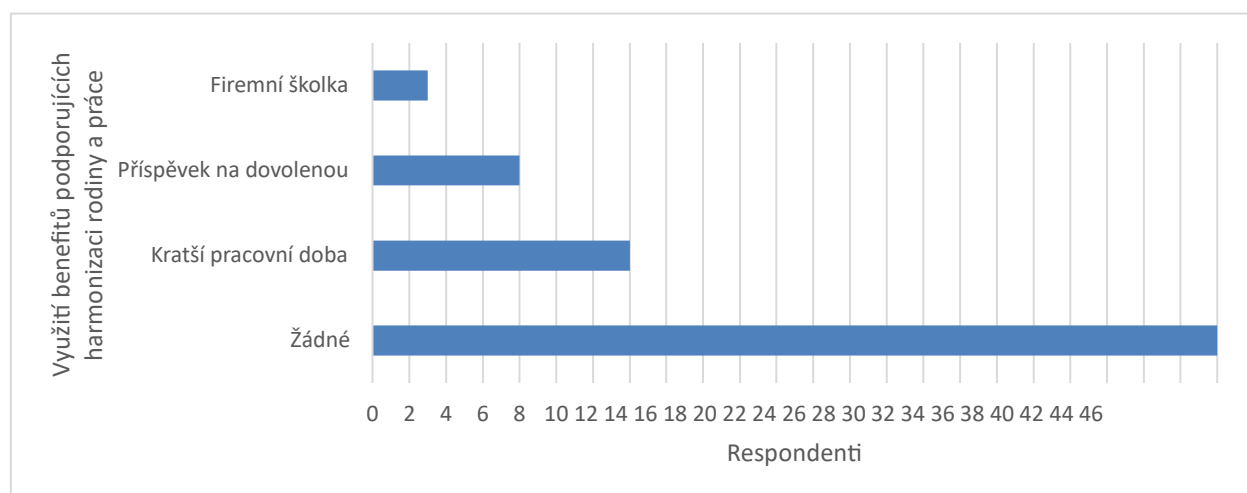
Zdroj: vlastní zpracování

67,6 % respondentů uvedlo, že nevyužívá a ani u tohoto zaměstnavatele nikdy nevyužívalo žádné výše popsané instituty, jen 11,8 % respondentů již využilo příspěvku na dovolenou a 4,4 % respondentů využilo možnosti firemní školky.

Tab. 17: Které instituty podpory harmonizace rodiny a práce využíváte?

Žádné	Kratší pracovní doba	Příspěvek na dovolenou	Firemní školka
46	14	8	3

Graf 16: Které instituty podpory harmonizace rodiny a práce využíváte?



Zdroj: vlastní zpracování

8.3.12. Požadované změny

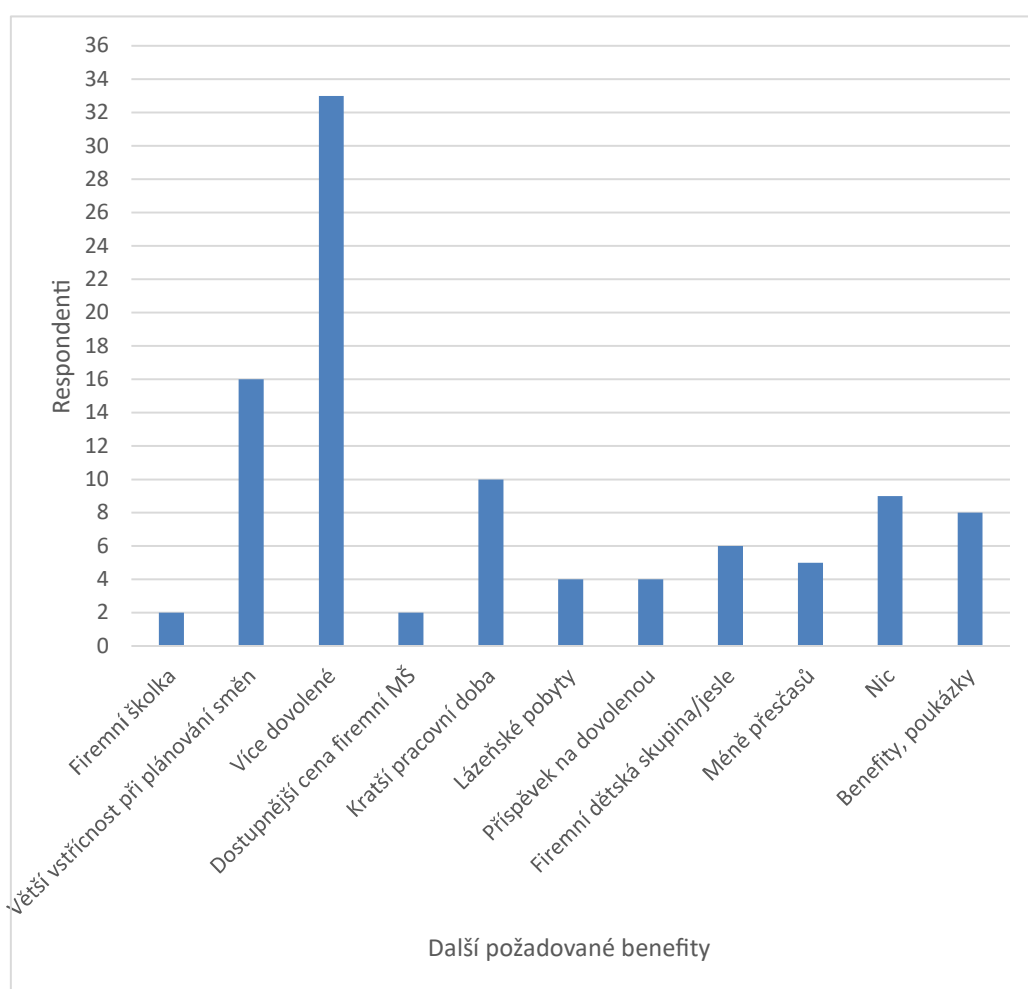
Na otázku, jaké další benefity, které by podle jejich názoru napomohly sladování rodinného a pracovního života, avšak v současné době je jejich zaměstnavatel nenabízí, odpovídali respondenti různě. 2,9 % respondentů (2) uvedlo v této otázce zřízení firemní mateřské školy (kterou ovšem zaměstnavatel již provozuje), z čehož lze opět vyčíst jistou míru neinformovanosti o veškerých možnostech, které zaměstnavatel skutečně nabízí. Pouze 13,2 % respondentů uvedlo, že nemají zájem o žádné další benefity, nebo nechali tuto otázku nevyplněnou. Ze zbylých 86,8 % respondentů by jich nejvíce uvítalo více dovolené (48,5 %) a větší vstřícnost při plánování směn (23,5 %), případně alespoň méně přesčasů (7,4 %). Respondenti by uvítali také zaměstnanecké benefity v podobě poukazů na sportovní či wellness aktivity, slevové poukazy například do kina či do divadla anebo vouchery do restaurací (11,8 %). Z odpovědí 2,9 % respondentů vyplývá, že sice mají povědomí o existenci firemní mateřské školy, avšak tato je pro ně cenově nedostupná,

takže by uvítali větší dotaci ze strany zaměstnavatele. Stejně velká část respondentů by měla zájem o nějakou formu podnikových akcí pro děti.

Tab.18: Další požadované benefity pro účely sladění rodiny a práce

Firemní školka	Větší vstřícnost při plánování směn	Více dovolené	Dostupnější cena firemní MŠ	Kratší pracovní doba	Lázeňské pobyty	Příspěvek na dovolenou	Firemní dětská skupina/jesle	Méně přesčasů	Nic	Benefity, poukázky	Akce pro děti
2	16	33	2	10	4	4	6	5	9	8	2

Graf 17: Další požadované benefity pro účely sladění rodiny a práce



Zdroj: vlastní zpracování

8.4. Závěry z rozhovorů

V rozhovorech s vybranými zaměstnanci, které následovaly po dotazníkovém šetření, jsem se ptala na jejich konkrétní zkušenosti se sladováním osobního (potažmo rodinného) a pracovního života. Zajímalo mě také rozvedení odpovědí na otázky, jaké možnosti nabízí v této oblasti jejich

zaměstnavatel a jaké z nich využívají, potažmo jaké další možnosti by ocenili. Zajímaly mě i problémy, které pro zaměstnance povaha a časová náročnost jejich práce představuje vzhledem k jejich rodinnému životu. Rozhovoru se zúčastnilo celkem 28 zaměstnanců lůžkové péče 3 vybraných oddělení Masarykovy nemocnice, z toho 18 zdravotních sester, 3 lékaři/lékařky, 5 sanitářů/sanitářek, 1 ošetřovatel a 1 záchranář (24 žen a 4 muži) a po uceleném prostudování získaných výpovědí se jeví jako účelné rozdělit tyto na tři největší témata: problémy spojené s návratem z rodičovské dovolené, problém nedostatečné dovolené a plánování směn.

8.4.1. Problémy spojené s návratem z rodičovské dovolené

Zejména ženy často jako první problém, který je napadl v souvislosti s harmonizací rodiny a práce, uváděly jejich zkušenost s návratem do zaměstnání po rodičovské dovolené. Jedna z dotazovaných zaměstnankyň vypověděla, že po skončení rodičovské dovolené se nevrátila na své původní místo, neboť pro ni zaměstnavatel „neměl místo“. To se zdá být praxí odporující ustanovení § 47 zákoníku práce, které ukládá zaměstnavateli povinnost zařadit zaměstnance po skončení rodičovské dovolené na jejich původní práci a pracoviště, pokud je to možné. Z výpovědi zaměstnankyně ovšem vyplývá, že její pracovní místo zaměstnavatel na papíře uměle zrušil a vytvořil nové, které však svou pracovní náplní zcela odpovídalo tomu zrušenému. Tato praktika je nejen nežádoucí, ale dokonce odporuje pracovněprávním předpisům – judikatura dlouhodobě dovozuje, že pouhá změna organizačního uspořádání neznamená nadbytečnost zaměstnance, pokud je pro něj stále možné vykonávat práci podle pracovní smlouvy.³⁷³

Další dvě zaměstnankyně se nevrátily na své původní místo z důvodu nevyhovující pracovní doby, která by jim neumožňovala péči o dítě – problémem pro ně byla zejména neochota zaměstnavatele nabídnout jim kratší pracovní dobu (tzv. zkrácený úvazek) a také výše mzdy, která by jim v takovém případě příslušela. Jedna z těchto zaměstnankyň projevila o kratší pracovní dobu zájem a chtěla se na ní se zaměstnavatelem dohodnout, avšak ten její žádosti nevyhověl s odůvodněním, že by taková úprava představovala precedens, který si vzhledem k nízkým personálním kapacitám na daném oddělení nemůže dovolit – v tom lze opět spatřovat nežádoucí chování, když ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce ukládá zaměstnavateli povinnost vyhovět žádosti těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let o kratší pracovní

³⁷³ viz například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.8.2021, sp. zn. 21 Cdo 456/2020, ECLI:CZ:NS:2021:21.CDO.456.2020.1

dobu, pokud tomu nebrání vážné pracovní důvody.³⁷⁴ Vážnými provozními důvody ovšem jistě nemůže být pouze obava zaměstnavatele z možného využití tohoto institutu dalšími zaměstnankyněmi.³⁷⁵ Druhá zaměstnankyně o úpravu pracovní doby ani nežádala, neboť by pro ni práce na stejné pozici, avšak s kratší pracovní dobou, znamenala citelné snížení mzdy, které by pro její rodinný rozpočet bylo neunesitelné.

Sedmnáct zaměstnankyň vypovědělo, že pro ně bylo nadmíru stresující vrátit se po rodičovské dovolené zpět na své původní místo, neboť se během jejich nepřítomnosti změnilo mnoho pracovních postupů, které se musely učit a změnila se i dynamika a složení pracovního kolektivu. Deset z těchto zaměstnankyň odpovědělo kladně na otázku, zda po návratu do práce uvažovaly z výše uvedených důvodů o změně zaměstnání. Jedna zaměstnankyně uvedla zkušenost některých svých bývalých kolegyň, které adaptaci na pracovní tempo po rodičovské dovolené nezvládly a ukončily svou kariéru ve zdravotnictví (jedna z uvedených bývalých kolegyň odešla například pracovat do státní správy, což pro ni sice znamenalo mnohem nižší výdělek, ovšem zároveň jí tato změna profese umožnila mnohem lépe skloubit práci a péči o dítě díky pravidelnosti pracovní doby od 9 do 17 hodin a zaměstnaneckých benefitů v podobě tzv. sick days a podobně).

8.4.2. Nedostatečná dovolená

Všichni dotazovaní zaměstnanci uvedli, že jim nevyhovuje délka pracovního volna, které jim zaměstnavatel poskytuje. Zaměstnanci oddělení kardiologie (16 z 28 dotazovaných zaměstnanců) uvedli, že mají nárok na 5 týdnů dovolené, ačkoli se snažili do kolektivní smlouvy prosadit 6 týdnů, jako mají zdravotničtí pracovníci v rizikovém provozu, neboť i oni vykonávají některé rizikové aktivity (jako příklad uvedli práci s infekčními pacienty nebo třeba provádění rentgenových vyšetření u pacientů na lůžku), avšak ne v dostatečné časové dotaci, která by odůvodňovala vyšší výměru dovolené.

³⁷⁴ K tomu, co se rozumí vážnými provozními důvody se v minulosti vyjadřoval Nejvyšší soud, srov. například Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. prosince 2003, sp. zn. 21, Cdo 1561/2003, ECLI:CZ:NS:2003:21.CDO.1561.2003.1 nebo Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. června 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006, ECLI:CZ:NS:2007:21.CDO.612.2006.1. Ve zmíněných rozhodnutích Nejvyšší soud především zdůraznil, že zaměstnavatel je povinen se dohodnout se svými těhotnými zaměstnankyněmi nebo zaměstnankyněmi pečujícími o dítě mladší 15 let na úpravě stanovené či kratší pracovní doby, pokud o to požádají. Výjimkou z této povinnosti představují pouze vážné provozní důvody, které by vyhovění žádosti bránily. Zhodnocení, zda je v konkrétním případě naplněn předpoklad této výjimky, spočívá ve vyhodnocení významu zásahu do provozu zaměstnavatele způsobeného potenciálním povolením kratší pracovní doby, případně jiné úpravy pracovní doby zaměstnankyně. Pokud by bylo plnění úkolů zaměstnavatele zcela znemožněno, narušeno nebo vážně ohroženo, pak lze dovést, že se jedná o vážné provozní důvody bránící vyhovění žádosti.

³⁷⁵ viz Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. prosince 2003, sp. zn. 21, Cdo 1561/2003, ECLI:CZ:NS:2003:21.CDO.1561.2003.1

Všichni 3 dotazovaní lékaři uvedli, že největší překážkou harmonizace rodiny a práce je pro ně čas strávený na pracovišti, který je často delší než 12 hodin denně. Jedna z lékařek uvedla, že vzhledem k tomu, že je to právě ona, kdo do rodinného rozpočtu přináší většinu finančních prostředků, nestěžuje si na velké množství přesčasů a odsloužených svátků, avšak problémem je pro ni zvládat k nabitému pracovnímu rozvrhu i péči o děti, které musí chodit do školky a poté případně k babičkám. Partner této lékařky pracuje v soukromé sféře mimo oblast zdravotnictví, avšak ačkoli netráví tolik času v práci, většinu péče o domácnost a rodinu přenechává na své partnerce. Tuto zkušenost potvrdila i druhá dotazovaná lékařka, která uvedla, že by ocenila více dovolené, ale na druhou stranu si pochválila možnost využít alespoň firemní školky, na kterou jí v době, kdy ji využívala (před několika lety) zaměstnavatel přispíval částkou 200 Kč měsíčně, přičemž samotné školné se pohybovalo v rozmezí od 190 Kč (při pobytu dítěte ve školce v trvání 1 dne) až do 1 800 Kč měsíčně (za 10 a více dní), stravné pak činilo 40 nebo 45 Kč denně podle věku dítěte.

Výhody firemní školky byly zmíněny i během dalších rozhovorů – celkem sedmkrát. Zaměstnankyně se staršími dětmi nastínily rozdíl jejich starší zkušenosti oproti dnešnímu přístupu zaměstnavatele. Dvě zdravotní sestry s dětmi ve věku 18 let a více uvedly, že v době, kdy byly jejich děti ještě školního věku, nenabízel tento zaměstnavatel dle jejich znalostí žádné benefity kromě táborů, jichž se děti mohly zúčastnit. Podrobnosti si ale ani jedna ze zaměstnankyň nepamatovala, shodly se pouze na tom, že se jednalo o letní tábory, na které zaměstnavatel přispíval.

24 z 28 dotazovaných zaměstnanců souhlasilo s tvrzením, že pracují ve stresujícím prostředí, což by se mělo odrazit v délce jejich dovolené. Třináct zdravotních sester uvedlo, že nepravidelnost směn a „rozsekané“ dovolené jim činí enormní potíže při plánování rodinných dovolených, rekreačních pobytů apod. Sedm z těchto sester přiznává subjektivní pocit, že si nemohou dovolit marodit a v případě, že je (nebo v minulosti bylo) nemocné jejich dítě, zpravidla mu musely zajistit péči prostřednictvím jiných rodinných příslušníků (tzn. nevyužily možnosti zůstat s dítětem doma a pečovat o něj osobně) z důvodu jejich nepostradatelnosti v práci. Slovy jedné zaměstnankyně: „*Kdo by za mě tu směnu vzal? Je nás tam pět a půl.*“

8.4.3. Plánování směn

Jen 3 z celkového počtu dotazovaných zaměstnanců uvedli, že jsou spokojeni s tím, jakým způsobem funguje plánování směn. Zbylých 25 zaměstnanců mělo v menší či větší míře k systému plánování nějaké připomínky. Šest respondentů poznamenalo, že směny jsou určovány na základě

jakéhosi předběžného obrysového plánu v kombinaci s požadavky, které si zaměstnanci zapisují, ovšem těmto požadavkům nelze vždy vyhovět, přičemž neexistuje univerzální a jednoznačně spravedlivý systém rozhodování, komu bude vyhověno a komu nikoliv. Jeden respondent uvedl, že ve většině případů se ale ctí jakýsi usus, že svátky, jako jsou Štědrý den nebo Nový rok, obvykle slouží mladí a bezdětní zaměstnanci, případně dochází ke střídání mezi ostatními zaměstnanci relativně spravedlivým způsobem. Jeden respondent se podělil o svou negativní zkušenost s plánováním směn, kdy mu z důvodu nedostatečného množství zaměstnanců byla rozdělena dvoutýdenní dovolená na tři kusy, neboť mezi jednotlivými částmi musel v práci odsloužit jednu, případně dvě směny – pracovník zodpovědný za plánování směn mu sdělil, že z organizačních důvodů to „nelze vymyslet jinak“.

8.5. Doporučení vyplývající z výsledků výzkumu

Z výsledků dotazníků i z informací získaných během rozhovorů se zaměstnanci vyplývá několik závěrů: ne všichni zaměstnanci jsou zcela informováni o institutech pro podporu sladění rodinného a pracovního života, které zaměstnavatel nabízí a značná část respondentů (67,6 %) nevyužívá žádného z těchto institutů. Téměř polovina respondentů (48,5 %) by pro snazší harmonizaci rodiny a práce ocenila více dovolené. Pouze velmi malý počet respondentů využívá možnosti střídání se při rodičovské dovolené (3 %) a u většiny z nich čerpala v rodině rodičovskou dovolenou žena (90,9 %) – většina respondentů se pak při návratu z rodičovské dovolené cítila být pod velkým tlakem, neboť během doby, kdy byli respondenti s dítětem doma a neúčastnili se pracovního procesu, ztratili kontakt s vývojem postupů a nejnovějšími informacemi ve svém oboru.

Prvním dílčím doporučením je tedy zlepšení informovanosti mezi zaměstnanci – ať již prostřednictvím jednoduchého školení na pracovišti, nebo online kurzu, které by probíhalo jednou ročně nebo jednou za dva roky, a při nichž by zaměstnancům byla vysvětlena základní problematika pracovněprávních vztahů a bylo by jim srozumitelně popsáno, na co mají a nemají nárok a jaké benefity zaměstnavatel nabízí. Takové školení není nic neobvyklého a podniky jej často praktikují v rámci zvyšování spokojenosti zaměstnanců prostřednictvím svých HR týmů.

Druhým doporučením je zvýšení počtu zaměstnanců, které by vyřešilo jak velké množství nedobrovolných přesčasů, tak velmi málo pracovního volna. Na druhou stranu je v této otázce třeba zohlednit, že rozšiřování personálu je pro zdravotnická zařízení obecně velkým problémem. Konkrétně zaměstnavatel, u něhož proběhl výzkum, inzeruje na svých webových stránkách 22

pracovních nabídek pro lékaře na různá oddělení a 17 pracovních nabídek pro zdravotní sestry³⁷⁶, z čehož lze usuzovat, že o navýšení kapacity pracovní síly usiluje.

Větší nabídka kratší pracovní doby pro osoby pečující o děti je dalším nabízejícím se opatřením, které by ve svém důsledku dle mého názoru snížilo frustraci spojenou s opětovným zapojením se do pracovního procesu, neboť by snížilo délku doby, kdy je zaměstnanec čerpající rodičovskou dovolenou odtržen od reality pracovního prostředí a vývoje medicíny. Zaměstnanci by tak neztráceli kontakt s oborem a pracovním kolektivem, což by mělo příznivé důsledky jednak pro udržování jejich kvalifikace a jednak pro využívání jejich pracovní kapacity zaměstnavatelem, který má nedostatek zaměstnanců.

³⁷⁶ viz KZ. *Nabídka zaměstnání* [online]. [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://www.kzcr.eu/cz/ul/odbornici/nabidka-zamestnani/0/>

9. Přípravovaná legislativa v oblasti work-life balance

V současné době je aktuálním mezinárodním dokumentem souvisejícím s flexibilitou na pracovním trhu a ochranou zaměstnance v kontextu harmonizace rodinného a pracovního života směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 20. června 2019 (tzv. „work-life balance“ směrnice). Směrnice se odvolává zejména na „rovnost příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti“³⁷⁷, dále na „ochranu před propuštěním z důvodu spojeného s mateřstvím“³⁷⁸ a zdůrazňuje význam politik členských států v oblasti work-life balance, které by měly cílit na „rovnoměrné rozdělení pečovatelských povinností mezi muže a ženy a překonávání rozdílů mezi ženami a muži v oblasti výdělků a odměn“³⁷⁹. Cílem směrnice je dosažení rovnosti příležitostí a rovného zacházení mezi muži a ženami na trhu práce a podpora harmonizace rodiny a práce zaměstnanců s dětmi a zaměstnanců, kteří jsou zároveň pečujícími osobami³⁸⁰. Tento evropský dokument otevřeně vyjmenovává některé problémy, s nimiž se členské státy nedostatečně vypořádávají – například nedostatečné zastoupení žen na trhu práce způsobené jejich pečovatelskou rolí v rodině (ať již hovoříme o péči o děti, či o péči o nemocného, případně závislého rodinného příslušníka), které není dostatečně zlepšováno pomocí opatření zaměřených na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, jež by využívali i otcové, kteří by tak převzali část neplacené práce v domácnosti. Směrnice například upozorňuje, že v mnoha členských státech vůbec není zavedena placená otcovská a rodičovská dovolená³⁸¹. Směrnice se snaží o zakotvení více způsobů harmonizace rodinného a pracovního života – například otcovské dovolené v rozsahu 10 pracovních dnů či rodičovské dovolené v délce alespoň 4 měsíců. Dalšími zavedenými instituty jsou pracovní volno z důvodu vyšší moci (v důsledku naléhavých rodinných důvodů vyžadujících okamžitou přítomnost zaměstnance) a možnost úpravy rozvržení pracovní doby pro zaměstnance s dětmi do 8 let (případně i staršími).

Právní úprava ČR je se směrnicí ve většině v souladu, určité úpravy ovšem budou muset být na národní úrovni učiněny, abychom implementační povinnosti učinili zadost.

³⁷⁷ čl. 1 Preambule Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

³⁷⁸ čl. 3 tamtéž

³⁷⁹ čl. 6 tamtéž

³⁸⁰ čl. 1 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

³⁸¹ čl. 10-11 Preambule Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

9.1. Otcovská dovolená

Článek 4 ukládá členským státům povinnost přijmout „nezbytná opatření k zajištění toho, aby otcové nebo rovnocenní druzí rodiče, pokud je uznává vnitrostátní právo a v míře, v jaké je uznává, měli právo na otcovskou dovolenou v délce deseti pracovních dní, kterou mohou čerpat u příležitosti narození dítěte pracovníka“, přičemž toto právo „nesmí být podmíněno splněním požadavku na odpracovanou dobu nebo na dobu trvání pracovního poměru“ a „přiznává se bez ohledu na osobní nebo rodinný stav pracovníka“³⁸². Článek 8 směrnice pak stanoví minimální výši příspěvku či odměny, která musí být rovna příspěvku nebo odměně, na niž by měl dotyčný pracovník nárok v případě „přerušeni pracovní činnosti z důvodů spojených s jeho zdravotním stavem“³⁸³. V tomto případě jsou předpisy pracovního práva v ČR absolutně kompatibilní se směrnicí³⁸⁴, neboť podle zákona o nemocenském pojištění má od 1.1. 2022 otec dítěte (případně pojištěnec – muž či žena - který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu) nárok na dávku otcovské poporodní péče péče („otcovská dovolená“ nebo i jen zkráceně „otcovská“) náležející 2 týdny v souvislosti s péčí o novorozené dítě³⁸⁵. Výše otcovské za kalendářní den činí 70 % denního vyměřovacího základu, zatímco při dočasné pracovní neschopnosti (či nařízené karanténě) činí do 30. kalendářního dne její výše za kalendářní den 60 % denního vyměřovacího základu³⁸⁶.

9.2. Rodičovská dovolená

Článek 5 směrnice garantuje pracovníkům „individuální právo na rodičovskou dovolenou v délce nejméně čtyř měsíců, kterou může čerpat do doby, než dítě dosáhne určitého věku, který není vyšší než osm let“, přičemž dva měsíce rodičovské dovolené není možné přenést. Směrnice požaduje stanovení přiměřené lhůty pro notifikaci zaměstnavatele o uplatnění práva na rodičovskou dovolenou, přičemž tato žádost musí obsahovat zamýšlený začátek a konec doby dovolené. O čerpání rodičovské dovolené by mělo být možné požádat pružnými způsoby, které by měli zaměstnavatelé vždy upřednostnit před odkladem poskytnutí rodičovské dovolené o přiměřenou dobu z důvodu, že by čerpání rodičovské dovolené v požadovanou dobu vážně narušilo řádné fungování zaměstnavatele³⁸⁷. Zákoník práce obsahuje povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnankyni (potažmo zaměstnanci)

³⁸² čl. 4 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

³⁸³ čl. 8 tamtéž

³⁸⁴ LADISLAV, Jouza. *Nová směrnice EU k rodině a zaměstnání* [online]. 2022 [cit. 2022-08-31]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nova-smernice-eu-k-rodine-a-zamestnani-115176.html>

³⁸⁵ § 38a odst. 1 písm. a)-b) a § 38b odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění

³⁸⁶ § 38c a § 29 odst. 1 písm. a) zákona č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění

³⁸⁷ čl. 5 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

na jejich žádost rodičovskou dovolenou, která přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte.³⁸⁸ Rodičovská dovolená přitom trvá tak dlouho, jak o to zaměstnanci požádají (až do 3 let věku dítěte).³⁸⁹ Problémem je však požadavek minimálního trvání rodičovské dovolené v délce 4 měsíců, kterému by se právní předpisy ČR musely přizpůsobit.³⁹⁰ Pružnému čerpání rodičovské dovolené dle mého názoru v rámci právního řádu ČR naopak nic nebrání – rodiče mají flexibilní možnosti jejího čerpání (jako celek do 3 let věku dítěte, jako celek kratší než do doby 3 let věku dítěte či přerušovaně), dokonce mohou rodičovskou dovolenou čerpat oba – na rodičovský příspěvek má ovšem nárok jen jeden z nich.³⁹¹ Požadavek na oznámení čerpání rodičovské dovolené a její doby sice vyplývá ze zákoníkem práce uložené notifikační povinnosti zaměstnance v případě osobní překážky v práci (tou je i rodičovská dovolená)³⁹², avšak problematické by mohlo být přesné vymezení stanovené lhůty pro toto oznámení, neboť to zákoník práce neobsahuje.

9.3. Pečovatelská dovolená

Článek 6 zavádí pojem „pečovatelské dovolené“, na níž by měl mít podle směrnice nárok každý pracovník, a to v délce pěti pracovních dní za rok (případně „na základě referenční doby odlišné od jednoho roku, podle osoby vyžadující péči nebo pomoc, nebo podle jednotlivého případu“).³⁹³ Jakkoli novým se ovšem tento institut může zdát, jeho obsah již zákon o nemocenském pojištění zná jako dlouhodobé ošetřovné³⁹⁴, na které má nárok pojištěnec, jenž pečuje o „osobu potřebující poskytování dlouhodobé péče v domácím prostředí, a nevykonává v zaměstnání, z něhož dlouhodobé ošetřovné náleží, nebo v jiném zaměstnání práci, jde-li o zaměstnance, ani osobně nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, jde-li o osobu samostatně výdělečně činnou“.³⁹⁵ Zákon o nemocenském pojištění dále stanoví podmínky nároku na dlouhodobé ošetřovné, jakož i jeho výši, a je tak plně v souladu s textem směrnice.³⁹⁶

³⁸⁸ § 196 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³⁸⁹ Tamtéž.

³⁹⁰ LADISLAV, Jouza. *Nová směrnice EU k rodině a zaměstnání* [online]. 2022 [cit. 2022-08-31]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nova-smernice-eu-k-rodine-a-zamestnani-115176.html>

³⁹¹ Společnost pro zdravé rodičovství. *Mateřská a rodičovská dovolená a neplacené volno* [online]. 28.1.2022 [cit. 2022-08-16]. Dostupné z: <https://www.aperio.cz/clanky/matrska-a-rodicovska-dovolena-a-neplacene-volno>

³⁹² § 206 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³⁹³ čl. 6 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

³⁹⁴ LADISLAV, Jouza. *Nová směrnice EU k rodině a zaměstnání* [online]. 2022 [cit. 2022-08-31]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nova-smernice-eu-k-rodine-a-zamestnani-115176.html>

³⁹⁵ § 41a odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění

³⁹⁶ LADISLAV, Jouza. *Nová směrnice EU k rodině a zaměstnání* [online]. 2022 [cit. 2022-08-31]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nova-smernice-eu-k-rodine-a-zamestnani-115176.html>

9.4. Pracovní volno a pružné uspořádání práce

Článek 7 stanoví právo na „pracovní volno z důvodů vyšší moci v důsledku naléhavých rodinných důvodů v případech nemoci nebo úrazu, při kterých je okamžitá přítomnost pracovníka nepostradatelná“. Zákoník práce tento požadavek reflektuje stanovením povinnosti zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci pracovní volno v případech, kdy zaměstnanec nemůže vykonávat práci pro důležité osobní překážky.³⁹⁷

Článek 9 zavádí právo pro pracovníky s dětmi do určitého věku (nejméně 8 let) žádat o pružné uspořádání práce za účelem péče. Zaměstnavatel by měl během přiměřené doby na takovou žádost odpovědět – schválit ji či zamítnout, přičemž v případě zamítnutí by měl odůvodnit důvody svého rozhodnutí. Na konci sjednané doby pružného uspořádání práce (je-li jeho trvání omezeno) má pracovník právo vrátit se zpět k původnímu rozvržení práce. Pracovník může požádat i o dřívější návrat k původnímu rozvržení v případě změny okolností, pak je na uvážení zaměstnavatele, zda tento návrat umožní.³⁹⁸ Zákoník práce obsahuje úpravu ukládající zaměstnavateli povinnost přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn mimo jiné k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. Zaměstnavatel navíc musí v určitých případech nejen zvážit žádost o pružnou pracovní dobu (v zákoníku práce je uveden demonstrativní výčet „kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby³⁹⁹), ale je dokonce povinen této žádosti vyhovět. Tyto případy se týkají zaměstnanců pečujících o dítě mladší 15 let, těhotných zaměstnankyň a zaměstnanců, kteří prokáží, že dlouhodobě pečují převážně sami o závislou osobu (osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II, ve stupni III nebo stupni IV).⁴⁰⁰ Zákoník práce je tedy nejen v souladu s úpravou obsaženou ve směrnici, ale jde dokonce nad její rámec při stanovení věku dítěte rozhodného pro uplatnění požadavku na pružné uspořádání práce.

9.5. Další instituty pro podporu harmonizace rodinného a pracovního života

Články 10, 11 a 12 zakotvují určitá zaměstnanecká práva, zákaz diskriminace a ochranu před propuštěním, přičemž tyto jsou z většiny již zakotveny v zákoníku práce (viz ochrana těhotných zaměstnankyň a žen pečujících o dítě před výpovědí danou zaměstnavatelem⁴⁰¹, zákaz diskriminace –

³⁹⁷ § 191 a § 199 zákona č. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³⁹⁸ čl. 9 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

³⁹⁹ § 241 odst. 2 zákona č. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁴⁰⁰ § 241 odst. 1 a odst. 2 zákona č. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁴⁰¹ § 53 odst. 1 písm. d) zákona č. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

příčemž diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví⁴⁰² apod.)

Členské státy EU jsou povinny implementovat obsah této směrnice do svých právních řádů nejpozději do 2.8.2022⁴⁰³, ČR však zatím legislativu nezbytnou pro dosažení souladu právního řádu s touto směrnicí doposud nepřijala.

⁴⁰² § 16 odst. 1-4 zákona č. č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁴⁰³ čl. 20 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

Závěr

Předpoklad aktuality tématu slad'ování rodinného a pracovního života se ukázal být správným – nejenže se jedná o velmi často diskutovanou problematiku v odborné literatuře a aktuální problém pro většinu pracujících osob, ale v praxi se v některých oborech neuplatňuje ani minimální snaha o jeho podporu. Historie a charakteristika pojmů flexikurity a work-life balance umožnila vytyčit zásadní předpoklady pro koncepci slad'ování rodiny a práce a ačkoli bylo v této práci prezentováno a rozebráno mnoho legislativních nástrojů právního řádu ČR, které tuto koncepci podporují, ukázalo se, že tyto nástroje nejsou využívány ve svém plném potenciálu v některých oborech zdravotnictví.

Rodina znamená pro každého něco jiného, a i autoři odborné literatury se mezi sebou zcela neshodují na jednotné zastřešující definici, avšak v rámci jednotlivých historických etap je možné vytyčit její určité objektivní znaky a funkce, jejichž plnění bylo od funkční rodiny očekáváno. Tato charakteristika rodiny je reflektována i v rozdělení mužských a ženských rolí v rodině, zejména v určení, kdo by měl pečovat o děti. Ačkoliv historická tradice ženy jako pečovatelky o rodinný krb a o děti měla smysl v době, kdy to byl převážně nebo pouze muž, kdo přinášel domů prostředky, dnes již tato tradice pozbývá na významu, neboť ženy se stejnou měrou podílí na materiálním zabezpečování rodiny – přesto se však nezměnilo očekávání, že budou nadále větší měrou pečovat i o děti. A právě toto očekávání je často znevýhodňuje v očích zaměstnavatelů a omezuje v plném zapojení na pracovním trhu po návratu z mateřské, potažmo rodičovské dovolené.

Domnívám se, že i ve srovnání s jinými členskými státy EU má ČR poměrně rozvinutý systém hmotného zabezpečení pro osoby pečující o děti, jakož i celkovou politiku podpory harmonizace profesního a rodinného života. Český právní řád nabízí v komparaci s jinými evropskými zeměmi relativně rozsáhlou rodičovskou dovolenou a poměrně štědrý, nedávno dokonce ještě navýšený, rodičovský příspěvek, což představuje jednak chvályhodnou podporu rodičům s dětmi, ale zároveň podporuje i se všemi ostatními dávkami poskytovanými v rámci hmotného zabezpečení ne již tak zcela žádoucí stav, kdy jsou osoby pečující o děti (za předpokladu, že se rozhodnou pro čerpání rodičovské dovolené v nejdelším možném rozsahu) na příliš dlouhou dobu vyřazeny z trhu práce. Návrat zpět do pracovního procesu je pak pro ně obtížný nejen z hlediska ztráty pracovních návyků a kontaktu s povoláním, ale i proto, že se díky zaostání v nejnovějších poznacích a postupech v rámci svého oboru a omezením spojenými s péčí o děti stávají pro zaměstnavatele nezajímavými, tím spíše, že jsou to především ženy, kdo se navzdory snaze o setření genderových stereotypů stále ještě z velké většiny ujímají péče o děti. Nedostatky

Lze spatřovat také v dostupnosti (zejména z hlediska kapacity) zařízení péče o děti. Jako největší problém lze v této oblasti označit zejména dlouhodobý nedostatek volných míst v mateřských školách. V této souvislosti si dovoluji odhadovat, že tento problém bude ještě amplifikován v následujícím školním roce v návaznosti na migrační vlnu na pozadí války na Ukrajině, která zvýšila počet dětí v předškolním věku na území ČR.

Praktická část této práce se zaměřila na výzkum realizovaný u zdravotnického zařízení prováděný se zaměstnanci lůžkové péče, přičemž tento výzkum potvrdil nastíněná očekávání značné disproporce mezi osobním a pracovním životem těchto zaměstnanců, který si lze vysvětlovat především nedostatkem zaměstnanců v tomto oboru. Potvrdil se také předpoklad enormní stresové zátěže spojené s touto profesí, která jen snižuje zájem o práci v tomto oboru. Z výzkumu vyplynulo především nízké zastoupení mladých lidí mezi zaměstnanci, což nastiňuje poměrně negativní prognózu, neboť jsou to právě noví mladí zaměstnanci, jež by tento obor potřeboval k naplnění nedostatečných zaměstnaneckých kapacit. Nabízí se otázka, co se stane, až současná generace zaměstnanců lůžkové péče odejde do důchodu? Mladí absolventi nemají na základě všech výše popsaných důvodů motivaci začínat kariéru v tomto oboru a pokud se pracovní kapacity ještě sníží, lze spekulovat o úpadku zdravotní péče minimálně v rozsahu její dostupnosti. Tento závěr dovedený do absurdnosti dle mého názoru dokazuje význam problematiky sladování rodinného a pracovního života a jeho praktické aplikace u zaměstnavatele (nejen) v rámci zvýšení spokojenosti zaměstnance.

Seznam zkratk

Antidiskriminační zákon – Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Listina – Usnesení č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky

Školský zákon – Zákon č. 561/2004 Sb., zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání

Vyhláška o zakázaných činnostech – Vyhláška č. 238/2016 Sb., vyhláška, kterou se stanoví seznam činností zakázaných těhotným příslušnicím, příslušnicím do konce devátého měsíce po porodu a příslušnicím, které kojí

Vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích – 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

Zákon o matrikách – Zákon č. 301/2000 Sb., zákon o matrikách, jménu a příjmení a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon o získávání způsobilosti k výkonu zdravotnických povolání – Zákon č. 96/2004 Sb., zákon o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Živnostenský zákon – Zákon č. 455/1991 Sb., zákon o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů

a násl. – a následující

apod. – a podobně

č. – číslo

čl. – článek

ČR – Česká republika

EU – Evropská unie

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky

např. – například

odst. – odstavec

OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

písm. – písmeno

HR – lidské zdroje

Sb. – Sběrka

sp. zn. – spisová značka

tzv. – takzvaně

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

- ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů. Moderní pojetí a postupy*. 13. vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-9882-0.
- BADINTER, Élisabeth. *XY: o mužské identitě*. Praha: Paseka, 2005. Souvislosti (Paseka). ISBN 80-7185-727-0.
- BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.
- BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.
- BURIAN, Jan. *Řím : světla a stíny antického velkoměsta*. Praha : Svoboda, 1970.
- DUNOVSKÝ, Jiří et al. *Sociální pediatrie vybrané kapitoly*. Praha: Grada Publishing, 1999. ISBN 80-7169-254-9.
- ENNEN, Edith. *Ženy ve středověku*. Praha: Argo, 2001. Každodenní život. ISBN 80-7203-369-7.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2., aktualizované a doplněné vydání*. Brno: Masarykova univerzita, 2004. ISBN 80-7239-173-9.
- GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 7. aktualizované vydání. B.m.: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk s.r.o., 2017. ISBN 978-80-7380-652-1.
- GILLERNOVÁ, Ilona, KEBZA, Vladimír a RYMEŠ, Milan. *Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2798-1.
- GOETZ, Hans-Werner. *Život ve středověku*. Jinočany: H & H, 2005. ISBN 80-7319-025-7.
- GOODY, Jack. *Proměny rodiny v evropské historii: historicko-antropologická esej*. Praha: NLN, Nakladatelství Lidové noviny, 2006. Utváření Evropy. ISBN 80-7106-396-7.
- GOUDSWAARD Anneke, DE NANTEIUL Matthieu. *Flexibility and Working Conditions A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2000. ISBN 92-828-9767-2.

- HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2.
- HARTL, Pavel. *Stručný psychologický slovník*. Praha: Portál, 2004. 312 s. ISBN 80-7178-803-1.
- HAŠKOVÁ, Hana. *Pracující matky a genderové role ve výsledcích mezinárodního longitudinálního výzkumu*. Gender, rovné příležitosti, výzkum, 2005, roč. 6, č. 1. ISSN 1213-0028.
- HEYROVSKÝ, Leopold. *Dějiny a systém soukromého práva římského*. Praha: J. OTTO, 1910.
- HORSKÁ, Pavla. *Dětství, rodina a stáří v dějinách Evropy*. Praha: Panorama, 1990. Pyramida. ISBN 80-7038-011-X.
- HŮRKA, Petr. *Flexibilní formy zaměstnání*. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 9788074789755.
- HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9.
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1.
- KÁŇA, Pavel. *Maturujeme z práva: vybrané kapitoly českého práva, mezinárodního práva a práva Evropské unie pro střední školy: okruhy problémů a témata k maturitní zkoušce na střední škole*. Ostrava: Montanex, 2012. ISBN 978-80-7225-369-2.
- KAZIMOUR, Ivan. *Historie českého zdravotnictví*. Martin Koláček - E-knihy jedou, 2016. ISBN 978-80-751-2595-8.
- KELLER, Jan. *Nedomyšlená společnost*. 1. vyd. Brno: Doplněk, 1992. ISBN 80-901102-0-7.
- KLABOUCH, Jiří. *Manželství a rodina v minulosti*. Praha: Orbis, 1962. Populární právnická knihovna.
- KOLDINSKÁ, Kristina a TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C. H. Beck, 2018. Academia iuris (C. H. Beck). ISBN 978-80-7400-692-0.

- KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.
- KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN: 978-80-7400-474-2.
- KOZÁKOVÁ, Anděla. *Právní postavení ženy v českém právu zemském*. V Praze: A. Kozáková, 1926. Práce ze semináře českého práva na Karlově univerzitě v Praze.
- KRAUS, Blahoslav a POLÁČKOVÁ, Věra. *Člověk - prostředí - výchova: k otázkám sociální pedagogiky*. Brno Paido, 2001. 199 s. ISBN 80-7315-004-2.
- KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4. vydání. Praha: ASPI a.s., 2007. ISBN 978-80-7357-276-1.
- 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.
- MALINA, Jaroslav a kol. *Antropologický slovník, aneb, co by mohl o člověku vědět každý člověk*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2009. ISBN 978-80-7204-560-0.
- MAŘÍKOVÁ, Hana, KŘÍŽKOVÁ, Alena a VOHLÍDALOVÁ, Marta. *Živitelé a živitelky: reflexe (a) praxe*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2012. Gender sondy. ISBN 978-80-7419-100-8.
- MATĚJČEK, Zdeněk a DYTRYCH, Zdeněk, *Děti rodina a stres*, Praha: Ministerstvo zdravotnictví České republiky, Psychiatr. Centrum, 1994. ISBN80-85824-06-X.
- MATĚJČEK, Zdeněk. *Dítě a rodina v psychologickém poradenství*. Praha: SPN, 1992. ISBN 80-04-25236-2.
- MATĚJČEK, Zdeněk. *Rodiče a děti*. Avicenum, zdravotnické nakladatelství, 1986. ISBN 978-80-7429-797-7.
- MATOUŠEK, Oldřich. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 3., rozš. a přeprac. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-19-9.
- MOŽNÝ, Ivo a Věra POLÁČKOVÁ. *Aplikovaná sociální psychologie I: [člověk a sociální instituce]*. Vyd. 1. Praha: Portál, 1998. ISBN 80-7178-269-6.

- MOŽNÝ, Ivo. *Rodina a společnost*. 2., upravené vydání. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-86429-87-8.
- MOŽNÝ, Ivo. *Sociologie rodiny*. Vyd. 2., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Základy sociologie. ISBN 80-86429-05-9.
- NEKOLOVÁ, Markéta. *Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i, 2008. ISBN 978-80-87007-89-1.
- NESLÁDKOVÁ, Ludmila. *Významový slovník k vybraným oblastem středověkých dějin kultury v českých zemích: (manželství a rodina, zdraví a hygiena, vzdělání, zvyky, rituály, zábavy)*. Ostrava: Ostravská univerzita, 1996. ISBN 80-7042-459-1.
- NOVÁKOVÁ, Jolana. *Gender mainstreaming*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. ISBN 80-86552-35-7.
- OTTO, JAN. *Ottův slovník naučný: illustrovaná encyklopaedie obecných vědomostí*. Patnáctý díl. Praha: J. Otto, 1900.
- PICHRT, Jan. *Některé aspekty atypických zaměstnání a zaměstnanosti z pohledu individuálního i kolektivního pracovního práva*. In: PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 9788074789755.
- PTÁČEK, Radek, BARTŮNĚK, Petr a MACH, Jan. *Lege artis v medicíně*. Praha: Grada, 2013. Edice celoživotního vzdělávání ČLK. ISBN 978-80-247-5126-9.
- ŘÍHOVÁ, Milada a kolektiv. *Kapitoly z dějin lékařství*. Praha: Karolinum, 2005. ISBN 80-246-1021-3.
- SINGLY, François de. *Sociologie současné rodiny*. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-249-1.
- SOVOVÁ, Olga. *Zdravotnické právo a legislativa*. Hradec Králové: Gaudeamus při Univerzitě Hradec Králové, 2013. ISBN 978-80-7435-262-1.
- STANDING, Guy. *Global labour flexibility. Seeking distributive justice*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Macmillan Press, 1999. ISBN 978-0312225254.
- STŘELEČEK, Stanislav. *Kapitoly z teorie rodinné výchovy*. Brno. 1978. ISBN 80-85298-84-8.
- SVOBODA, L. (a kol.). *Encyklopedie antiky*. Praha : Academia, 1973.

ŠIMÁČKOVÁ, Kateřina, Barbara HAVELKOVÁ a Pavla ŠPONDROVÁ, ed. *Mužské právo: jsou právní pravidla neutrální?*. Čeněk Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-761-7.

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

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

ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6.

ŠUSTEK, Petr a HOLČAPEK, Tomáš. *Zdravotnické právo*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-321-1.

TÄUBNER, Vladimír. *Otec a jeho některé funkce v rodině*. Hradec Králové: Krajské kulturní středisko, 1989. ISBN 80-85181-06-1.

VÝROST, Jozef a SLAMĚNÍK, Ivan, ed. *Aplikovaná sociální psychologie I*. Praha: Portál, 1998. 383 s. ISBN 80-7178-269-6.

ZOJA, Luigi. *Soumrak otců: archetyp otce a dějiny otcovství*. Přeložil Petr PATOČKA. Praha: Prostor, 2005. Obzor (Prostor). ISBN 80-7260-145-8.

2. Seznam použitých internetových zdrojů

ASKLÖF Cecilia, HEDMAN Birgitta, STRANDBERG Helena, WENANDER Karin E. *Příručka na cestě k rovnosti* [online]. [cit. 2022-08-10]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/oddeleni/dokumenty/Prirucka-na-cestu-k-rovnosti.pdf>

BAŇOUCH, H., BAROŠ, J., BOBEK, M., JÄGER, P., KOKEŠ, M., KYSELA, J., LANGÁŠEK, T., MOLEK, P., POSPÍŠIL, I., ŠIMÁČKOVÁ, K., ŠIMÍČEK, V., WAGNEROVÁ, E., WINTR, J. *Listina základních práv a svobod: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-4-19]. ASPI_ID KO2_1993CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

BĚLINA, M., BĚLINA, T., BOGNÁROVÁ, V., DOLEŽÍLEK, J., DRÁPAL, L., MORÁVEK, J., NOVOTNÝ, Z., PICHRT, J., PTÁČEK, L., PUTNA, M., ROTHOVÁ, E., STÁDNÍK, J., ŠTEFKO, M., TOMŠEJ, J. a kol. *Zákoník práce: Praktický komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-08-18]. ASPI_ID KO262_p12006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

BOBELOVÁ, Alexandra. *Role otce ve výchově* [online]. 23.10.2012 [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: <https://stridavka.cz/role-otce-ve-vychove>

BREDGAARD, Thomas., LARSEN, Fleming. Comparing Flexicurity in Denmark and Japan. *Centre for Labour Market Research at Aalborg University*. [on-line] 2007 [cit. 2016-08-03] Dostupné z: http://vbn.aau.dk/files/8320939/JILPT_report-final_1_.pdf s. 11 in KAŠE, Miloslav. *Atypické formy zaměstnání* [online]. 2017 [cit. 2022-08-22]. Rigorózní práce. UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE. Vedoucí práce doc. JUDr. Věra Štangová, CSc. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/94048/150036721.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. s. 14

BRIGID SKY GRUND. *Behavioral Ecology, Technology, and the Organization of Labor: How a Shift from Spear Thrower to Self Bow Exacerbates Social Disparities* [online]. [cit. 2022-08-03]. Dostupný na WWW: <https://anthrosource.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/aman.12820>

BRŮHA, Dominik. *Směnné režimy a problémy v praxi* [online]. 30.1.2019 [cit. 2022-08-15]. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/1073-poskytovatele-zdravotnich-sluzeb>

Český statistický úřad. *Gender: Základní pojmy* [online]. [cit. 2022-08-10]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Metodické vysvětlivky* [online]. [cit. 2022-08-03]. Dostupný na WWW: <https://www.czso.cz/documents/10180/20566735/400811a2.pdf/a9be1440-02df-45b7-a7a2-44fea8388f99?version=1.0>

ČT 24. *Mateřská ani rodičovská dovolená název nezmění. Přejmenování na péči vláda odmítla* [online]. 24.7.2018 [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/domaci/2546182-materska-ani-rodicovska-dovolena-nazev-nezmeni-prejmenovani-na-peci-vlada-odmitla>

ČT24. *130 let českých jeslí: Vytrhly děti ze špíny a vedly je k vlastenectví* [online]. 10.3.2014 [cit. 2022-08-22]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/regiony/1044479-130-let-ceskych-jesli-vytrhly-deti-ze-spiny-a-vedly-je-k-vlastenectvi>

EUR-Lex. *Flexikurita – zásadní prvek modernizace trhu práce EU* [online]. [cit. 2022-08-11]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=LEGISSUM:c10159>

EVROPA V DATECH. *Rodičovství v Evropě* [online]. 6.5.2019 [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: <https://www.evropavdatech.cz/clanek/14-rodicovstvi-v-evrope/>

EVROPA V DATECH. *Ženy mezi lékaři* [online]. 25.4.2019 [cit. 2022-08-28]. Dostupné z: <https://www.evropavdatech.cz/clanek/32-zeny-mezi-lekari/#article-content>

EVROPSKÁ KOMISE. *SDĚLENÍ KOMISE EVROPA 2020 Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění* [online]. 3.3.2010 [cit. 2022-08-11]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/CS/legal-content/summary/europe-2020-the-european-union-strategy-for-growth-and-employment.html>

EVROPSKÁ KOMISE. *Sdělení komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů - K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty* [online]. 27.6.2007 [cit. 2022-08-11]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX%3A52007DC0359>

EVROPSKÁ KOMISE. *SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉ CENTRÁLNÍ BANCE, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU, VÝBORU REGIONŮ A EVROPSKÉ INVESTIČNÍ BANCE Strategie pro udržitelný růst na rok 2020* [online]. 17.12.2019 [cit. 2022-08-11]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX%3A52019DC0650>.

EVROPSKÝ PARLAMENT, RADA a KOMISE. *EVROPSKÝ PILÍŘ SOCIÁLNÍCH PRÁV* [online]. [cit. 2022-08-11]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_cs.pdf

FETTER, Richard W. *PRACOVNÍ POHOTOVOST – PROBLÉMY V ZAMĚSTNAVATELSKÉ PRAXI* [online]. 14.02.2018 [cit. 2022-08-22]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/pracovni-pohotovost-problemy-v-zamestnavatelske-praxi>.

- FORMÁNKOVÁ L., R. DUDOVÁ, M. VOHLÍDALOVÁ. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy*. Sociologický ústav AV ČR v.v.i, 2011. Dostupné z: http://www.apa.cz/dokument/Analyza_flexibilniho_zamestnavani.pdf.
- ILSØE, Anna. *The Danish Flexicurity Model - a Lesson for the US?* [online]. Employment Relations Research Centre Department of Sociology University of Copenhagen, 2007 [cit. 2022-08-11]. Dostupné z: <https://faos.ku.dk/english/pdf/publications/2007/fnotat81.pdf>.
- IROZHLAS. NĚMCOVÁ, Janetta. *Nemocnice si mladé lékaře zavazují kvalifikačními dohodami. Za jejich porušení musí vyplatit statisíce*. [online]. Praha, 12.6.2019 [cit. 2022-08-27]. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/lekari-kvalifikacni-dohody-atestace-nemocnice_1906120749_jak.
- JENS, Bundvad. *Flexicurity/flexijistota - pohled dánských odborů* [online]. CO-industri, 2018 [cit. 2022-08-11]. Dostupné z: <https://doczz.cz/doc/343913/flexikurita---pohled-d%C3%A1nsk%C3%BDch-odbor%C5%AF>.
- JOUZA, Ladislav. *Nová směrnice EU k rodině a zaměstnání* [online]. 2022 [cit. 2022-08-31]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nova-smernice-eu-k-rodine-a-zamestnani-115176.html>
- KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ. *ZELENÁ KNIHA Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. stole* [online]. KOM(2006) 708 v konečném znění, 2006. [cit. 2022-08-11]. Dostupné z: [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708/com_com\(2006\)0708_cs.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708/com_com(2006)0708_cs.pdf).
- KOTTNAUER, A., GOGOVÁ, R., GRITZEROVÁ, K., HOCHMAN, J., ÚLEHOVÁ, H. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Nakladatelství Leges [cit. 2022-08-15]. ASPI_ID KO26212006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.
- KREJČOVÁ, Hana. *MZDA A PLAT*. [online]. 17.7.2019 [cit. 2022-08-26]. Dostupné z: <https://www.odbory.info/obsah/11/mzda-plat/111821>.
- KUCHAŘOVÁ, Věra, BARVÍKOVÁ, Jana, HÖHNE, Sylva, NEŠPOROVÁ, Olga, PALONCYOVÁ, Jana a VIDOVIČOVÁ, Lucie. *Zpráva o rodině 2020* [online]. VÚPSV, v. v. i. Praha [cit. 2022-04-08]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Zpr%C3%A1va+o+rodin%C4%9B+2020.pdf/c3bdc63d-9c95-497d-bded-6a15e9890abd>.

- KZ. *Nabídka zaměstnání* [online]. [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://www.kzcr.eu/cz/ul/odbornici/nabidka-zamestnani/0/>.
- LEWIS, Gregory. *Medical careers* [online]. 2015 [cit. 2022-08-14]. Dostupné z: <https://80000hours.org/career-reviews/medical-careers/#satisfaction>.
- LOCKWOOD, Nancy R. *Work/Life Balance Challenges and Solutions* [online]. 2003 [cit. 2022-08-16]. Dostupné z: http://old.adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/06/lockwood_work_life_balance_2003.pdf.
- MACHÁLKOVÁ, Adéla. *Prekérní pracovněprávní vztahy* [online]. Brno, 2019 [cit. 2022-30-08]. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Právnická fakulta. Vedoucí práce JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D. Dostupné z: https://is.muni.cz/th/bhflf/Adela_Machalkova_Diplomova_prace_-_Prekerni_pracovnepravni_vztahy.pdf.
- MCLEAN, Laurence. *What Exactly Does Work-Life Balance Mean?* [online]. 2.2.2021 [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: <https://employsure.co.nz/blog/what-exactly-does-work-life-balance-mean/>.
- MEDICAL TRIBUNE. *Fórum: Má Česko dostatek lékařů?* [online]. 23.2.2022 [cit. 2022-08-22]. Dostupné z: <https://www.tribune.cz/zdravotnictvi/forum-ma-cesko-dostatek-lekaru/>.
- MEDICAL TRIBUNE. *Nutí nás porušovat zákoník práce* [online]. 25.6.2014 [cit. 2022-08-22]. Dostupné z: <https://www.tribune.cz/komentare/nuti-nas-porusovat-zakonik-prace/>
- MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU. *Lisabonská strategie* [online]. 11.1.2006 [cit. 2022-08-11]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/dokument2860.html>.
- MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČR. *Poskytovatelé zdravotních služeb* [online]. [cit. 2022-08-15]. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/1073-poskytovatele-zdravotnich-sluzeb>.
- MPSV. *Dostupnější péče pro rodiče těch nejmenších dětí! Vláda schválila novelu zákona o jeslích* [online]. 20.7.2020 [cit. 2022-08-22]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/dostupnejsi-pece-pro-rodice-tech-nejmensich-deti-vlada-schvalila-novelu-zakona-o-jeslich>.
- MPSV. *Novela zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině* [online]. 14.1.2022 [cit. 2022-08-22]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/novela-zakona-o-poskytovani-sluzby-pece-o-dite-v-detske-skupine>.

MPSV. *Porodné*. [online]. [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/porodne>.

MŠMT. *Statistická ročenka školství – výkonové ukazatele školního roku 2021/2022*. 2022 [online]. [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: <https://statis.msmt.cz/rocenka/rocenka.asp>.

NÁRODNÍ CENTRUM PRO RODINU A RODINNÝ SVAZ ČR. *Tisková zpráva. Výzva k investicím do rodiny a rovným příležitostem pro rodiče* [online]. [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: https://ddmastra-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/kucerova_rodiny_cz/.

NÁRODNÍ ZDRAVOTNICKÝ INFORMAČNÍ SYSTÉM – EKONOMICKÉ ZPRAVODAJSTVÍ. *ZDRAVOTNICTVÍ ČR: PERSONÁLNÍ KAPACITY a ODMĚŇOVÁNÍ 2020* [online]. 2021 [cit. 2022-08-27]. Dostupné z: <https://www.uzis.cz/res/f/008372/nzis-rep-2021-e04-personalni-kapacity-odmenovani-2020.pdf> s. 26.

NEUMANNOVÁ, Kamila. *FLEXIBILNÍ FORMY VÝKONU PRÁCE* [online]. [cit. 2022-08-22]. Rigorózní práce. Západočeská univerzita v Plzni. Vedoucí práce JUDr. Martin Janák. Dostupné z: https://dspace5.zcu.cz/bitstream/11025/43242/1/Neumannova%20Kamila_Flexibilni%20formy%20vykonu%20prace%20final.pdf.

OECD. *Better Life Initiative: Measuring Well-Being and Progress* [online]. [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: <https://www.oecd.org/wise/better-life-initiative.htm>.

OECD. *How's Life 2020? Measuring Well-being* [online]. [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: https://read.oecd-ilibrary.org/economics/how-s-life/volume-/issue-_9870c393-en#page167.

OECD. *How's Life?* [online]. [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: https://www.oecd-ilibrary.org/economics/how-s-life_23089679.

OECD. *What's the Better Life Index?* [online]. [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/about/better-life-initiative/#question2>.

PANÝR, Petr. *Právní odpovědnost zdravotnických pracovníků* [online]. 1.9.2015 [cit. 2022-09-01]. Dostupné z: <https://www.komorazachranaru.cz/aktualita/mgr-petr-panyr-pravni-odpovednost-zdravotnickych-pracovniku>.

PUŠKINOVÁ, M.. *Aristotelovo učení o přirozenosti polis a přirozenosti ženy* [online]. [cit. 3.8.2022]. Dostupný z WWW: <https://journals.phil.muni.cz/profil/article/view/20113/16099>.

REYES-GARCÍA, V., DÍAZ-REVIRIEGO, I., DUDA, R. ET AL.. "Hunting Otherwise" [online]. [cit. 3.8.2022]. Dostupný z WWW:

<https://link.springer.com/article/10.1007/s12110-020-09375-4>.

rkp. *Dánové jsou ve flexibilitě trhu práce vzorem celé Evropy. Je jejich model přenositelný k nám?* Hospodářské noviny [online]. 9. 5. 2018 [cit. 2022-08-23]. Dostupné z: <https://kariera.ihned.cz/c1-66132010-danove-jsou-ve-flexibilite-trhu-prace-vzorem-cele-evropy-je-jejich-model-prenositelnyk-nam>.

SVOBODOVÁ, Dagmar. *Problematika rodin s dětmi ohrožených sociálním vyloučením* [online]. Olomouc, 2012 [cit. 2022-08-18]. Diplomová práce. UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI. Vedoucí práce Mgr. Štefan Chudý, Ph.D. Dostupné z: <https://theses.cz/id/n42148/1927521>.

Společnost pro zdravé rodičovství. *Mateřská a rodičovská dovolená a neplacené volno* [online]. 28.1.2022 [cit. 2022-08-16]. Dostupné z: <https://www.aperio.cz/clanky/materska-a-rodicovska-dovolena-a-neplacene-volno>.

ŠŤASTNÁ, Ilona. *Ženo, prokaž plodnost! Jak se žilo manželkám ve středověku* [online]. [cit. 2022-08-03]. Dostupný na WWW: <https://www.stoplusjednicka.cz/zeno-prokaz-plodnost-jak-se-zilo-manzelkam-ve-stredoveku>.

TESAŘÍK, Bohumil. *Historie lékařských platů* [online]. 2014 [cit. 2022-08-20]. Dostupné z: <https://www.cesky-dialog.net/clanek/6350-historie-lekarskych-platu/>

ÚŘAD VLÁDY ČR. *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030* [online]. 2021 [cit. 2022-08-11]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf.

VÁCLAVÍKOVÁ, Magda a Jan MACH. *Předpoklady vzniku a druhy právní odpovědnosti ve zdravotnictví* [online]. 6.12.2021 [cit. 2022-09-01]. Dostupné z: <https://www.fulsoft.cz/33/predpoklady-vzniku-a-druhy-pravni-odpovednosti-ve-zdravotnictvi-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvvmkXV2S0dZ-nUazSX3A8M/?query=p%F8edpoklady%20vzniku%20a%20pr%ED%20druhy%20odpov%ECdnosti%20ve%20zdravotnictv%ED&serp=1>.

VLÁDA ČR. *Pozice ČR k projednávané strategii EU 2020* [online]. [cit. 2022-08-11]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/evropskezalezitosti/dokumenty/Pozice_Strategie-EU-2020.pdf.

VITÁČKOVÁ, Nikola. *Problematika pracovněprávních vztahů ve zdravotnictví* [online]. [cit. 2022-08-27]. Rigorózní práce. Právnická fakulta Univerzity Karlovy. Praha, 2021. Vedoucí práce Jakub Tomšej. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/171137/150055384.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

WILTHAGEN, Ton a Frank TROS. *The Concept of “Flexicurity”: A new approach to regulating employment and labour markets* [online]. Employment Relations Research Centre Department of Sociology University of Copenhagen, 2004 [cit. 2022-08-11]. Dostupné z: <http://old.nvf.cz/observatory/dokumenty/flexicurity.pdf>.

WILTHAGEN, Ton, TROS, Frank and Harm van LIESHOUT. *Towards “flexicurity”?: balancing flexibility and security in EU member states*. European Journal of Social Security, Volume 6 (2004), No. 2 [online]. [cit. 2022-08-11]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1177/138826270400600202>.

WORLD ECONOMIC FORUM. *Global Gender Gap Report* [online]. [cit. 2022-08-11]. Dostupné z: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>.

World Health Organization. *Gender and health* [online]. [cit. 2022-08-10]. Dostupné z: <https://www.who.int/health-topics/gender>.

ZDENĚK R. NEŠPOR. *Sociologická encyklopedie* [online]. [cit. 2022-08-03]. Dostupný na WWW: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Rodina>.

ŽENATÝ, DOMINIK. *PODPORUJE FLEXIBILITA PRACOVNÍHO VZTAHU KONKURENCESCHOPNOST?*, In Dny práva – 2009 – Days of Law. Brno : Masarykova univerzita, 2009 [online] [cit. 2022-08-19]. Dostupné z: https://www.law.muni.cz/sborniky/dny_prava_2009/files/prispevky/zvysovani_konkurence/Zenaty_Dominik_1151_.pdf.

3. Seznam použitých právních předpisů

Císařský patent č. 946/1811 ř. z., Všeobecný zákoník občanský.

Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

Nařízení vlády č. 405/2021 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Preambule Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.

Příloha č. 2 k zákonu č. 455/1991 Sb., zákon o živnostenském podnikání (živnostenský zákon).

Příloha nařízení vlády č. 567/2006 Sb., nařízení vlády o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Sdělení č. 380/2021 Sb., sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí, kterým se vyhláší pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2022.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.

Usnesení č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky.

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. 238/2016 Sb., vyhláška, kterou se stanoví seznam činností zakázaných těhotným příslušnicím, příslušnicím do konce devátého měsíce po porodu a příslušnicím, které kojí.

Zákon č. 455/1991 Sb., zákon o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 247/2014 Sb., zákon o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

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

Zákon č. 301/2000 Sb., o matrikách, jménu a příjmení a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 372/2011 Sb., zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 561/2004 Sb., zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 94/1963 Sb., o rodině, ve znění do 31. 12. 2013

4. Seznam použité judikatury

Nález Ústavního soudu ze dne 27. 11. 2012, sp. zn. Pl. ÚS 1/12 (N 195/67 SbNU 333; 437/2012 Sb.).

Nález Ústavního soudu ze dne 19. 7. 2016, sp. zn. Pl. ÚS 20/15 (N 127/82 SbNU 61) .

Nález Ústavního soudu ze dne 18. 9. 2021, sp. zn. II. ÚS 1854/20.

Nález Ústavního soudu ze dne 7. 12. 2021, sp. zn. Pl. ÚS 1/20. 14/2022 Sb.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21, Cdo 1561/2003, ECLI:CZ:NS:2003:21.CDO.1561.2003.1.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 6. 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006, ECLI:CZ:NS:2007:21.CDO.612.2006.1.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 8. 2021, sp. zn. 21 Cdo 456/2020, ECLI:CZ:NS:2021:21.CDO.456.2020.1.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. ledna 2007, Vorel v. Nemocnice Český Krumlov, C-437/05, EU:C:2007:23.

5. Seznam ostatních zdrojů

Parlament České republiky. Poslanecká sněmovna. 2008. V. volební období. Sněmovní tisk 410 – Vládní návrh zákona, trestní zákoník. Důvodová zpráva.

Parlament České republiky. Poslanecká sněmovna. 2021. VIII. volební období. Sněmovní dokument č. 8152 – Pozměňovací návrh poslance Petra Třešňáka k návrhu poslance Adama Vojtěcha na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů (sněmovní tisk č. 1040).

Parlament České republiky. Poslanecká sněmovna. 2021. VIII. volební období. Sněmovní dokument č. 7839 – Pozměňovací návrh poslanců Aleše Juchelky, Marka Nováka, Jana Bauera, Lucie Šafránkové a Pavly Golasowské k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře (sněmovní tisk č. 1116).

NÁZEV DIPLOMOVÉ PRÁCE, ABSTRAKT A 3 KLÍČOVÁ SLOVA V ČESKÉM JAZYCE

Slad'ování rodinného a pracovního života ve zdravotnictví

Abstrakt

Slad'ování rodinného a pracovního života je v současnosti tématem fundamentálního významu, a to nejen z pohledu jednotlivce, ale i z perspektivy společnosti jako takové, neboť úzce souvisí s mnoha zásadními problematikami celospolečenského významu, jako je podpora rovnosti mezi muži a ženami na trhu práce, zvyšování zaměstnanosti žen a motivace mladých párů k zakládání rodin za účelem zvyšování porodnosti.

Ačkoli je v současné době tématu harmonizace rodiny a práce věnována poměrně vysoká pozornost a předpisy pracovního práva a práva sociálního zabezpečení obsahují široké množství nástrojů podporujících slad'ování rodinného a pracovního života, je třeba si uvědomit, že existují obory lidské činnosti, které jsou pro harmonizaci rodinného a pracovního života přístupnější než jiné (zejména například tzv. „white collar“ zaměstnání, u nichž je možnost poměrně široké flexibility). Existují však i obory, u nichž si lze jen těžko představit, aby zaměstnanec pracoval z domova nebo využíval například pružnou pracovní dobu, jelikož to obsah jeho pracovní činnosti ze své podstaty neumožňuje. Tato diplomová práce se věnuje střetu právní teorie harmonizace rodinného a pracovního života s praxí v profesi, která je v mnoha ohledech velmi specifická – zdravotnictví.

Zdravotnictví je oborem rozvětveným do mnoha podoborů, které se od sebe diametrálně odlišují mimo jiné i z hlediska pracovněprávních předpisů. Tato práce se zabývá pouze těmi obory zdravotnictví, které jsou v rámci pracovního práva nejvíce specifické – tedy obecně lůžkovou péčí, u níž je míra flexibility jen velmi nízká.

Cílem této práce je pojednat o měnícím se významu rodiny a jejích funkcích, vysvětlit základní východiska problematiky sladění rodinného a pracovního života, vypracovat úvod do problematiky pracovněprávních vztahů ve zdravotnictví s ohledem na jejich nejvýznamnější specifika a konečně zpracovat výsledky výzkumu zaměřeného na aplikační praxi nástrojů harmonizace rodiny a práce u konkrétního zaměstnavatele ve zdravotnictví.

Klíčová slova: slad'ování, harmonizace, zdravotnictví

NÁZEV DIPLOMOVÉ PRÁCE, AKSTRAKT A 3 KLÍČOVÁ SLOVA V ANGLICKÉM JAZYCE

Reconciliation of family and work life in healthcare

Abstract

Reconciliation of family and work life is currently a topic of fundamental importance, not only from the perspective of the individual, but also from the perspective of society, as it relates to many issues of societal importance, such as the promotion of equality between men and women on the labour market, increasing the employment of women and motivating young couples to start families in order to increase the birth rate.

Although the topic of harmonization of work and family life is currently receiving relatively high attention, and the regulations of labour law and social security law contain a wide range of instruments supporting the reconciliation of family and work life, it shall be remembered that there are professions that are more accessible than others for harmonizing work and family life (especially, for instance, "white collar" jobs, with the possibility of relatively wide flexibility). However, there are also professions in which it is very difficult to imagine an employee working from home or using, for instance, flexible working hours, as the nature of that particular profession does not allow it. This diploma thesis is devoted to the conflict between the legal theory of the harmonization of family and work life with practice in a profession that is very specific in many respects – healthcare.

Healthcare is a field branched into many subfields, which are diametrically different from each other in terms of labour regulations, among other things. This thesis deals only with those subfields of healthcare that are the most specific within the framework of labour law - i.e., inpatient care in general, where the degree of flexibility is only very low.

The aim of this thesis is to discuss the changing importance of the family and its functions, to explain the basic principles of the issue of reconciling family and work life, to develop an introduction to the issue of labour relations in the healthcare sector with regard to their most significant specifications, and finally to process the results of research focused on the application practice of family and work life harmonization tools at a specific employer in the healthcare sector.

Key words: reconciliation, harmonization, healthcare

PŘÍLOHA

DOTAZNÍK NA TÉMA “SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA VE ZDRAVOTNICTVÍ”

Zpracovatel: Marie Mandíková
(v rámci diplomové práce na katedře pracovního práva Právnické fakulty UK)
Doba vyplňování: cca. 5 minut

VAŠE POHLAVÍ

- Muž
- Žena

VĚK

.....

ZAMĚSTNÁNÍ

.....

RODINNÝ STAV

- Ženatý/vdaná
- S partnerem
- Svobodný/á
- Rozvedený/á

POČET DĚTÍ

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

VĚK DĚTÍ

- 1. dítě
- 2. dítě
- 3. dítě
- 4. dítě
- 5. dítě
- 6. dítě

1. Pracuje Váš partner také ve zdravotnictví?

- Nemám partnera
- Ano, pracujeme ve stejném oboru zdravotnictví (*např. oba lékaři kardiologové, oba záchranáři, oba sanitáři,...*)
- Ano, pracujeme každý v jiném oboru zdravotnictví (*např. jeden zdravotní sestra na kardiologii, druhý lékař na urgentním příjmu; jeden sanitář, druhý zubní lékař...*)
- Ne, partner nepracuje ve zdravotnictví

2. Jak dlouho jste čerpal(a) rodičovskou dovolenou? (obvykle 1-3 roky)

-

- RD čerpal partner, a to v délce

3. Po rodičovské dovolené jste nastoupil(a) na své původní místo, nebo na jiné pracovní místo?

- Nečerpal(a) jsem RD
- Původní
- Jiné – z mého vlastního rozhodnutí

Proč?

.....

- Jiné – z rozhodnutí zaměstnavatele

Proč?

.....

4. Jaký byl návrat do pracovního procesu po RD?

- Bezproblémový
- S menšími obtížemi (*znovu jsem si zvykal(a), musel(a) jsem dohnat určité odborné znalosti a nové trendy, ...*)
- Velmi obtížný (*v době, kdy jsem nepracoval(a) se velmi mnoho věcí změnilo, začaly se používat jiné postupy, nové technologie, na které jsem si musel(a) zvyknout a doplnit si znalosti*)
- Nevladatelný – své původní místo jsem po krátké době musel(a) opustit

5. Jak často musíte/musel(a) jste (v době nutnosti péče o dítě) využívat služeb chůvy, případně pomoci rodinných příslušníků (babičky, sourozence apod.), abyste mohl(a) docházet do zaměstnání dle přidělených služeb?

- Vůbec
- V polovině případů, když jsem šel/šla do práce
- Většinou, když jsem šla do práce
- Pokaždé, když jsem šel/šla do práce

tedy cca:

1x do týdne
2x do týdne
3x do týdne
4x do týdne
5x do týdne
6x do týdne

6. Do jakého věku dítěte jste pomoc chůvy, případně rodinných příslušníků musel(a) využívat?

.....

7. Jaké flexibilní formy výkonu práce Vám Váš zaměstnavatel nabízí?

- stlačený pracovní týden^{MPSV}

= stanovená týdenní pracovní doba je rozvržena na kratší dobu než 5 dní s tím, že délka jednotlivých směn je určena tak, aby v součtu naplnila stanovenou týdenní pracovní dobu; pracovní doba může být rozvržena i nerovnoměrně (v takovém případě je často kombinována s rotací směn)

- **kratší a změněnou pracovní dobu**
=práce na zkrácený nebo poloviční úvazek
- **pružnou pracovní dobu**
= zaměstnavatelem určený základní časový úsek pracovní doby, během kterého je zaměstnanec povinen být na pracovišti a volitelný časový úsek pracovní doby, v rámci kterého si sám volí začátek a příp. i konec pracovní doby
- **nerovnoměrné rozvržení pracovní doby**
=průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu v tzv. vyrovnávacím období, kterým je období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích (příp. 52 týdnů, pokud je tak dohodnuto v kolektivní smlouvě); pracovní doba v jednom týdnu tedy nemusí odpovídat stanovené týdenní pracovní době, ale musí odpovídat v průměru za období 26, resp. 52 týdnů – „krátký, dlouhý týden“
- **konto pracovní doby**
= totožné s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby, ALE oproti nerovnoměrnému rozvržení pracovní doby je stanovena kratší zákonná doba pro seznámení zaměstnance s kontem pracovní doby, a to na 1 týden před začátkem období, na který je pracovní doba rozvržena
- **práci na zavalanou**
= zaměstnanec pracuje dle potřeb zaměstnavatele, který zaměstnanci oznamuje potřebu výkonu práce v dohodnuté době předem či bezprostředně před výkonem práce, tj. není povinen zaměstnanci rozvrhovat směny a poskytuje mu odměnu za skutečně odpracovanou dobu
- **dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**^{MPSV}
= dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti
- **práci z domova**
- **práci na dálku**
- **job-sharing (sdílení pracovního místa)**

8. **Jaké další benefity pro harmonizaci rodinného a pracovního života Váš zaměstnavatel nabízí? (např. firemní jesle, dětská skupina, dětský koutek, tábory, příspěvek na péči či vybavení pro dítě,...)**

9. **Které z uvedených (otázka 7 a 8) využíváte/využíval(a) jste?**

10. **Jaké změny ve stávajícím přístupu zaměstnavatele byste ocenil(a)? (např. více dovolené, dětskou skupinu provozovanou zaměstnavatelem, zkrácený úvazek, větší vstřícnost při plánování služeb,...)**