

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Melissa Marie Mýtinová**

**Slad'ování osobního a pracovního života**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 13. 4. 2023

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 134 850 znaků včetně mezer.

.....  
Melissa Marie Mýtinová

V Praze dne 13. dubna 2023

## **Poděkování**

Ráda bych poděkovala JUDr. Jakubu Tomšejovi, Ph.D., vedoucímu této diplomové práce, za podporu při výběru jejího tématu a za vstřícnost a důvěru při jejím zpracování.

Dále bych ráda poděkovala Kryštofovi za to, že byl mým „druhým párem očí“, Tereze za korekturu textu, Kubovi za to, že mě tenkrát vytáhl na den otevřených dveří naší fakulty a Michaelovi za to, že tu pro mě vždycky je.

Můj největší dík ovšem patří mé rodině, zejména pak mým rodičům, Ivetě a Honzovi, za jejich podporu, upřímnou radost z každé povedené zkoušky i tolik potřebnou útěchu ve chvílích nezdaru. Díky.

## Obsah

<b>ÚVOD</b> .....	<b>5</b>
1. Právní prameny .....	7
1.1. Mezinárodní právo.....	7
1.1.1. Mezinárodní organizace práce.....	7
1.1.2. Organizace spojených národů .....	9
1.1.3. Rada Evropy.....	10
1.2. Evropské právo.....	11
1.2.1. Primární právo .....	11
1.2.2. Sekundární právo .....	12
1.2.3. Další dokumenty.....	14
1.3. Česká právní úprava .....	15
1.3.1. Ústavní zákony .....	15
1.3.2. Zákony .....	15
2. Nástroje sladřování osobního a pracovního řivota.....	17
2.1. Pracovní doba.....	17
2.1.1. Historie a současnost .....	17
2.1.2. Kratří pracovní doba.....	22
2.1.3. Sdílené pracovní místo.....	25
2.1.4. Pruřné rozvrření pracovní doby – Pruřná pracovní doba.....	29
2.2. Práce z domova .....	32
2.3. Překářky v práci na straně zaměstnance.....	36
2.3.1. Mateřská, otcovská a rodičovská dovolená.....	36
2.3.2. Ořetřování členů rodiny a domácnosti – Pečovatelská dovolená.....	47
2.3.3. Poskytování dlouhodobé péče .....	49
3. Další nástroje a související otářky .....	51
3.1. Dovolená.....	51
3.2. Placené a neplacené volno, sick days .....	52
3.3. Zařízení péče o děti předřkolního věku – historie a současnost .....	54
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>58</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ</b> .....	<b>60</b>
<b>ABSTRAKT V ČESKÉM JAZYCE</b> .....	<b>69</b>
<b>ABSTRACT IN ENGLISH LANGUAGE</b> .....	<b>70</b>

# Úvod

Sladřování osobního a pracovního řivota je t3matem, které je v moderním sv3t3 velmi aktuálním, což s sebou přináší potřebu zasazovat nástroje, které jej upravují, do právních předpisů. Jednoduše řečeno, jedná se o možnost zkombinovat práci se soukromím tak, aby se člověk těšil z co možná nejkvalitnějšího řivota, v němž má prostor plnohodnotně fungovat ve všech svých společenských rolích a plnit veškeré své povinnosti, ať už se jedná o povinnosti pracovní, rodičovské nebo pečovatelské. Zaměstnanci již často nechtějí být pouhými pasivními příjemci instrukcí na pracovišti, chtějí mít možnost si stanovit, kdy budou práci vykonávat, a zda ji budou vykonávat na pracovišti zaměstnavatele, z domova či odjinud; jinými slovy, mají zájem na tom být skutečně rovnými stranami pracovních smluv.

Umořnění snadného nalézání rovnováhy mezi osobním a pracovním řivotem je také jedním z nástrojů rodinné politiky státu. Čím snadnější je pro mladé lidi založit rodinu, aniž by tím došlo ke ztrátě příležitostí a možnosti uplatnění na pracovním trhu, k čemuž může stát přispět např. podporou zkrácených úvazků pro rodiče malých dětí, tím schůdnější je pro ně rozhodnout se přivést na sv3t dvě a více dětí, což je stěžejní pro udržení konstantní populace.

Tato práce se zabývá mezinárodní, evropskou i českou právní úpravou vybraných institutů sladřování osobního a pracovního řivota, jejich historickým vývojem, současným stavem i očekávanými změnami v blízké budoucnosti.

Postupně se podrobně věnuje nástrojům sladřování souvisejícím s časem – pracovní době, jejím prvním historickým omezením, vývoji v posledních 100 letech i možným budoucím variantám jejího dalšího zkracování; pružnému rozvržení práce a možnosti sdílet pracovní místo mezi více zaměstnanci; a nástroji souvisejícímu s místem výkonu práce – práci z domova, která začala být nezbytná v době pandemie onemocnění COVID-19, a která se u zaměstnanců těší obecné oblibě i nadále, ačkoli s sebou přináší otázky týkající se bezpečnosti práce nebo náhrad nákladů zaměstnance.

Další kapitola je věnována překážkám v práci na straně zaměstnance, které vznikají v souvislosti se specifickými životními situacemi a se kterými jsou spojeny odpovídající kompenzace za ušlý výdělek zaměstnance, jako je mateřská, otcovská a rodičovská dovolená, ošetřování člena rodiny či domácnosti a dlouhodobé ošetřování.

V závěru se pak práce věnuje několika dalším nástrojům sladování osobního a pracovního života, jako je dovolená, placené a neplacené volno, sick days a stěžejnímu institutu pro sladování života rodičů – zařízení péče o děti předškolního věku.

## 1. Právní prameny

Tato kapitola je věnována právním pramenům v oblasti sladování osobního a pracovního života, a to na mezinárodní, evropské a národní (české) úrovni.

Vzhledem k tomu, že je Česká republika členským státem mnoha mezinárodních organizací, jako je Mezinárodní organizace práce, Organizace spojených národů, Rada Evropy nebo – a to především – Evropská unie, je náš právní řád ovlivňován nejen potřebou reflektovat aktuální situaci v tuzemsku a zasadit ji do patřičného právního rámce, nýbrž rovněž potřebou do českého právního řádu implementovat právní normy, které vznikly z mezinárodní či nadnárodní iniciativy, a ratifikací se stávají jeho součástí, anebo, jak je tomu u sekundárního práva Evropské unie, mají přímou aplikovatelnost (nařízení), či jsou členské státy povinné je ve stanovené lhůtě do národního práva promítnout.

Sladování osobního a pracovního života je téma, které je aktuální po celém světě, a proto je české právo stále stimulováno v pokroku i zvenčí; jeho plošné řešení je navíc s ohledem na minimalizaci bariér pro pohyb pracovníků na evropském trhu výhodné zejména pro členské státy Evropské unie.

### 1.1. Mezinárodní právo

#### 1.1.1. Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce byla založena roku 1919 v rámci versailleského mírového procesu v reakci na masovou nezaměstnanost, která Evropu zachvátila po první světové válce.<sup>1</sup> Ústava Mezinárodní organizace práce vymezuje témata, která pokládá za stěžejní v oblasti pracovního práva – sociální spravedlnost, uspokojivé pracovní podmínky, jako je stanovení maximální délky pracovního dne a týdne, ochrana vybraných skupin zaměstnanců (žen a mladistvých), rovné odměňování, zabezpečení ve stáří a nemoci apod.<sup>2</sup> Ačkoli společnost za 100 let existence Mezinárodní organizace práce učinila velký pokrok, mnohé z těchto témat jsou aktuální i dnes, a to i v oblasti sladování osobního a pracovního života. Mezinárodní organizace práce má tzv. tripartitní charakter,

---

<sup>1</sup> POKORNÝ, Pavel, Miroslav FUCHS, Jan HORECKÝ a Vít SAMEK. *100 let Mezinárodní organizace práce: základ sociálního dialogu*. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů v nakladatelství Soudy, 2019, s. 25-26.

<sup>2</sup> Ústava Mezinárodní organizace práce ze dne 11. 4. 1919, Mezinárodní organizace práce.

na jejím fungování se podílejí jako rovnocenní partneři vlád zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů.<sup>3</sup>

Mezinárodní organizace práce vypracovává právní nástroje – standardy práce, které stanovují základní zásady a práva při práci. Ty mají dvojí podobu – jedná se buď o úmluvy, což jsou mezinárodní smlouvy, které jsou pro členské státy po jejich ratifikaci právně závazné, anebo doporučení mající charakter nezávazných pokynů.<sup>4</sup>

Lze říct, že úmluvy Mezinárodní organizace práce se na otázky související se sladčováním osobního a pracovního života zaměřují od samého začátku. Již první úmluva pojednávala o maximální délce pracovní doby – jedná se o Úmluvu č. 1 – Úmluvu o pracovní době v průmyslu, přijatou dne 29. října 1919 na 1. generální konferenci Mezinárodní organizace práce. Touto úmluvou byla stanovena maximální délka pracovní doby u pracovníků v průmyslu na 48 hodin týdně a osm hodin denně.<sup>5</sup> Mezinárodní organizace práce třídí své úmluvy, kterých bylo k dnešnímu dni vydáno 190,<sup>6</sup> do 16 tematických okruhů,<sup>7</sup> z nichž jsou pro téma této práce relevantní následující: rovnost, pracovní doba, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, sociální zabezpečení a sociální politika, ochrana mateřství a ochrana zvláštních skupin pracovníků. Pod tato témata spadají kupříkladu následující Úmluvy: Úmluva č. 100 z roku 1951 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty, Úmluva č. 111 z roku 1957 o diskriminaci (zaměstnání a povolání), Úmluva č. 183 z roku 2000 o ochraně mateřství, Úmluva č. 132 z roku 1970 týkající se každoroční placené dovolené, Úmluva č. 155 z roku 1981 o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o zdravotním prostředí, a dále také výše uvedená Úmluva o pracovní době v průmyslu.

Mezinárodní organizace práce je od 14. prosince 1946 specializovanou organizací Organizace spojených národů.<sup>8</sup>

---

<sup>3</sup> PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck), s. 53.

<sup>4</sup> Tamtéž, s. 54.

<sup>5</sup> Úmluva č. 1 – Úmluva o pracovní době v průmyslu ze dne 29. 10. 1919 přijatá Mezinárodní organizací práce.

<sup>6</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION. International labour standards – A glossary. In: [www.ilo.org](http://www.ilo.org) [online]. Mezinárodní organizace práce. [cit. 19. 3. 2023]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/organigramme/jur/legal-instruments/WCMS\\_700630/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/organigramme/jur/legal-instruments/WCMS_700630/lang--en/index.htm).

<sup>7</sup> PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021, s. 55.

<sup>8</sup> *Fakta a čísla OSN: základní údaje o Organizaci spojených národů*. Praha: Informační centrum OSN v Praze, 2005, s. 45.



### 1.1.2. Organizace spojených národů

Podle článku 23 Všeobecné deklarace lidských práv, kterou Organizace spojených národů přijala jako nezávazný dokument dne 10. 12. 1948, má každý právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti. Podle téhož článku má každý také nárok na stejný plat za stejnou práci.<sup>9</sup> Podle článku 24 má dále každý právo na odpočinek a na zotavení, zejména pak na rozumné omezení pracovních hodin a na pravidelnou placenou dovolenou.<sup>10</sup> Všeobecná deklarace lidských práv pamatuje také na sociální zabezpečení, právo, jež přiznává každému člověku jako členu společnosti v článku 22.<sup>11</sup>

Pro téma této práce jsou dále relevantními vybraná ustanovení Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, který byl Organizací spojených národů přijat dne 19. 12. 1966 (dále jen „**Pakt**“). Podle článku 6 tohoto Paktu uznávají jeho smluvní strany, tj. členské státy Organizace spojených národů, právo na práci, která zahrnuje právo každého na příležitost vydělávat si na živobytí svojí prací, kterou si svobodně vybere nebo přijme. Státy, smluvní strany Paktu, mají pak učinit opatření k dosažení plného uskutečnění tohoto práva, zahrnující programy technického a odborného zaškolení a výcviku, plány a prostředky k dosažení stálého hospodářského, sociálního a kulturního rozvoje a plné a produktivní zaměstnanosti za podmínek zajišťujících jednotlivci základní politické a hospodářské svobody.<sup>12</sup> Článek 7 tohoto Paktu pak upravuje právo každého člověka na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky obdobně jako výše uvedený článek 23 Všeobecné deklarace lidských práv, přináší však rovněž demonstrativní výčet nástrojů, kterými lze takové pracovní podmínky zajistit. Patří mezi ně zejména spravedlivá mzda a stejná odměna za práci stejné hodnoty bez jakéhokoli rozlišování, přičemž je zvláštní ohled brán na ženy, kterým mají být zaručeny pracovní podmínky ne horší, než jaké mají muži, se stejnou odměnou za stejnou práci; bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky; odpočinek, zotavení a rozumné vymezení pracovních hodin a pravidelná placená dovolená, jakož i odměna ve dnech veřejných svátků.<sup>13</sup> Článek 9 tohoto Paktu pak upravuje právo každého

---

<sup>9</sup> Článek 23 Všeobecné deklarace lidských práv ze dne 10. 12. 1948, Organizace spojených národů.

<sup>10</sup> Tamtéž, článek 24.

<sup>11</sup> Tamtéž, článek 22.

<sup>12</sup> Článek 6 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech ze dne 19. 12. 1966, Organizace spojených národů.

<sup>13</sup> Tamtéž, článek 7.

na sociální zabezpečení, které výslovně zahrnuje právo na sociální pojištění.<sup>14</sup> Na dodržování Paktu a plnění jeho cílů dohlíží od roku 1985 Výbor pro hospodářská, sociální a kulturní práva, jehož úkolem je analyzovat veškeré zprávy týkající se plnění Paktu.<sup>15</sup>

### 1.1.3. Rada Evropy

Základním lidskoprávním dokumentem Rady Evropy je Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, která byla přijata dne 4. listopadu 1950. Tato úmluva ale v oblasti pracovního práva upravuje pouze nucené práce, přináší jejich definici a stanovuje jejich zákaz. Pracovněprávní ustanovení obsahuje až Evropská sociální charta, mezinárodní smlouva, kterou Rada Evropy přijala v roce 1961. Ta obsahuje výčet jednotlivých sociálních a hospodářských práv, jako je právo na práci, na spravedlivé pracovní podmínky, na bezpečné a zdravé pracovní podmínky a na spravedlivou odměnu za práci, dále pak právo zaměstnaných žen na ochranu, právo na sociální zabezpečení, právo rodiny na sociální, právní a hospodářskou ochranu a právo matek a dětí na sociální a hospodářskou ochranu.<sup>16</sup> Státy, které tuto úmluvu ratifikovaly, se mimo jiné zavazují:

- stanovit přiměřenou denní a týdenní pracovní dobu, dle možností a vývoje přistupovat ke zkracování pracovní doby;<sup>17</sup>
- zajistit placené volno (v minimální délce dvou týdnů v kalendářním roce a v době veřejných svátků) a odpočinek pracovníků;<sup>18</sup>
- vydávat právní předpisy k zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci;<sup>19</sup>
- poskytnout ženám v souvislosti s narozením dítěte volno v délce minimálně 12 týdnů ve formě placeného volna nebo spojené s finanční kompenzací za ušlou mzdu poskytnutou prostřednictvím dávek sociálního zabezpečení nebo podpory z veřejných fondů.<sup>20</sup>

---

<sup>14</sup> Článek 9 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech ze dne 19. 12. 1966, Organizace spojených národů.

<sup>15</sup> OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER, UNITED NATIONS, HUMAN RIGHTS. Introduction to the Committee, Committee on Economic, Social and Cultural Rights. In: *ohchr.org* [online]. Organizace spojených národů. [cit. 19. 3. 2023]. Dostupné z: <https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/cescr/introduction-committee>.

<sup>16</sup> ŠTURMA, Pavel. K ratifikaci Evropské sociální charty Českou republikou. *Evropské právo*, 1999, č. 11, s. 2–4.

<sup>17</sup> Část II, článek 2 Evropské sociální charty ze dne 18. 10. 1961, Rada Evropy.

<sup>18</sup> Tamtéž.

<sup>19</sup> Část II, článek 3 Evropské sociální charty ze dne 18. 10. 1961, Rada Evropy.

<sup>20</sup> Část II, článek 8 Evropské sociální charty ze dne 18. 10. 1961, Rada Evropy.

Česká republika ratifikovala Evropskou sociální chartu v roce 1999.<sup>21</sup>

## 1.2. Evropské právo

Na úrovni Evropské unie se pracovněprávním tématům a oblasti sociální politiky věnuje vícero orgánů, např. Evropský hospodářský a sociální výbor, který je poradním orgánem zastupujícím zaměstnavatele, odborové svazy, zemědělce a spotřebitele, s nímž mají jiné orgány povinnost konzultovat své postupy,<sup>22</sup> dále Výbor pro zaměstnanost<sup>23</sup> a Výbor pro sociální ochranu,<sup>24</sup> jenž přísluší k Evropské komisi, a Evropský sociální fond.<sup>25</sup> Zákonodárnou iniciativou disponuje Evropská komise, Evropský parlament pak spolu s Radou Evropské unie schvaluje navrhované právní předpisy; v oblasti pracovního práva a sociální politiky rozhodují obvykle kvalifikovanou většinou.<sup>26</sup>

### 1.2.1. Primární právo

Základním dokumentem práva Evropské unie, hovoříme-li o právu primárním, je Smlouva o fungování Evropské unie, která obsahuje rámcovou úpravu hned několika pracovněprávních témat: volný pohyb pracovníků, který je upraven v článku 45 a kterým je zajištěn volný pohyb pracovníků v Evropské unii zahrnující odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky;<sup>27</sup> politika zaměstnanosti upravená v hlavě IX, podle které pracují členské státy a Evropská unie na rozvoji koordinované strategie zaměstnanosti a na podpoře kvalifikace, vzdělání a přizpůsobivosti pracovníků;<sup>28</sup> sociální politika obsažená v hlavě X odkazující na Evropskou sociální chartu a Chartu Společenství základních sociálních práv pracovníků z roku 1989, jejímž cílem je podpora zaměstnanosti, zlepšování životních

---

<sup>21</sup> Sdělení č. 14/2000 Sb. m. s., sdělení Ministerstva zahraničních věcí o Evropské sociální chartě.

<sup>22</sup> EVROPSKÁ UNIE. Evropský hospodářský a sociální výbor. In: *europa.eu* [online]. Evropská unie. [cit. 19. 3. 2023]. Dostupné z: [https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/institutions-and-bodies-profiles/eesc\\_cs](https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/institutions-and-bodies-profiles/eesc_cs).

<sup>23</sup> EVROPSKÁ KOMISE. Employment Committee. In: *ec.europa.eu* [online]. Evropská unie. [cit. 19. 3. 2023]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=115&langId=en>.

<sup>24</sup> EVROPSKÁ KOMISE. Social Protection Committee. In: *ec.europa.eu* [online]. Evropská unie. [cit. 19. 3. 2023]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=758&langId=en>.

<sup>25</sup> ÚŘAD PRÁCE ČR. Evropský sociální fond. In: *uradprace.cz* [online]. Úřad práce. [cit. 19. 3. 2023]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/evropsky-socialni-fond-1>.

<sup>26</sup> KRUTÍLEK, O. Fáze legislativního procesu v EU. In: *euroskop.cz*. [online] Praha: Úřad vlády České republiky. [cit. 19. 3. 2023]. Dostupné z: <https://euroskop.cz/evropska-unie/rozhodovani-eu/faze-legislativniho-procesu-v-eu/>.

<sup>27</sup> Článek 45 Smlouvy o fungování Evropské unie.

<sup>28</sup> Tamtéž, hlava IX.

a pracovních podmínek, přiměřená sociální ochrana, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučení.<sup>29</sup>

Za účelem dosažení těchto cílů sociální politiky Evropská unie podporuje a doplňuje činnost členských států mj. v oblastech zlepšování pracovního prostředí s cílem ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků; pracovních podmínek; sociálního zabezpečení a sociální ochrany pracovníků; ochrany pracovníků při skončení pracovního poměru; rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti; boj proti sociálnímu vyloučení a modernizace systémů sociálního zabezpečení.<sup>30</sup>

Příslušné orgány Evropské unie mohou za účelem naplnění těchto cílů přijímat opatření určená k podpoře spolupráce mezi členskými státy prostřednictvím podnětů majícími za cíl zlepšování znalostí, výměnu informací a zkušeností, a dále prostřednictvím sekundárního práva, především směrnic, stanovit minimální požadavky, které musí členské státy promítnout do svých vnitrostátních právních úprav.<sup>31</sup>

### **1.2.2. Sekundární právo**

Sekundární právo Evropské unie je v oblasti pracovního práva, sociální politiky a zaměstnanosti tvořeno zejména prostřednictvím směrnic. Právní úpravy členských zemí jsou tedy harmonizovány, nepřistupuje se k unifikaci prostřednictvím stejného právního předpisu. Orgány Evropské unie směrnicemi stanoví minimální požadavky v příslušných oblastech, které se členské státy zavazují splnit a svou právní úpravu modifikovat tak, aby tyto požadavky naplňovala.

Pro oblast sladování osobního a pracovního života je relevantních hned několik směrnic. Chronologicky uvádím jako první Směrnici Rady 97/81/ES ze dne 1. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, kterou se tato dohoda provádí. Účelem této dohody je zajištění odstranění diskriminace zaměstnanců na částečný úvazek, zlepšení jeho kvality, usnadnění rozvoje částečného pracovního úvazku na základě dobrovolnosti a přispění k pružné organizaci pracovní doby způsobem, který přihlíží k potřebám zaměstnavatelů a zaměstnanců.<sup>32</sup> Podle dohody by měli zaměstnavatelé v případech, kdy je to možné,

---

<sup>29</sup> Tamtéž, článek 151.

<sup>30</sup> Článek 153, odst. 1 Smlouvy o fungování Evropské unie.

<sup>31</sup> Tamtéž, článek 153, odst. 2.

<sup>32</sup> Ustanovení I Přílohy Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 1. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

zvážit žádosti zaměstnanců o změnu plného pracovního úvazku na částečný pracovní úvazek, a naopak, a zároveň zaměstnance o této možnosti informovat a informovat i o takových vhodných pozicích a přijímat opatření k usnadnění přístupu k částečnému pracovnímu úvazku na všech úrovních v podniku, tj. včetně odborných a vedoucích pozic.<sup>33</sup> Dohoda dále zaměstnance chrání před skončením pracovního poměru z důvodu jeho nesouhlasu se změnou plného pracovního úvazku na částečný pracovní úvazek a naopak.<sup>34</sup>

Další směrnicí je Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby. Touto směrnicí jsou stanoveny mj. minimální doby odpočinku, a to jak denního (každý pracovník má nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin),<sup>35</sup> tak týdenního (minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin plus 11 hodin denního odpočinku, tj. 35 hodin týdně),<sup>36</sup> povinné přestávky během pracovní doby,<sup>37</sup> maximální délka týdenní pracovní doby (48 hodin včetně přesčasů)<sup>38</sup> i minimální délka dovolené za kalendářní rok (čtyři týdny).<sup>39</sup> Směrnice se rovněž okrajově věnuje bezpečnosti a ochraně zdraví ve vztahu k noční práci<sup>40</sup> a rozvržení práce způsobem, ve kterém bude práce přizpůsobena člověku, který ji vykonává, s cílem omezení monotónní práce a práce s vnuceným pracovním tempem.<sup>41</sup>

Nejaktuálnějším dokumentem je pak Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 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 (dále jen „**WLB směrnice**“). WLB směrnice byla přijata za účelem naplňování jedné ze základních zásad Evropské unie – rovnosti žen a mužů a pro zlepšení stavu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, což jsou témata, která spolu z velké části souvisejí.<sup>42</sup> I v dnešní době jsou to ve většině ženy, které omezují svoji pracovní činnost v souvislosti

---

<sup>33</sup> Ustanovení 5, odst. 3 Přílohy Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 1. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

<sup>34</sup> Tamtéž, ustanovení 5 odst. 2.

<sup>35</sup> Článek 3 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

<sup>36</sup> Tamtéž, článek 5.

<sup>37</sup> Tamtéž, článek 4.

<sup>38</sup> Tamtéž, článek 6.

<sup>39</sup> Tamtéž, článek 7.

<sup>40</sup> Tamtéž, článek 12.

<sup>41</sup> Tamtéž, článek 13.

<sup>42</sup> Preambule Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 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.

s příchodem rodičovské role, stejně jako ženy tvoří většinu pečujících osob. Zvláště náročné je pak zvládnutí situací, které nazýváme fenoménem tzv. sendvičové generace, což znamená, že se osoby v produktivním věku ocitají uprostřed dvou generací, které vyžadují jejich péči – jejich dosud nesamostatné děti a stárnoucí rodiče či prarodiče a jiné blízké osoby.<sup>43</sup>

Účelem WLB směrnice je zlepšení situace rodičů a pečujících osob prostřednictvím otcovské a rodičovské dovolené, pečovatelské dovolené, pracovního volna z důvodů vyšší moci, nároku na pružné uspořádání práce spočívajícím v možnosti pracovníků přizpůsobit si rozvržení práce, využívání práce na dálku, pružném rozvržení práce a kratší pracovní doby. WLB směrnice rovněž pracovníky chrání před propuštěním z důvodů souvisejících s těmito právy.<sup>44</sup>

### 1.2.3. Další dokumenty

V roce 2000 byla Evropskou radou schválena Lisabonská strategie, která měla být prostředkem radikální transformace evropské ekonomiky. Lisabonská strategie měla mít tři pilíře – ekonomický, sociální a ekologický, a kladla si následující cíle: zvýšení ekonomického růstu a přírůstků zaměstnanosti tak, aby v roce 2010 dosáhla míra zaměstnanosti v Evropské unii 70 % (v roce 1999 činila míra zaměstnanosti v Evropské unii pouhých 63,4 %, oproti 81,7% míře zaměstnanosti ve Spojených státech amerických), čehož mělo být docíleno prostřednictvím znalostí a jejich aplikace (vědy, vzdělání, inovací a ekonomických reforem za současné podpory sociální soudržnosti a bez ohrožení dosažené úrovně ekologických standardů).<sup>45</sup>

Lisabonská strategie také specificky cílila na vyšší zaměstnanost žen, která měla do roku 2010 dosáhnout minimálně 60 %.<sup>46</sup> Součástí Lisabonské strategie proto byly také tzv. Barcelonské cíle přijaté v roce 2002, které zohledňovaly skutečnost, že je pro účast žen na trhu práce zásadní kvalitní a teritoriálně i cenově dostupná péče o děti, a stanovovaly cíle ohledně množství dětí, které navštěvují předškolní zařízení péče o děti. Podle barcelonských cílů mělo zařízení péče o děti navštěvovat nejméně 33 % dětí

---

<sup>43</sup> HOMFRAY, Šárka, Jana SKALKOVÁ a Klára ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ. *Nástroje sladování osobního a pracovního života: z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele*. Praha: Grada Publishing, 2022. Právo pro každého (Grada), s. 33-34.

<sup>44</sup> Články 4 až 12 Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 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.

<sup>45</sup> URBAN, L. Lisabonská strategie. In: *euroskop.cz*. [online] Praha: Úřad vlády České republiky. [cit. 19. 3. 2023]. Dostupné z: <https://euroskop.cz/evropska-unie/vnitri-trh/lisabonska-strategie/>.

<sup>46</sup> Tamtéž.

mladších tří let a minimálně 90 % dětí ve věku od tří let do věku povinné školní docházky.<sup>47</sup> Tyto cíle se ovšem nepodařilo naplnit a Lisabonskou strategii je možno považovat za spíše neúspěšnou.

### 1.3. Česká právní úprava

#### 1.3.1. Ústavní zákony

V ústavním pořádku se oblasti pracovního práva a sociální politiky věnuje Listina základních práv a svobod v hlavě čtvrté, která obsahuje hospodářská, sociální a kulturní práva. Podle článku 26 má každý právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu a každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací, přičemž stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje občany, kteří bez své viny toto právo nemohou vykonávat.<sup>48</sup> V souladu s článkem 28 mají zaměstnanci právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky,<sup>49</sup> článek 29 pak upravuje právo žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.<sup>50</sup> Článek 32 obsahuje zákonnou ochranu rodičovství a rodiny a zaručuje zvláštní péči ženě v těhotenství spolu s ochranou v pracovních vztazích a odpovídajícími pracovními podmínkami.<sup>51</sup>

#### 1.3.2. Zákony

Ačkoli pracovněprávní normy obsahoval již Obecný zákoník občanský z roku 1811, který upravoval námezdní smlouvu, jejímž předmětem bylo konání práce za úplatu, nebo zhotovení díla,<sup>52</sup> resp. po novelizaci z roku 1916 služební smlouvu a smlouvu o dílo, přičemž oba tyto smluvní typy zařazoval pod pracovní smlouvy, první kodifikací se stal až zákoník práce č. 65/1965 Sb., který nabyl účinnosti 1. ledna 1966 (dále jen „**zákoník práce (1965)**“). Tento zákoník práce se od předchozí právní úpravy lišil zejména osamostatněním pracovního práva od práva občanského, jelikož vylučoval subsidiární použití občanského zákoníku. Obsahoval komplexní úpravu pracovněprávních vztahů,

---

<sup>47</sup> EVROPSKÁ KOMISE: Přezkum barcelonských cílů v oblasti péče o děti s cílem zvýšit účast žen na trhu práce. Základní informace o iniciativě. In: *ec.europa.cz* [online]. Evropská unie. [cit. 19. 3. 2023]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/13107-Prezkum-barcelonskych-cilu-v-oblasti-pece-o-deti-s-cilem-zvysit-ucast-zen-na-trhu-prace\\_cs](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/13107-Prezkum-barcelonskych-cilu-v-oblasti-pece-o-deti-s-cilem-zvysit-ucast-zen-na-trhu-prace_cs).

<sup>48</sup> Článek 26 Usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky.

<sup>49</sup> Tamtéž, článek 28.

<sup>50</sup> Tamtéž, článek 29.

<sup>51</sup> Tamtéž, článek 32.

<sup>52</sup> Ustanovení § 1151 a násl. císařského patentu č. 946/1811 Sb. zák. soud., Obecného zákoníku občanského.

pracovního poměru, pracovní doby, mzdy, ale i ustanovení týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, péče o zaměstnance (pracovníky) a pracovních podmínek žen a mladistvých.<sup>53</sup>

Současným právním kodexem v oblasti pracovního práva je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „**zákoník práce (2006)**“). Zákoník práce (2006) dává oproti předchozí právní úpravě větší smluvní volnost účastníkům pracovněprávních vztahů, umožňuje subsidiární použití občanského zákoníku a zakotvuje zásadu „co není zakázáno, je dovoleno“, resp. zásadu legální licence, což je v přímém opaku k zákoníku práce (1965), jenž účastníkům pracovněprávních vztahů dovoloval ujednat si pouze taková ujednání, který výslovně umožňoval. Zákoník práce (2006) obsahuje veškeré pracovněprávní normy, obsahuje mj. ustanovení o pracovním poměru, dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr, pracovní době a době odpočinku, bezpečnosti práce a ochraně zdraví při práci, odměňování, překážkách v práci na straně zaměstnance i zaměstnavatele či péče o zaměstnance. Zákoník práce (2006) rovněž zapracovává příslušné právní předpisy Evropské unie (do zákoníku práce (1965) přenesla evropské právní předpisy již tzv. harmonizační novela v roce 2000).<sup>54</sup>

Pro problematiku sladění osobního a pracovního života jsou důležité rovněž právní předpisy v oblasti sociálního zabezpečení, zejména pak zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře (dále jen „**zákon o státní sociální podpoře**“), jenž upravuje dávky, prostřednictvím kterých se stát podílí na krytí nákladů na výživu a ostatních základních osobních potřeb dětí a rodin, z nichž je dále v této práci pojednáváno zejména o rodičovském příspěvku.<sup>55</sup> Dalším relevantním zákonem je zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (dále jen „**zákon o nemocenském pojištění**“), který upravuje nemocenské pojištění pro případ pracovní neschopnosti, nařízené karantény, těhotenství a mateřství, péče otce o dítě po jeho narození, ošetřování jiné fyzické osoby nebo péče o ni, poskytování dlouhodobé péče a jeho organizaci a provádění. Obsahuje tedy mj. právní úpravu vyplácení dávek, které slouží jako náhrada mzdy či platu v situacích spojených s životními událostmi jako je těhotenství a narození dítěte, rané rodičovství nebo péče o blízké osoby – těmito dávkami jsou například peněžité pomoci v mateřství, otcovská, ošetřovné a dlouhodobé ošetřovné.<sup>56</sup>

---

<sup>53</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

<sup>54</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>55</sup> Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

<sup>56</sup> Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.



## 2. Nástroje slad'ování osobního a pracovního života

V návaznosti na předchozí kapitolu, která obsahovala právní rámec slad'ování osobního a pracovního života v české i nadnárodní právní úpravě, si nyní podrobně probereme vybrané nástroje slad'ování, jejich historický vývoj a aktuální stav.

### 2.1. Pracovní doba

Základní regulací v oblasti slad'ování osobního a pracovního života je stanovení maximální délky denní a týdenní pracovní doby. Důvod je samozřejmě prostý – čím méně času je zaměstnanec povinen strávit v práci, tím více času může věnovat svému osobnímu životu, ať je jeho náplň jakákoli – v historii šlo zejména o péči o rodinu a vlastní hospodářství, v současnosti zaměstnanci užívají volného mimopracovního času také k provozování sportu či jiných koníčků, kultuře nebo cestování.<sup>57</sup> Roli nehraje pouze délka pracovní doby, nýbrž i možnost si pracovní dobu rozvrhnout dle vlastních potřeb.

#### 2.1.1. Historie a současnost

Za první pilíř v oblasti slad'ování můžeme jistě považovat zákonné omezení pracovní doby, které přiznává právo zaměstnanců na soukromý život mimo práci. První právní předpis obsahující omezení pracovní doby byl již horní zákoník Václava II. z let 1300-1305, který omezoval pracovní dobu horníků na šest hodin denně. V tomto případě však nemůže být řeč o přiznání práva na soukromí horníků – pracovní doba byla omezena spíše z důvodu maximalizace výkonnosti horníků, kteří se v dolech střídali na čtyři směny po šesti hodinách za účelem nepřetržité těžby. Horníci také nesměli nikdy pracovat dvě směny po sobě.<sup>58</sup> Lze však prakticky s jistotou říct, že tato omezení neměla za cíl zlepšit životní úroveň horníků, nýbrž dosáhnout co největší efektivity těžby. Od 16. století se pracovní doba prodlužovala na průměrných 12 hodin.<sup>59</sup>

V období osvícenských reforem 18. století byla robotními patenty upravena mj. délka robotního pracovního dne. Robotní patent Karla VI. vydaný 27. ledna 1738 stanovil délku robotního pracovního dne na deset hodin, robotní patent císařovny Marie

---

<sup>57</sup> VARHANÍK, J.: Fenomén dovolené je z hlediska historie čerstvá novinka. In: *jihlavske-listy.cz* [online]. Jihlava: Jihlavské listy, 26. 8. 2017. [cit. 19. 3. 2023]. Dostupné z: <https://www.jihlavske-listy.cz/clanek23225-fenomen-dovolene-je-z-hlediska-historie-cerstva-novinka.html>.

<sup>58</sup> BÍLEK, Jaroslav, ed. *Ius regale montanorum, aneb, Právo královské horníkuov*. Druhé vydání. Přeložil Petr PŘESPOLE. Kutná Hora: Kuttna, 2022, s. 34.

<sup>59</sup> BLATNÝ, Richard. *DOVOLENÁ včera, dnes a zítra. Vývoj pracovněprávních podmínek na území českých zemí a Slovenska od středověku dodnes*. BLATNÝ, 2022, s. 26.

Terezie ze dne 13. srpna 1775 pak zavedl 8hodinový robotní pracovní den v zimě a 12hodinový v létě.<sup>60</sup>

Obecný zákoník občanský (ABGB) z roku 1811 obsahoval pracovněprávní normy, pracovní právo tedy v 19. století spadalo do občanského práva (na rozdíl od zákoníku práce (1965), který pracovní právo od občanského separoval, o čemž píšou dále). Pracovní doba ovšem obecně omezena nebyla, omezena byla jen dětská práce – děti do 12 let věku mohly pracovat maximálně deset hodin denně, děti ve věku od 12 do 16 let pak 12 hodin denně.<sup>61</sup> Novelou živnostenského řádu z roku 1885 byl pracovní den pracovníků v továrnách omezen na 11 hodin a dětská práce byla omezena na osm hodin denně.<sup>62</sup> Dále došlo ke zkrácení pracovní doby horníků na 12 hodin denně, z nichž jeden a půl hodiny tvořila přestávka, a to zákonem č. 115/1994 ř. z., a poté zákonem č. 81/1901 ř. z. na devět hodin denně.<sup>63</sup>

Prvním zákonem, při jehož projednávání bylo vzato v potaz právo zaměstnanců na soukromý život, byl zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době, který byl schválen Národním shromážděním Československé republiky dne 19. prosince 1918. ČSR byla první zemí na světě, která osmihodinový pracovní den uzákonila. Zákon v ustanovení § 1 odst. stanovil maximální pracovní dobu zaměstnanců na osm hodin ve 24 hodinách nebo nejvýše 48 hodin týdně. Dále ustanovení § 4 odst. 1 zavedlo nerušenou přestávku jedenkrát týdně v délce 32 hodin, která měla připadat zpravidla na neděli; podle ustanovení § 5 navíc ženám zaměstnaným v továrnách musela nerušená přestávka započít nejpozději v sobotu ve 14 hodin. Výjimky z těchto pravidel byly připuštěny pro podniky, ve kterých bylo zapotřebí nepřetržitého provozu.<sup>64</sup> O necelý rok později, 27. října 1919, byla Mezinárodní organizací práce přijata Úmluva č. 1/1919 o pracovní době v průmyslu, která stanovovala totožná omezení délky pracovní doby. Tato Úmluva připouštěla rovněž výjimky; např. denní a týdenní délka pracovní doby mohla přesáhnout osm a 48 hodin, bylo-li ve vyrovnávacím období tři týdnů („tří neděl“) či kratším dosaženo průměrně osmi- a 48hodinové pracovní doby.<sup>65</sup>

---

<sup>60</sup> BLATNÝ, Richard. DOVOLENÁ včera, dnes a zítra, s. 30.

<sup>61</sup> Tamtéž, s. 32.

<sup>62</sup> Tamtéž.

<sup>63</sup> MALÝ, Karel. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 4. vydání. Praha: Leges, 2010. Student (Leges), s. 287.

<sup>64</sup> Zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době.

<sup>65</sup> Úmluva č. 1 – Úmluva o pracovní době v průmyslu ze dne 29. 10. 1919 přijatá Mezinárodní organizací práce.

V roce 1956 byl přijat zákon č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby, jehož účelem bylo dle preambule zvýšení životní úrovně pracujících. Tímto zákonem byla týdenní pracovní doba zkrácena z 48 na 46 hodin. Podle ustanovení § 2 odst. 1 měla být pracovní doba v sobotu kratší než od pondělí do pátku, v těchto dnech měla být pracovní doba rovnoměrně rozvržena; v sobotu neměla být podle odst. 2 téhož ustanovení kratší než pět hodin. Ustanovení § 3 tohoto zákona rovněž připouštělo možnost pětidenního pracovního týdne ve stavebních a montážních podnicích, které pracovaly výlučně nebo převážně na investiční výstavbě, a prodlužovalo vyrovnávací období, během kterého bylo třeba dosáhnout maximální týdenní pracovní doby 46 hodin na čtyři týdny.<sup>66</sup>

Zákoník práce (1965), tj. zákon č. 65/1965 Sb. obsahoval shodnou úpravu pracovní doby se zákonem č. 45/1956 Sb. až do roku 1989, poté došlo ke zkrácení týdenní pracovní doby na 43 hodin týdně, následované zkrácením na 40 hodin týdně tzv. velkou harmonizační novelou z roku 2000, účinnou od 1. ledna 2001.<sup>67</sup>

Vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 15. května 1968 byl zaveden pětidenní pracovní týden a týdenní pracovní doba byla zkrácena na 40 hodin, s výjimkami pro pracovníky na výrobních pracovištích s dvousměnným provozem, kterým byl pracovní týden zkrácen na 41,5 hodiny a pro členy závodních stráží a požárních sborů, hlídače a vrátné, jejichž týdenní pracovní doba byla zkrácena na 42,5 hodiny. Zkrácení pracovní doby nebylo vyhláškou nařízeno, nýbrž umožněno; podle článku 1 mohla být pracovní doba zkrácena v organizacích, které si pro to vytvořily ekonomické předpoklady.<sup>68</sup>

Zaměstnanci v Československu tedy v roce 1968 získali dva dny pracovního volna každý týden. Až do roku 1989 však existovaly tzv. pracovní soboty, tedy soboty, o kterých ministerstvo práce a sociálních věcí vyhláškou rozhodlo, že jsou pracovním dnem. V 80. letech pracovních sobot pomalu ubývalo, poslední pracovní sobotou byl 11. březen 1989.<sup>69</sup>

Zákoník práce (2006) navazuje na poslední verzi zákoníku práce (1965) a stanovuje týdenní pracovní dobu na 40 hodin týdně se speciální úpravou pro zaměstnance pracující v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní

---

<sup>66</sup> Zákon č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby.

<sup>67</sup> Zákon č. 155/2000 Sb., novela zákoníku práce.

<sup>68</sup> Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 63/1968 Sb., o zásadách pro zkracování týdenní pracovní doby a pro zavádění provozních a pracovních režimů s pětidenním pracovním týdnem.

<sup>69</sup> Vyhláška federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 84/1985 Sb., o úpravách pracovní doby v letech 1986 až 1990.

výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu a zaměstnance s vícesměnným nebo nepřetržitým pracovním režimem (37,5 hodiny týdně) a zaměstnance s dvousměnným pracovním režimem (38,75 hodiny týdně).<sup>70</sup>

Obecným trendem v oblasti pracovní doby je tedy její zkracování a tento trend pokračuje i nadále, ačkoli se dá říct, že zpomaluje. Zatímco mezi lety 1919 a 2001 (tedy mezi prvním zákonem upravujícím osmihodinovou pracovní dobu a harmonizační novelou z roku 2000) došlo ke zkrácení týdenní pracovní doby z 48 na 40 hodin (tedy za 80 let byla týdenní pracovní doba zkrácená o téměř 17 %), od roku 2001 do současnosti nedošlo k jejímu dalšímu zkrácování. Krácení délky pracovní doby však nespočívá pouze ve zkrácování pracovního týdne omezením na 40 hodin a pět pracovních dnů vypuštěním pracovních sobot, nýbrž také v krácení pracovního dne (uvážíme-li, že v roce 1885 trval pracovní den v továrnách 11 hodin a po vzniku Československa byl zkrácen na osm hodin, tedy o 27 %) i celého roku (jelikož zaměstnancům náleží placená dovolená, o které bude dále v této práci rovněž pojednáváno) a konečně dochází i ke zkrácení celého pracovního života, který nezačíná dříve než po skončení povinné školní docházky, častěji však po ukončení střední či vysoké školy, a končí odchodem do starobního důchodu, aktuálně v 65 letech.<sup>71</sup>

Možností v dalším zkrácování pracovní doby je tedy několik, primárně se však dá hovořit o dvou způsobech – zkrácování pracovního dne (tzn. zaměstnanci pracují méně hodin každý den) a zkrácování pracovního týdne (tzn. snížení počtu pracovních dní, např. volné pátky). Jedním z významných argumentů pro krácení pracovního dne je vliv přepracovanosti na zdraví zaměstnanců a bezpečnost práce, jak je uvedeno např. ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, která jako důvod pro své přijetí obsahuje a za cíl si klade mj. zlepšení bezpečnosti práce, pracovní hygieny a ochrany zdraví při práci.<sup>72</sup> Podle řady studií vede dlouhá pracovní doba k onemocnění srdce a oběhové soustavy, psychologickým problémům (deprese, úzkostné stavy) a zhoršuje kvalitu spánku. Zaměstnanci, kteří déle pracují, mají také větší sklony vést nezdravý životní styl, zahrnujíc kouření, požívání alkoholu a přibývání na váze. In favorem zkrácování pracovního dne hraje také role únavy zaměstnanců na zvýšení pravděpodobnosti

---

<sup>70</sup> Ustanovení § 79 zákoníku práce (2006).

<sup>71</sup> SPIEGELAERE, Stan De, PIASNA, Agnieszka. *Zkracování pracovní doby: proč a jak*. Evropský odborový institut, 2020, s. 24.

<sup>72</sup> Preambule Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

pracovních úrazů. Lze tak usuzovat například ze skutečnosti, že v americké továrně Kellogg's došlo po zavedení šestihodinového pracovního dne v roce 1930 ke snížení počtu pracovních úrazů o 41 %.<sup>73</sup>

Nezdá se však pravděpodobné, že by v blízké době docházelo k dalšímu zkracování pracovní doby. S návrhem na zkrácení týdenní pracovní doby na 37,5 hodin týdně sice přišla na začátku roku 2021 Česká strana sociálně demokratická,<sup>74</sup> ta ovšem ve volbách do poslanecké sněmovny na podzim téhož roku neuspěla a vzhledem k absenci zastoupení levicově orientovaných stran v současném složení parlamentu nelze předpokládat, že by na tento její záměr bylo v blízké budoucnosti navázáno.

Jedním ze způsobů zkrácení pracovního týdne ve smyslu přidání dní volna je tzv. stlačený pracovní týden. Jde o způsob rozvržení pracovní doby do méně dnů při zachování standardní délky týdenní pracovní doby. Zákoník práce (2006) takové rozvržení nijak specificky neupravuje, smluvní strany pracovního poměru se však na něm mohou dohodnout v souladu s principem smluvní volnosti. Jako příklad lze uvést pracovní týden o čtyřech směnách po deseti hodinách. Tento způsob rozvržení pracovní doby může být vhodný pro zaměstnance, kteří za prací dojíždějí z větší vzdálenosti (jelikož si ušetří jeden den dojíždění), naopak nevhodný se jeví pro rodiče, kteří se starají o nezaopatřené děti. Pracovní doba může být příliš dlouhá pro zajištění běžného chodu domácnosti, např. v návaznosti na provozní dobu mateřské školy či jiných zařízení péče o děti. Nevýhodou je také větší únava a s tím související problémy již zmiňované výše, které se v případě zkrácení pracovního týdne o den při současném zachování standardní týdenní doby mohou projevit.<sup>75</sup> Stlačený pracovní týden však může být vhodné řešení pro zaměstnance, kteří mají kratší pracovní dobu.

---

<sup>73</sup> SPIEGELAERE, Stan De a Agnieszka PIASNA. *Zkracování pracovní doby: proč a jak*. Evropský odborový institut, 2020, ISBN 978-2-87452-576-6, s. 28. Dostupné také online z: [https://www.etui.org/sites/default/files/2020-10/Zkracování%20pracovní%20doby%20proč%20a%20jak\\_2020.pdf](https://www.etui.org/sites/default/files/2020-10/Zkracování%20pracovní%20doby%20proč%20a%20jak_2020.pdf).

<sup>74</sup> BERANOVÁ, Klára. ČSSD chce kratší pracovní týden a pětítýdenní dovolenou. In: *novinky.cz*. [online]. Praha: BORGIS, 22. 3. 2021. [cit. 19. 3. 2023]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/clanek/domaci-cssd-chce-kratsi-pracovni-tyden-a-petitydenni-dovolenou-40354745>.

<sup>75</sup> HOMFRAY, Šárka, Jana SKALKOVÁ a Klára ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ. *Nástroje sladování osobního a pracovního života: z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele*, s. 88.

### 2.1.2. Kratší pracovní doba

Kratší pracovní doba je taková pracovní doba, která je kratší, než je rozsah stanovené týdenní pracovní doby.<sup>76</sup> Vedle stanovené týdenní pracovní doby podle ustanovení § 79 odst. 1 zákoníku práce (2006) v rozsahu 40 hodin týdně (resp. 37,5 nebo 38,75 hodin týdně v případech stanovených v odst. 2 písm. a) až c) téhož ustanovení)<sup>77</sup> je ustanovením § 80 zákoníku práce (2006) umožněno rovněž sjednání kratší pracovní doby. Ta může být sjednána pouze individuálně mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nemůže být upravena kolektivní smlouvou či vnitřním předpisem.<sup>78</sup>

Předmětem takové dohody je pak rozsah pracovní doby a jakým způsobem je rozvržena. Zaměstnanec může práci vykonávat např. pouze od pondělí do čtvrtka, ale v běžném denním rozsahu pracovní doby, a mít tedy pracovní dobu zkrácenou na 32 hodin týdně, nebo může pracovat rovnoměrně každý den v týdnu, ale odpracovat jen kupříkladu šest hodin denně, a mít tedy pracovní dobu zkrácenou na 30 hodin týdně. Zaměstnanci je poskytována mzda nebo plat odpovídající sjednané kratší pracovní době.<sup>79</sup>

Zaměstnanec na sjednání kratší pracovní doby nemá obecně nárok, nepatří-li do skupin zaměstnanců, které vymezuje ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce (2006). Podle tohoto ustanovení je zaměstnavatel *povinen vyhovět žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujícího o dítě mladší 15 let, těhotné zaměstnankyně a zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.*<sup>80</sup> Za vážné provozní důvody se považuje pouze situace, kdy by došlo k znemožnění, narušení nebo vážnému ohrožení řádného provozu, tj. plnění úkolů nebo činnosti zaměstnavatele.<sup>81</sup> Posuzování vážných provozních důvodů se ve své rozhodovací praxi věnoval také Nejvyšší soud, když judikoval, že provozem se rozumí *plnění úkolů nebo činnosti zaměstnavatele, a to zejména úkolů, které souvisejí se*

---

<sup>76</sup> PROCHÁZKOVÁ, Eva. Pracovní poměr s kratší pracovní dobou – legislativní zakotvení a odraz v unijní a české judikatuře. In PICHRT, J., Koldinská, K., Morávek, J. (eds.). *Obrana pracovního práva. The Defense of Labour Law. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 141.

<sup>77</sup> Ustanovení § 79 zákoníku práce (2006).

<sup>78</sup> Tamtéž, ustanovení § 80.

<sup>79</sup> Tamtéž, ustanovení §80.

<sup>80</sup> Tamtéž, ustanovení § 241 odst. 2.

<sup>81</sup> PICHRT, Jan. Pracovní právo. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 465.

*zajištěním výroby nebo poskytování služeb, a jiné obdobné činnosti, kterou zaměstnavatel provádí vlastním jménem a na vlastní odpovědnost, a za rozhodující pro určení, zda by vyhovění zaměstnancově žádosti mělo na provoz vliv, poté vyhodnocení, jaký (a jak významný) by představovala zásah do provozu zaměstnavatele skutečnosti, že by zaměstnankyni byla povolena požadovaná kratší pracovní doba (...) ve srovnání se stavem, kdy pracuje (by pracovala) po stanovenou týdenní pracovní dobu. Jako vážný provozní důvod by podle tohoto rozhodnutí mohla být posouzena pouze situace, kdy by vlivem kratší pracovní doby byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen provoz zaměstnavatele.<sup>82</sup> Při posuzování je dle názoru Nejvyššího soudu nutno brát v potaz mj. množství zaměstnanců působících u zaměstnavatele, možnosti jejich vzájemného zastupování a odměňování za vykonanou práci; pro zaměstnavatele bude zpravidla tím jednodušší žádostem o úpravu pracovní doby vyhovět, čím více má zaměstnanců, čím lépe jsou zaměstnanci schopni navzájem se zastoupit a samozřejmě čím více má k dispozici prostředků na odměňování těchto zaměstnanců. Řešením však může rovněž být přijetí nového zaměstnance za účelem pokrytí pracovní doby, ve které zaměstnanec s kratší pracovní dobou není práci schopen konat.<sup>83</sup>*

Za jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby lze považovat například sjednání jiného začátku a konce pracovní doby, než je na pracovišti zaměstnavatele obvyklé (např. z důvodu nutnosti vyzvedávání dítěte v mateřské škole, která zavírá před koncem pracovní doby rodiče), zařazení jen do určitých směn (např. pro rodiče je vhodnější pracovat pouze ranní směny, kdy je o děti postaráno ve škole), nebo práce pouze v určitých dnech.<sup>84</sup> S kratší pracovní dobou se také pojí poměrně zkrácená dovolená, kterou lze vypočítat jako násobek týdenního pracovního úvazku zaměstnance a délky dovolené v týdnech. Poskytuje-li zaměstnavatel zákonně 4 týdny dovolené, má zaměstnanec pracující na plný úvazek nárok na 160 hodin dovolené ročně, zaměstnanec pracující na kratší úvazek ve výši 20 hodin týdně má pak nárok na 80 hodin dovolené ročně.

Práce na kratší úvazek není v České republice příliš hojně využívána. Podle údajů Eurostatu mělo v roce 2021 kratší pracovní dobu se zaměstnavatelem sjednanou jen 6,7 % zaměstnanců, 13,7 % žen a pouze dvě procenta mužů. Tento údaj je hluboko

---

<sup>82</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 7. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013.

<sup>83</sup> Tamtéž.

<sup>84</sup> PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 310.

pod evropským průměrem; v Evropské unii pracuje na kratší úvazek průměrně 23,4 % zaměstnanců. Ještě více zarážející je pak srovnání s Nizozemskem, které v tomto představuje evropskou špičku – na kratší úvazek tam v roce 2020 pracovalo 52,2 % zaměstnanců.<sup>85</sup> Důvody zapříčiňující tento stav jsou různé, na „vině“ může být kromě neochoty zaměstnavatelů zaměstnancům v této věci vyhovět i na evropské (a světové) poměry štedrá délka rodičovské dovolené, která nenutí rodiče k návratu do zaměstnání před 3. rokem života dítěte, kdy již může být umístěno do mateřské školy, která péči o něj pokryje i v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Motivační prvek pro zaměstnavatele ve věci podpory kratších úvazků přinesla poslední novela<sup>86</sup> zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (dále jen „**zákon o pojistném na sociální zabezpečení**“), která zavedla slevu na pojistném, na kterou má nárok zaměstnavatel na zaměstnance spadající do jedné ze skupin uvedených v ustanovení § 7a odst. 1 písm. a) – g)<sup>87</sup> tohoto zákona za předpokladu, že tito zaměstnanci mají se zaměstnavatelem sjednanu kratší pracovní dobu než činí stanovená týdenní pracovní doba, přičemž rozsah sjednané kratší pracovní doby činí nejméně osm a nejvíce 30 hodin týdně.<sup>88</sup> Do skupin zaměstnanců, na které může zaměstnavatel uplatňovat slevu na pojistném, spadají zaměstnanci starší 55 let, zaměstnanci pečující o dítě mladší deseti let, jehož jsou rodiči, nebo které mají v péči nahrazující péči rodičů, zaměstnanci pečující o osobu blízkou mladší deseti let, která je závislá na pomoci jiné osoby ve stupni I nebo o osobu blízkou, která je závislá na pomoci jiné osoby ve stupni II, III nebo IV (použije se definice osoby blízké podle ustanovení § 24 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění; dále jen „**zákon o důchodovém pojištění**“), zaměstnanci, kteří se zároveň připravují na budoucí povolání studiem (studium se posoudí podle ustanovení § 21 odst. 1 písm. a), § 22 a § 23 zákona o důchodovém pojištění), zaměstnanci, kteří v období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, na který se sleva uplatňuje, nastoupili jako uchazeči o zaměstnání na rekvalifikaci podle ustanovení § 109 nebo 109a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen

---

<sup>85</sup> CADEFOP: Part-time employment (%) across countries in 2020. In: *cadefop.europa.eu*. [online] 2020. [cit. 22. 3. 2023]. Dostupné z: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/part-time-employment?country=EU&year=2020#1>.

<sup>86</sup> Zákon č. 216/2022 Sb., kterým se mění zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

<sup>87</sup> Ustanovení § 7a odst. 1 písm. a) – g) zákona o pojistném na sociální zabezpečení.

<sup>88</sup> Tamtéž, ustanovení § 7a odst. 1.



„zákon o zaměstnanosti“), zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením podle ustanovení § 67 odst. 2 zákona o zaměstnanosti a zaměstnanci, kteří jsou mladší 21 let.<sup>89</sup> Sleva na pojistném činí 5 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců, na které se uplatňuje a zaokrouhluje se na celé koruny směrem nahoru.<sup>90</sup>

Vyřešila-li částečně novela přinášející slevu na pojistném pro zaměstnance se sjednanou kratší pracovní dobou problém na straně zaměstnavatelů, stále ještě zbývá překonat překážky, které existují na straně zaměstnanců, a to primárně u rodičů dětí předškolního věku, zejména mladších tří let.

Od kratší pracovní doby je nutno odlišovat institut zkrácené pracovní doby podle ustanovení § 79 odst. 3 zákoníku práce (2006), které upravuje zkrácení stanovené týdenní pracovní doby pod rozsah stanovený v odst. 1 a 2 téhož ustanovení a ke kterému dochází bez snížení mzdy. O zkrácení pracovní doby může rozhodnout pouze kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis; nemůže jej provést zaměstnavatel podle ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce (2006). Zkrácenou pracovní dobu považujeme za stanovenou týdenní pracovní dobu,<sup>91</sup> jedná se však rovněž o nástroj sladování osobního a pracovního života, avšak neuplatňovaný individuálně, nýbrž plošně v rámci společnosti či organizace.

### 2.1.3. Sdílené pracovní místo

Sdílené pracovní místo (tzv. job sharing) je relativní novinkou v českém právním řádu. Ustanovení § 317a zákoníku práce (2006), které jej upravuje, vstoupilo v platnost teprve k 1. lednu 2021. Pracovní místo se při tomto uspořádání práce *rozdělí* mezi dva nebo více zaměstnanců se stejným druhem práce, kteří mají se zaměstnavatelem sjednanu kratší pracovní dobu. Kratší úvazky těchto zaměstnanců pak společně naplní stanovenou týdenní pracovní dobu (respektive zkrácenou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo týdenní pracovní dobu kratší, než je stanovená týdenní pracovní doba). Zaměstnanci se ve výkonu práce střídají tak, aby každý z nich naplnil svou týdenní pracovní dobu nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období.<sup>92</sup>

---

<sup>89</sup> Ustanovení § 7a odst. 1 písm. a) – g) zákona o pojistném na sociální zabezpečení.

<sup>90</sup> Tamtéž, ustanovení § 7b odst. 1.

<sup>91</sup> Ustanovení § 79 odst. 3 zákoníku práce (2006).

<sup>92</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony, s. 1027.

Za účelem zřízení sdíleného pracovního místa musí zaměstnavatel s příslušnými zaměstnanci uzavřít dohody o sdíleném pracovním místě obsahující podmínky pro rozvržení pracovní doby. Zaměstnanci jsou poté povinni předkládat společný rozvrh pracovní doby nejméně 1 týden před počátkem období, na které byla pracovní doba rozvržena. Nepředloží-li jej v této lhůtě, rozvrhne pracovní dobu zaměstnavatel. Zaměstnanci mohou v rozvrhu činit úpravy, o nichž zaměstnavatele informují minimálně dva dny předem, není-li dohodnuto jinak.

Pracovní činnost zaměstnanců nemusí být rozdělena jen časově; může dojít i k rozdělení podle dovednostního hlediska.<sup>93</sup> Časově se může jednat o rozdělení na dny (např. zaměstnanec 1 pracuje pondělí, úterý, středa, zaměstnanec 2 pracuje čtvrtek, pátek, a pracovní místo tedy sdílejí v poměru 60:40) či časové úseky během dne (např. zaměstnanec 1 pracuje každý den od 8 do 12:30, zaměstnanec 2 pracuje každý den od 12:30 do 17:00). Pracovní doby zaměstnanců se také mohou překrývat, aby si zaměstnanci mohli lépe předat práci a informace o dosavadním průběhu výkonu práce (např. zaměstnanec 2 z předchozího příkladu by tedy mohl pracovat již od 12:00, a zaměstnanci by se potkali – ať už fyzicky, či virtuálně při distančním výkonu práce – na půl hodiny denně a zpravili se o skutečnostech důležitých pro práci).<sup>94</sup>

V rámci dohody může být se zaměstnanci sjednána rovněž povinnost se vzájemně zastoupit v případě absence jednoho ze zaměstnanců, není-li však tato povinnost v dohodě sjednána, zaměstnanci povinnost zastoupit ostatní zaměstnance, se kterými pracovní místo sdílejí, nemají a mohou se o případném zastoupení rozhodovat ad hoc. Lze ocenit, že se český zákonodárce neinspiroval ve slovenské právní úpravě, která zakotvuje povinnost sdílejících zaměstnanců navzájem se zastupovat, nebrání-li v tom vážné důvody.<sup>95</sup> Povinnost vzájemného zastoupení se totiž zjevně snižuje přínos pro zaměstnance ve věci sladování pracovního a osobního života.

Dohoda o sdíleném pracovním místě musí mít písemnou formu a je uzavírána mezi zaměstnavatelem a každým ze zaměstnanců sdílejících pracovní místo zvlášť, nejedná se tedy o jednu vícestrannou dohodu. Tato forma by mohla budít zdání, že skončení jedné z dohod o sdíleném pracovním místě (ať už dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nebo výpovědí jedné ze stran s 15denní výpovědní

---

<sup>93</sup> PICHRT, Jan. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 558.

<sup>94</sup> Tamtéž.

<sup>95</sup> Ustanovení § 49a zákona č. 311/2001 Z. z., zákoníku práce (Slovensko).

dobou začínající dnem, ve kterém byla výpověď doručena druhé smluvní straně) nemá zásadní vliv na ostatní zaměstnance, kteří s ním pracovní místo sdílejí. To však není pravda – při skončení dohody alespoň jednoho zaměstnance se pracovní režim sdíleného pracovního místa uplatní u ostatních zaměstnanců jen do konce příslušného vyrovnávacího období, případně do konce následujícího vyrovnávacího období, přesahuje-li do něj výpovědní doba. Po zániku závazku z dohody o sdíleném pracovním místě končícího zaměstnance pokračují zbývající zaměstnanci v režimu sdíleného pracovního místa jen do konce již načatého vyrovnávacího období (a případně odchodivšího zaměstnance zastoupí, je-li povinnost zastoupení sjednána), poté s nimi zaměstnavatel musí buďto uzavřít nové dohody o sdíleném pracovním místě zohledňující změnu personální složení sdíleného pracovního místa, nebo zaměstnancům pro futuro rozvrhovat pracovní dobu v souladu s ustanovením § 81 zákoníku práce (2006).<sup>96</sup>

Sdílené pracovní místo je nástrojem, k jehož zavedení do české právní úpravy došlo s přímým úmyslem zlepšit sladování osobního a pracovního života zaměstnanců, jak uvádí i důvodová zpráva k příslušné novele.<sup>97</sup> Typickými zaměstnanci, kteří mohou z job sharingu těžit, jsou rodiče malých dětí, studenti, osoby se zdravotním postižením či zaměstnanci v předdůchodovém věku.<sup>98</sup> Rodičům malých dětí (primárně matkám) vyhovuje konat práci spíše v dopoledních hodinách, zatímco studenti a zaměstnanci v předdůchodovém věku upřednostňují práci odpoledne.<sup>99, 100</sup>

Mezi výhody tohoto uspořádání práce patří zejména možnost zaměstnanců si flexibilně dle svého, pouze po dohodě s kolegy a bez schvalování nadřízeného, domluvit pracovní dobu na dny, či časy, které konkrétním zaměstnancům vyhovují. Další výhodou je samozřejmě kratší pracovní doba, díky které se zaměstnanci těší více volna, což může některým zaměstnancům například umožnit studovat, pro jiné zaměstnance to zase znamená méně hodin, kdy potřebují obstarat (a hradit) hlídání svých potomků. Pro zaměstnance je také výhodné, že na práci nejsou sami, a mohou si jí i rozdělovat

---

<sup>96</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony, s. 1027.

<sup>97</sup> VLÁDA: *Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony*.

<sup>98</sup> PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 556.

<sup>99</sup> HOMFRAY, Šárka, Jana SKALKOVÁ a Klára ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ. *Nástroje sladování osobního a pracovního života: z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele*, s. 91.

<sup>100</sup> O vhodnosti job sharingu pro zvýšení zaměstnanosti žen se hovoří minimálně od 70. let 20. století, viz ROME NEWS-TRIBUNE. *Job-sharing may be answer for women*. Rome News-Tribune (digitalizováno). roč. 131. *AP-UPI\_NEA News Service*. 15. 8. 1972. [cit. 22. 3. 2023]. Dostupné z: <https://1url.cz/Qr0fR>.

podle svých individuálních schopností a preferencí. Zaměstnanci si také mohou vyjít vstříc během plánování dovolené, ale i v případě náhlé pracovní neschopnosti.

Nutnost spolupráce však může být pro zaměstnance i nevýhodou, zvláště v případě, kdy nejsou schopni pracovní úkoly adekvátně sdílet a dohodnout se na jejich plnění. Spolupráce mezi zaměstnanci je při sdílení pracovního místa naprosto klíčová, zaměstnanci na sebe při výkonu práce bezprostředně navazují a za výsledky odpovídají prakticky společně a nerozdílně. Na tuto skutečnost lze navázat další nevýhodou, sdílenou jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelem – ztížení možnosti zaměstnavatele hodnotit výkonnost zaměstnanců individuálně. V případě, kdy jeden ze zaměstnanců neodvádí práci řádně, ale druhý ano, a navíc s takovým nasazením, že slabší výkon prvního zaměstnance není z výstupu patrný, může pilný zaměstnanec intenzivně pociťovat neadekvátní uznání své práce. Z pohledu zaměstnavatele je totiž práce vykonávána dostatečně a výkonnostní výkyvy nemusí ani zaznamenat.

Toto uspořádání práce může být od zaměstnavatele „ústupkem“ zaměstnancům, kteří potřebují z různých důvodů pracovat na kratší úvazek, a záleží tedy hlavně na jejich přístupu k práci a zodpovědném docházení do zaměstnání, aby zaměstnavatel nenabyl dojmu, že je pro něj výhodnější se s administrativou a organizací, které se se sdíleným pracovním místem pojí, nezabývat, a místo těchto několika zaměstnanců přijmout zaměstnance, který stanovenou týdenní pracovní dobu odpracuje sám. Zaměstnavateli navíc mohou vznikat další náklady, např. při shánění náhrady za zaměstnance, který se rozhodl pracovní poměr skončit (a který po sobě zanechal zbylé zaměstnance).

I pro zaměstnavatele však přináší sdílené pracovní místo své výhody. Nemusí například přijít o zaměstnance, se kterými je spokojen, jen z důvodu, že tito potřebují více času pro svůj osobní život. Tedy například se zaměstnancem, který dosud pracoval 40 hodin týdně, ale nyní potřebuje kratší pracovní úvazek, aby mohl pečovat o rodinu, může uzavřít dohodu o sdílení pracovního místa (za předpokladu, že má dalšího zaměstnance/přijme dalšího zaměstnance, který bude toto pracovní místo sdílet). Tento postup lze samozřejmě provést i obráceně, a sice například zaměstnanci, který zprvu jen sdílel pracovní místo, ale osvědčil se, nabídnout plný pracovní úvazek. Tak se dají i částečně zredukovat náklady na shánění nových zaměstnanců. Výhodou pro zaměstnavatele jsou i stabilní pracovní výsledky. Zaměstnanci se vystřídají během dovolených, při nemoci apod. a zaměstnavatel výkyvy nezaznamená.

Vzhledem k tomu, že se sdílená pracovní místa poprvé objevila během Velké hospodářské krize v 30. letech minulého století,<sup>101</sup> lze mít za to, že může jít i o efektivní nástroj pro boj s nezaměstnaností. Zaměstnavatel by nemusel propouštět kvalitní zaměstnance, přistoupili-li by tito na sdílení pracovních míst. V období vysoké nezaměstnanosti a ekonomické stagnace je ztráta zaměstnání extrémně náročnou životní situací, která nemusí být brzy zhojena nastoupením do nové práce. Snížení úvazku by v takové chvíli mohlo být pro zaměstnance dobrým kompromisem, ačkoli by samozřejmě bylo doprovázeno snížením mezd. Zaměstnancům by byl po překonání krize úvazek opět navýšen.

Vzhledem k tomu, že zaměstnanci pracující v režimu sdíleného pracovního místa jsou vždy zaměstnanci s kratší pracovní dobou, uplatní se i u nich sleva na pojistném spočívající ve snížení procentního odvodu z vyměřovacího základu zaměstnance, jak je uvedeno v předchozí podkapitole. Institut sdíleného pracovního místa, který se dosud v České republice, stejně jako kratší pracovní úvazky obecně, velké popularity netěší, by se tedy do budoucna mohl stát atraktivnějším.

#### **2.1.4. Pružné rozvržení pracovní doby – Pružná pracovní doba**

Ustanovení § 85 zákoníku práce (2006) upravuje pružné rozvržení pracovní doby. Pracovní doba je při tomto rozvržení obvykle rozdělena na základní a volitelnou část. Zatímco v základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti a konat práci, v rámci volitelné části si zaměstnanec volí začátek a konec pracovní doby sám. Vyrovňovací období pro naplnění průměrné týdenní pracovní doby určuje zaměstnavatel v maximální délce 26 týdnů (je-li stanoveno kolektivní smlouvou, činí maximální délka 52 týdnů).<sup>102</sup> V praxi to tedy může vypadat např. následovně: *Zaměstnavatel stanovil základní pracovní dobu na časový úsek od 11:00 do 14:00 a volitelnou pracovní dobu od 7:00 do 11:00 a od 14:00 do 19:00. Vyrovňovací období trvá jeden týden.* Zaměstnanec tedy musí být přítomen k výkonu práce na pracovišti v době od 11 do 14 hodin, v ostatních hodinách je jeho účast nepovinná a volí si výkon práce tak, aby během týdne splnil rozsah stanovené týdenní pracovní doby. Délka směny však ani při pružném

---

<sup>101</sup> TAYLOR, JASON E. *Work-Sharing During the Great Depression: Did the 'President's Reemployment Agreement' Promote Reemployment?* *Economica*, roč. 78, č. 309, 2011, s. 133–58.

<sup>102</sup> PICHRT, Jan. *Pracovní právo. 1. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2021, s. 313.

rozvržení pracovní doby nesmí přesáhnout 12 hodin.<sup>103</sup> Zaměstnavatel rovněž nemusí základní a volitelnou pracovní dobu vůbec stanovit, ačkoli je to tak v praxi běžné.

S pružnou pracovní dobou se pojí také odlišná úprava překážek v práci na straně zaměstnance a zaměstnavatele. Překážky v práci na straně zaměstnance se uvažují jen v rozsahu, v jakém zasáhnou do základní pracovní doby zaměstnance. Překážky v práci na straně zaměstnavatele pak tehdy, zasáhnou-li do směny zaměstnance, a to za každý jednotlivý den v rozsahu průměrné délky směny.<sup>104</sup>

Pružná pracovní doba je rovněž obsažena v článku 9 WLB směrnice jako pružné uspořádání práce. Podle této směrnice mají pracovníci s dětmi do věku minimálně osmi let a pečující osoby právo žádat o pružné uspořádání práce za účelem péče.<sup>105</sup> Zaměstnavatel musí takovou žádost zvážit a její případné zamítnutí odůvodnit, mohou rovněž navrhnout odklad pružného uspořádání práce pro konkrétního zaměstnance (např. z provozních důvodů), nebo omezit délku jeho trvání.<sup>106</sup> Na konci sjednané doby má zaměstnanec právo vrátit se k původnímu rozvržení práce, může také žádat o dřívější skončení pružného uspořádání; to zaměstnavatel opět zváží dle aktuální situace.<sup>107</sup> Podle WLB směrnice může být právo žádat o pružné uspořádání práce podmíněno splněním požadavku na odpracovanou dobu nebo na trvání pracovního poměru; toto omezení nemůže jako podmínku stanovovat dobu delší šesti měsíců. V případě navazujících smluv u téhož zaměstnavatele činí rozhodná doba souhrn těchto smluv.<sup>108</sup> Zaměstnanec je podle článku 11 WLB směrnice chráněn před méně příznivým zacházením z důvodu, že vykonal své právo na pružné uspořádání práce,<sup>109</sup> podle článku 12 je dále chráněn před propuštěním z téhož důvodu.<sup>110</sup> Podle odst. 2 musí zaměstnavatel na požádání náležitě zdůvodnit propuštění takového zaměstnance.<sup>111</sup>

---

<sup>103</sup> Ustanovení § 85 odst. 3 zákoníku práce (2006).

<sup>104</sup> Tamtéž, ustanovení § 97 odst. 1 a 3.

<sup>105</sup> Článek 9 odst. 1 WLB směrnice.

<sup>106</sup> Tamtéž, článek 9 odst. 2.

<sup>107</sup> Tamtéž, článek 9 odst. 3.

<sup>108</sup> Tamtéž, článek 9 odst. 4.

<sup>109</sup> Tamtéž, článek 11.

<sup>110</sup> Tamtéž, článek 12 odst. 1.

<sup>111</sup> Tamtéž, článek 12 odst. 2.

Podle údajů Eurostatu z roku 2019 mělo flexibilní nebo alespoň částečně flexibilní pracovní dobu sjednanou se svým zaměstnavatelem téměř 40 % zaměstnanců v Evropské unii.<sup>112</sup>

Podobným způsobem rozvržení pracovní doby je konto pracovní doby upravené v ustanovení § 86 zákoníku práce (2006).<sup>113</sup> Konto pracovní doby může být zavedeno pouze kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele u kterého nepůsobí odborová organizace,<sup>114</sup> a to pouze u zaměstnavatelů neuvedených v ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce (2006).<sup>115</sup> Základem je stanovení vyrovnávacího období, po jehož trvání bude konto pracovní doby uplatněno. Během tohoto období je zaměstnanci přidělována práce v různém rozsahu – nižším i vyšším, než je stanovená týdenní pracovní doba (i bez předchozího souhlasu zaměstnance), zároveň je však zaměstnanci poskytována stálá mzda.<sup>116</sup> Tedy v případě, že je vyrovnávací období stanoveno na délku dvou měsíců, je zaměstnanci v každém z těchto měsíců poskytována mzda ve stejné výši, ačkoli v jednom měsíci odpracuje 140 hodin a v druhém poté 180 hodin. Podstatné je, že je během vyrovnávacího období odpracován příslušný násobek stanovené týdenní pracovní doby. Délka vyrovnávacího období je omezena na maximální délku 26 týdnů, resp. na 52 týdnů, je-li konto pracovní doby zavedeno kolektivní smlouvou a kolektivní smlouva vyrovnávací období takto stanoví.<sup>117</sup>

Konto pracovní doby je sice co do úpravy pracovní doby flexibilní, na rozdíl od pružné pracovní doby zde však flexibilita nepůsobí ve prospěch zaměstnance, ale zaměstnavatele, jelikož rozvržení pracovní doby zde přichází shora a není tedy ve sféře rozhodování zaměstnance. Jako nástroj sladování osobního a pracovního života tedy není toto uspořádání pracovní doby vhodné, uvádím jej však pro srovnání právě s pružnou pracovní dobou.

---

<sup>112</sup> EUROSTAT. Flexibility at work - statistics. In: *ec.europa.eu*. [online]. Místo, Evropská komise, 2020. [cit. 19. 3. 2023]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Flexibility\\_at\\_work\\_-\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Flexibility_at_work_-_statistics).

<sup>113</sup> Ustanovení § 86 zákoníku práce (2006).

<sup>114</sup> Tamtéž, ustanovení § 86 odst. 1.

<sup>115</sup> Tamtéž, odst. 2.

<sup>116</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 497.

<sup>117</sup> Ustanovení § 86 odst. 3 zákoníku práce (2006).

## 2.2. Práce z domova

Dalším nástrojem sladování osobního a pracovního života je možnost nedocházet či dojíždět do pracoviště zaměstnavatele, ale vykonávat práci z domova či jiného zvoleného místa. Zaměstnanci odpadá starost s dojížděním a může být rovněž během dne v místě bydliště kontaktní a vyřešit jiné záležitosti (např. převzít poštu). V minulosti přicházela do úvahy práce z domova pouze u zlomku zaměstnání, jako jsou např. drobné ruční práce, jejichž výsledky mohly být do pracoviště zaměstnavatele pravidelně donášeny, v dnešní době je ale primárním pracovním nástrojem velké části zaměstnanců počítač, a v místě výkonu práce tak nejsou, kromě dohody se zaměstnavatelem, ničím limitováni.

Závislá práce je podle ustanovení § 2 odst. 2 zákoníku práce (2006) vykonávána na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Pracoviště zaměstnavatele bylo Nejvyšším soudem ČR definováno jako „*místo, kde zaměstnanec plní podle pokynů zaměstnavatele své pracovní úkoly; okruh těchto míst, v nichž může zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci, je dán vymezením místa výkonu práce v pracovní smlouvě*“.<sup>118</sup> Jiným dohodnutým místem bude nejčastěji domov zaměstnance, tedy pracoviště, které dalo název celému tomuto institutu, může se ale jednat o jakékoli místo vhodné k výkonu práce.

Pro účely práce z domova je vhodné sjednat místo výkonu práce v pracovní smlouvě širěji, než např. adresou zaměstnavatele. Může být takto sjednáno město, ale i celá Česká republika (nejedná se o pracoviště zaměstnavatele pro účely cestovních náhrad).

V rámci práce z domova můžeme rozlišovat mezi dvěma režimy. Prvním je výkon práce z domova, který se od výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele odlišuje primárně rozdílnou lokací. Zaměstnanec vykonává práci obdobně, jako by ji vykonával např. v kanceláři, vykonává ji ale ze svého domova.<sup>119</sup> Druhým typem je domácká práce – práci tzv. domáckých zaměstnanců<sup>120</sup> upravuje ustanovení § 317 zákoníku práce (2006). Domáckou práci popíšu jako první.

---

<sup>118</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014.

<sup>119</sup> Nebo z jiného místa – pro zestručnění jsou termíny „práce z domova“ či „domov“ používány i pro výkon práce na jiném místě, neodporuje-li to významu textu.

<sup>120</sup> Pro zaměstnance pracující v režimu podle § 317 zákoníku práce (2006) používám termín domáckí zaměstnanci, ačkoli současný zákoník práce nepožaduje, aby tito zaměstnanci pracovali jen z domova, nýbrž používá negativní vymezení „*zaměstnanec, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele*.“



Zákoník práce (2006) se na domácké zaměstnance uplatňuje stejně, jako na ostatní zaměstnance, je zde ovšem několik výjimek. První výjimka je v oblasti rozvrhování pracovní doby. Domáctí zaměstnanci vykonávají práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují, nevztahuje se na ně tedy právní úprava rozvržení pracovní doby, prostožů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy.<sup>121</sup> To znamená, že domácký zaměstnanec nemá právo na písemné rozvržení pracovní doby ze strany zaměstnavatele; zaměstnavatel rovněž nemusí ani stanovit začátek a konec směn či rozvrhnout práci do konkrétních dní v týdnu. Tyto organizační záležitosti se oproti výkonu práce z pracoviště zaměstnavatele přesouvají do dispoziční sféry zaměstnance. I zde však existují jistá omezení – zaměstnanec nesmí pracovat déle, než stanovenou týdenní pracovní dobu, a zaměstnavatel mu tedy nemůže zadávat práci, která by tento časový limit přesahovala. Při práci přesčas se uplatní obecná právní úprava, i v takovém případě si ale zaměstnanec sám rozvrhuje, kdy bude pracovat. Zaměstnavatel však může zaměstnancovo oprávnění rozvrhovat pracovní dobu omezit a zakázat např. práci v noci či ve dnech pracovního klidu, které stanoví – i na domácké zaměstnance se totiž uplatní ustanovení zákoníku práce (2006) o přestávkách v práci a o době odpočinku.<sup>122</sup>

S možností rozvrhnout si pracovní dobu dle vlastních potřeb a aktuální situace souvisí již zmíněné vyloučení uplatnění právní úpravy prostožů a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy podle ustanovení § 207 zákoníku práce (2006). Je-li tedy práce domáckého zaměstnance přerušena z důvodu *přechodné závady způsobené poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, poruchy v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybných pracovních podkladů, jiných provozních příčin* či pro *nepříznivé povětrnostní vlivy nebo živelní události*, nenáleží domáckému zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu, ačkoli by se jinak jednalo o překážky v práci na straně zaměstnavatele, při kterých zaměstnancům náleží náhrada mzdy nebo platu ve výši minimálně 80 %, resp. 60 % průměrného výdělku.<sup>123</sup>

Náhrada mzdy nebo platu je dále vyloučena při jiných důležitých osobních překážkách v práci podle ustanovení § 199 odst. 2 zákoníku práce (2006),<sup>124</sup> jejichž výčet obsahuje nařízení vlády č. 590/2006 Sb.<sup>125</sup> Důvodem je rovněž předpoklad, že si domácký zaměstnanec může svou pracovní dobu rozvrhnout tak, aby jej případné překážky v práci

---

<sup>121</sup> Ustanovení § 317 písm. a) Zákoníku práce (2006).

<sup>122</sup> PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 553.

<sup>123</sup> Ustanovení § 207 Zákoníku práce (2006).

<sup>124</sup> Tamtéž, ustanovení § 317 písm. b).

<sup>125</sup> Tamtéž, ustanovení § 199 odst. 2.

nemohly ve výkonu práce omezit, a možnost zařídit si ostatní aktivity mimo „pracovní dobu“. Náhrada mzdy nebo platu tedy domáckým zaměstnancům podle výše uvedeného nařízení vlády nepřísluší např. při vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, při přerušení dopravního provozu, zpoždění hromadných dopravních prostředků nebo znemožnění cesty do zaměstnání (ačkoli překážky v práci související s dopravou do zaměstnání lze vyloučit už jen z důvodu absence nutnosti domáckého zaměstnance takovou cestu vykonat), z důvodu narození dítěte, pohřbu spoluzaměstnance či hledání nového zaměstnání. Nařízení vlády taxativně vymezuje překážky v práci, při kterých domácí zaměstnanci nárok na náhradu mzdy nebo platu mají – jedná se o situace, kdy je překážkou v práci zaměstnancova svatba, pohřeb členů rodiny či domácnosti či pro účely přestěhování.<sup>126</sup> Domáckým zaměstnancům rovněž přísluší náhrada mzdy nebo platu podle ustanovení § 192 zákoníku práce (2006),<sup>127</sup> tedy v případě, že byl zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným nebo mu byla nařízena karanténa.<sup>128</sup> Pro tyto účely zaměstnavatel vytvoří fiktivní rozvrh směn reflektující rozsah pracovního úvazku zaměstnance, v souladu se kterým posléze dochází k náhradě mzdy nebo platu.<sup>129</sup>

Podle ustanovení § 317 písm. c) zákoníku práce (2006) nepřísluší domáckým zaměstnancům mzda, plat nebo náhradní volno za práci přesčas nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek. Tuto výjimku však nelze chápat absolutně. Dojde-li například k situaci, kdy zaměstnavatel domáckému zaměstnanci přidělí takové množství práce, které nelze při běžném pracovním tempu stihnout ve stanovené týdenní pracovní době, může po odsouhlasení zaměstnancem dojít k přesčasové práci; domácký zaměstnanec poté musí mít právo na příplatek. Shodně se pak bude postupovat u případné práci ve svátek.<sup>130</sup> Text zákona rovněž nevylučuje příplatek za práci v noci, který by měl tedy zaměstnanci náležet bez dalšího – zaměstnavatel ale může omezit čas, kdy má být práce vykonávána, a noční dobu do tohoto časového okna nezahrnout.

Zaměstnanci pracující z domova mimo režim ustanovení § 317 zákoníku práce (2006) se od domáckých zaměstnanců odlišují tím, že si např. nemohou sami rozvrhovat pracovní dobu. Dá se říct, že se výkon práce v tomto režimu neliší od výkonu práce v pracovišti zaměstnavatele, vyjma právě skutečnosti, že zaměstnanec do pracoviště

---

<sup>126</sup> Příloha Nařízení č. 590/2006 Sb., vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

<sup>127</sup> Ustanovení § 317 písm. b) zákoníku práce (2006).

<sup>128</sup> Tamtéž, ustanovení § 192 odst. 1.

<sup>129</sup> PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 553.

<sup>130</sup> PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 554.

zaměstnavatele nedochází. Pracuje však v pracovní době, kterou rozvrhuje zaměstnavatel, svědčí mu nárok na stejný rozsah překážek v práci na straně zaměstnance, jako u zaměstnance pracujícího na pracovišti zaměstnavatele apod. Mezi zaměstnanci pracující z domova převažují právě tito zaměstnanci.<sup>131</sup>

Domácké zaměstnance a zaměstnance pracující z domova mimo režim ustanovení § 317 zákoníku práce (2006) některé fenomény spojují. Jde například o povinnosti zaměstnavatele, které mu v souvislosti se zaměstnanci pracujícími mimo jeho pracoviště vznikají. Zaměstnavatel je povinen zabezpečit dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, což je povinnost, kterou může být vzhledem k tomu, že pracoviště nespravuje a nepodléhá primárně jeho kontrole, komplikované splnit. Zaměstnavatel by se v ideálním případě měl s pracovištěm zaměstnance seznámit, lze však mít za to, že o jeho stavu může nabýt informace z prohlášení zaměstnance. Trval-li by totiž zaměstnavatel na prohlídce pracoviště, které by zároveň bylo bydlištěm zaměstnance, a zaměstnanec by s touto prohlídkou nesouhlasil, dostal by se tento zaměstnavatelův záměr do kolize s ústavní ochranou obydlí, které je nedotknutelné a do nějž lze vstupovat jen se souhlasem osoby, které toto ústavní právo svědčí. Smluvní strany pracovního poměru by spolu měly tedy uzavřít dohodu, která může být obsažena v pracovní smlouvě nebo tvořit separátní dokument, ze které bude vyplývat, že zaměstnavatel byl informován o pracovišti zaměstnance a zaměstnanec byl poučen o zásadách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

S problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci souvisí i otázka pracovních úrazů a nemocí z povolání. Zákoník práce (2006) v současnosti do této oblasti nezohledňuje specifika výkonu práce z místa odlišného od pracoviště zaměstnavatele. Pracovním úrazem je každý úrazový děj splňující zákonné podmínky, k němuž došlo při plnění pracovních úkolů bez ohledu na to, kde k plnění úkolů dochází, nebo k němuž došlo v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.<sup>132</sup> S ohledem na to, že je zaměstnanec při výkonu práce z domova obvykle sám, je v takovém případě těžké posoudit (a prokázat), zda k pracovnímu úrazu došlo skutečně při plnění pracovních úkolů a zda zaměstnanec dodržoval zásady bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

---

<sup>131</sup> DOSTÁLOVÁ, L. *Není home office jako home office aneb zaměstnanec pracující z domova není vždy domácký zaměstnanec*. In: *epravo.cz*. Praha, epravo.cz, 12. 11. 2020. [cit. 20. 3. 2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/neni-home-office-jako-home-office-aneb-zamestnanec-pracujici-z-domova-neni-vzdy-domacky-zamestnanec-112153.html?mail>.

<sup>132</sup> PICHRT, Jan, MORÁVEK, Jakub, ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 149.

Pro oba typy zaměstnanců pracujících z domova jsou také společné náhrady na práci z domova, jejichž úpravu obsahuje návrh novely zákoníku práce (2006), jenž je aktuálně v legislativním procesu. Ta stanovuje minimální paušální výši nákladů na práci z domova na částku 2,80 Kč za hodinu práce, při 40hodinovém pracovním úvazku se tedy jedná o 112,- Kč týdně. Účinnost této novely se navrhuje od 1. 1. 2024.<sup>133</sup>

Práci z domova považuje WLB směrnice za jeden ze způsobů pružného uspořádání práce, na něž mají nárok pracovníci s dětmi do věku minimálně osmi let a pečující osoby. Stejně jako u pružné pracovní doby mohou pracovníci, kteří tyto podmínky splňují, o práci z domova žádat svého zaměstnavatele, který v případě, že jejich žádosti nevyhoví, musí její zamítnutí písemně odůvodnit. V návrhu novely zákoníku práce (2006) je stanoven věk dítěte na devět let a je oproti WLB směrnici přidána možnost práce z domova také pro těhotné zaměstnankyně.<sup>134</sup>

### 2.3. Překážky v práci na straně zaměstnance

Mezi nástroje sladění osobního a pracovního života dále patří vybrané překážky v práci na straně zaměstnance a k nim náležející náhrady mzdy či platu. Tyto překážky souvisejí s životními situacemi, jako je těhotenství, rodičovství, nemoc či úraz blízké osoby. Zákonná úprava těchto překážek obsahuje ochranu zaměstnance před skončením pracovního poměru a přiznává mu částečnou náhradu za ušlý výdělek prostřednictvím specifických dávek ze systému nemocenského pojištění nebo státní sociální podpory. Tyto instituty můžou sloužit rovněž jako nástroje rodinné politiky státu ve snaze o zvýšení porodnosti populace. Následující kapitola obsahuje historii a současnost těchto institutů.

#### 2.3.1. Mateřská, otcovská a rodičovská dovolená

##### Historie

Za účelem péče o děti byla roku 1950 zavedena mateřská dovolená, kterou mohly zaměstnankyně čerpat po dobu 18 týdnů, v nichž došlo k porodu.<sup>135</sup> V roce 1964 byla

---

<sup>133</sup> MPSV. Tisková zpráva. MPSV má kompromisní návrh novely zákoníku práce, ta přinese dovolenou „dohodářům“ a zakotvuje pravidla pro home office. In: *mpsv.cz*. [online]. Praha: MPSV, 1. 2. 2023. [cit. 20. 3. 2023]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/TZ\\_zakonik\\_prace\\_1.2.2023\\_final2\\_.pdf/62d5ac1d-d0d4-ae06-52a0-9ebc8c3a479b](https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/TZ_zakonik_prace_1.2.2023_final2_.pdf/62d5ac1d-d0d4-ae06-52a0-9ebc8c3a479b).

<sup>134</sup> Tamtéž.

<sup>135</sup> Ustanovení § 13 odst. 1 zákona č. 66/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců.

prodloužena na 22 týdnů,<sup>136</sup> v roce 1968 pak na 26 týdnů<sup>137</sup> (v případě vícečetného porodu, nebo rodila-li svobodná matka, měla nárok na mateřskou dovolenou v délce 35 týdnů).<sup>138</sup> V témže roce také došlo ke zvýšení peněžité podpory v mateřství, která se stanovovala z průměrné čisté mzdy pracovnice připadající na pracovní den (nejvýše z částky 100 Kčs při šestidenním pracovním týdnu a částky 120 Kč při pětidenním pracovním týdnu), z níž činila 90 %.<sup>139</sup> Za účelem prohloubení mateřské péče o dítě byla roku 1966 zavedena tzv. další mateřská dovolená, která mohla být čerpána až do jednoho roku dítěte,<sup>140</sup> od roku 1970 pak do dvou let dítěte.<sup>141</sup> Důvodem pro prodlužování mateřské dovolené a navyšování mateřského příspěvku byla primárně obava tehdejší vlády o zachování, resp. zvýšení úrovně porodnosti. Tento úmysl se také naplnil; křivka porodnosti, která mezi lety 1946 a 1959 pouze klesala, začala od roku 1960 stoupat, až dosáhla svého maxima v roce 1974, kdy se narodilo 194 215 dětí, porodnost se oproti roku 1959 zvýšila o třetinu.<sup>142</sup>

V roce 1989 došlo k dalšímu prodloužení další mateřské dovolené do tří let věku dítěte;<sup>143</sup> s prodlužující se mateřskou dovolenou narůstala také výše finančního příspěvku, který od poloviny 80. let mohli výjimečně pobírat i osamělí muži (např. vdovci),<sup>144</sup> primárně se však i nadále jednalo o dávku určenou ženám – matkám. Ke zrovnoprávnění finančního příspěvku došlo k 1. říjnu 1990,<sup>145</sup> a k 1. lednu 2001 byla harmonizační novelou zrovnoprávněna i rodičovská dovolená; nadále se termínu další mateřská dovolená již neužívalo.<sup>146</sup> Tyto kroky zaměřené na zlepšení životní situace rodin s malými dětmi se však již v populační křivce živě narozených dětí neodrazilily, porodnost

---

<sup>136</sup> Ustanovení § 1 odst. 1 zákona č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky. Shodně v ustanovení § 157 zákoníku práce (1965).

<sup>137</sup> Ustanovení § 1 zákona č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti.

<sup>138</sup> Tamtéž, ustanovení § 10.

<sup>139</sup> Tamtéž, ustanovení § 8.

<sup>140</sup> Ustanovení § 157 odst. 2 zákoníku práce (1965), ve znění účinném od 1. 1. 1966 do 31. 12. 1969.

<sup>141</sup> Tamtéž, ve znění účinném od 1. 1. 1970 do 31. 12. 1988.

<sup>142</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Počet živě narozených v České republice. In: *czso.cz*. [online]. Praha, Český statistický úřad, 2021. [cit. 19. 3. 2023]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/stoletistatistiky/ceske-zive-narozenyceskeceske-republice>.

<sup>143</sup> Ustanovení § 157 odst. 2 zákoníku práce (1965), ve znění účinném od 1. 1. 1989 do 31. 12. 2000.

<sup>144</sup> Ustanovení § 13a zákona č. 107/1971 Sb., o mateřském příspěvku ve znění účinném od 1. 1. 1985 do 30. 9. 1990.

<sup>145</sup> Zákon č. 382/1990 Sb., o rodičovském příspěvku.

<sup>146</sup> Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, tzv. velká harmonizační novela.

v České republice od roku 1974 klesala až do konce milénia. V posledních 20 letech je ale opět pomalu na vzestupu.<sup>147</sup>

## Současnost

Zákoník práce (2006) zařazuje mateřskou, otcovskou a rodičovskou dovolenou mezi důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance.<sup>148</sup>

Mateřská dovolená přísluší zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě po dobu 28 týdnů (resp. 37 týdnů, porodila-li zároveň dvě a více dětí).<sup>149</sup> Jedná se o překážku v práci, kterou může být přiznána pouze ženám. Těhotná zaměstnankyně nastupuje na mateřskou dovolenou zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve pak osm týdnů před tímto dnem.<sup>150</sup> Vyčerpá-li zaměstnankyně před porodem méně než šest týdnů (z důvodu porodu dřívějšího než v termínu, který určil lékař), přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby 28, resp. 37 týdnů. Vyčerpá-li před porodem méně než šest týdnů z jiného důvodu, přísluší zaměstnankyni ode dne porodu mateřská dovolená v délce trvání 22, resp. 31 týdnů (jedná-li se o zaměstnankyni, která porodila zároveň dvě nebo více dětí).<sup>151</sup> Narodí-li se dítě mrtvé, přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená v délce trvání 14 týdnů.<sup>152</sup> Mateřská dovolená nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nesmí v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu.<sup>153</sup> Je tak stanoveno z důvodu, že porod je pro lidský organismus velmi náročným procesem, který vyžaduje dostatečnou dobu na rekonvalescenci jak po fyzické, tak psychické stránce.

V období čerpání mateřské dovolené nepřísluší zaměstnankyni náhrada mzdy od zaměstnavatele, obvykle je však zabezpečena prostřednictvím peněžité pomoci v mateřství, jak je uvedeno dále. Zaměstnankyně rovněž v tomto období požívá ochrany před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, při jejím návratu do práce je zaměstnavatel dále povinen zařadit zaměstnankyni na její původní

---

<sup>147</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Počet živě narozených v České republice. In: *czso.cz*. [online]. Praha, Český statistický úřad, 2021. [cit. 19. 3. 2023]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/stoletisceskétiky/pocet-zivčeskéozenyh-v-ceske-republice>.

<sup>148</sup> Ustanovení § 191 zákoníku práce (2006).

<sup>149</sup> Tamtéž, ustanovení § 195 odst. 1.

<sup>150</sup> Tamtéž, ustanovení § 195 odst. 2.

<sup>151</sup> Tamtéž, ustanovení § 195 odst. 3.

<sup>152</sup> Tamtéž, odst. 4.

<sup>153</sup> Tamtéž, odst. 5.

práci a pracoviště (není-li to možné z důvodu zániku této pracovní pozice či pracoviště, je zaměstnankyně zařazena v souladu s pracovní smlouvou).<sup>154</sup>

Otcovská dovolená je poskytována zaměstnanci v souvislosti s narozením dítěte a péčí o ně a přísluší zaměstnanci po dobu poskytování dávky otcovské. Jedná se o novinku – do zákoníku práce (2006) byla otcovská dovolená včleněna s účinností od 1. 12. 2022 v souvislosti s implementací WLB směrnice. Ačkoli byla dávka otcovské zavedena již s účinností od 1. 2. 2018, až do 30. 11. 2022 čerpal příslušný zaměstnanec v předmětné době běžnou rodičovskou dovolenou.<sup>155</sup>

Rodičovská dovolená je poskytována zaměstnancům za účelem prohloubení péče o dítě na jejich žádost. Přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v jimi požadovaném rozsahu, nejdéle však do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let.<sup>156</sup> Zaměstnancům v době čerpání rodičovské dovolené nepřísluší náhrada mzdy ze strany zaměstnavatele, funkci náhrady ušlého příjmu plní rodičovský příspěvek. Rozsah čerpání rodičovské dovolené si zaměstnanci určují sami, nemusí být čerpána souvisle; zaměstnanci mohou žádat i o opakované čerpání v kratším rozsahu a střídát se tak s druhým rodičem (rodičovskou dovolenou mohou ale také čerpat oba rodiče zároveň).

Zaměstnanci jsou v době čerpání rodičovské dovolené chráněni před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele shodně, jako je tomu u mateřské dovolené. Oproti návratu z mateřské dovolené ale nemusí být zaměstnanec vrácen na své původní pracovní místo (čerpal-li rodičovskou dovolenou v rozsahu větším, než je rozsah doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou), zaměstnavatel je povinen pouze zaměstnanci přiřadit práci v souladu s pracovní smlouvou.

### **Peněžité pomoci v mateřství**

Peněžité pomoci v mateřství je dávkou systému nemocenského pojištění. Jedná se o nenárokovou dávku, která spolu s dávkou otcovské a vyrovnávacím příspěvkem v těhotenství a mateřství tvoří dávky související se sociální událostí těhotenství a raným mateřstvím a péčí o matku a novorozence, které v tomto období nahrazují příjem ušlý v důsledku těchto událostí. Účelem této dávky je, aby se matka, resp. těhotná žena,

---

<sup>154</sup> BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 821.

<sup>155</sup> Tamtéž, s. 825.

<sup>156</sup> Ustanovení § 196 zákoníku práce (2006).

(či ostatní osoby, kterým svědčí nárok pro čerpání této dávky, jak uvádím dále) mohla plně soustředit na ukončení svého těhotenství a začátek mateřství, aniž by současně musela řešit existenční problémy a zabezpečení obživy pro sebe a svou rodinu. Právě délka podpůrcí doby peněžité pomoci v mateřství dalece přesahující pouhé šestinedělí umožňuje její čerpání dalšími osobami (i muži).<sup>157</sup> Pro vyplacení peněžité pomoci v mateřství musí být splněny podmínky stanovené zákonem o nemocenském pojištění, který ji upravuje v ustanoveních § 32 až § 38.

Výše peněžité pomoci v mateřství za kalendářní den činí 70 % redukováného denního vyměřovacího základu<sup>158</sup> zjištěného zpravidla z příjmu za 12 kalendářních měsíců před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství, u osob samostatně výdělečně činných pak z úhrnu měsíčních základů pojistného v rozhodném období.<sup>159</sup> Peněžitá pomoc v mateřství obvykle předchází poskytování rodičovského příspěvku, který na ni plynule navazuje. Vzhledem k tomu, že pro její čerpání musí být splněny podmínky, na ni ovšem nemají nárok všichni rodiče; ti v tom případě peněžitou pomoc v mateřství „přeskakují“ a čerpají rodičovský příspěvek ode dne narození dítěte.

Nárok na peněžitou pomoc v mateřství mají následující osoby: pojištěnka, která porodila dítě, a to nejdříve od počátku osmého týdne před očekávaným termínem porodu; pojištěnec, který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu; pojištěnec pečující o dítě, jehož matka zemřela; pojištěnec, který o dítě pečuje a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, nemůže-li nebo nesmí-li matka o dítě pečovat z důvodu závažného dlouhodobého onemocnění, pro něž byla uznána dočasně právně neschopnou nebo pro něž jí bylo vystaveno potvrzení podle ustanovení § 67 písm. d) zákona o nemocenském pojištění a která nemá nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství; a pojištěnec, který pečuje o dítě a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, uzavřel-li s matkou dítěte písemnou dohodu, že bude pečovat o dítě (tuto dohodu lze uzavřít nejdříve na počátku sedmého týdne po porodu dítěte a to na dobu nejméně sedm kalendářních dnů po sobě jdoucích).<sup>160</sup>

---

<sup>157</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. IV. Dávky nemocenského pojištění. In KOLDINSKÁ, Kristina, TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 144.

<sup>158</sup> Ustanovení § 37 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>159</sup> ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. Životní situace. Peněžitá pomoc v mateřství. In: *cssz.cz*. [online]. Praha, ČSSZ. [cit. 19. 3. 2023]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/penezita-pomoc-v-materstvi>.

<sup>160</sup> Ustanovení § 32 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění.



Další podmínkou vzniku nároku na peněžitou pomoc v mateřství je splnění stanovené doby účasti pojištěnce na pojištění. Pojištěnka či pojištěnec musí být na pojištění účastní po dobu alespoň 270 kalendářních dní v posledních dvou letech přede dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství,<sup>161</sup> resp. po dobu alespoň 180 kalendářních dní v posledním roce, jedná-li se o osobu samostatně výdělečně činnou.<sup>162</sup> Do doby účasti na pojištění se započítává také doba studia na střední, vyšší odborné nebo vysoké škole či konzervatoři, je-li toto studium považováno za soustavnou přípravu na budoucí povolání pro účely důchodového pojištění, jestliže toto studium bylo úspěšně ukončeno a doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, pokud byl tento důchod odňat a po odnětí tohoto důchodu vznikla či nadále trvala pojištěná činnost.<sup>163</sup>

U pojištěnky, která dítě porodila, činí podpůrná doba peněžité podpory v mateřství 28 týdnů,<sup>164</sup> resp. 37 týdnů, narodily se zároveň dvě nebo více dětí.<sup>165</sup> Podpůrní doba v takovém případě začíná dnem, který pojištěnka určí v období od počátku osmého týdne do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, a pokud takový den neurčí, pak počátkem šestého týdne před očekávaným dnem porodu (tedy posledním dnem stanovené lhůty),<sup>166</sup> případně dnem porodu, nastane-li dříve.<sup>167</sup> Podpůrní doba u peněžité pomoci v mateřství nesmí u pojištěnky, která dítě porodila, trvat méně než 14 týdnů, z nichž nejméně šest týdnů musí běžet po porodu.<sup>168</sup> V případě ostatních pojištěnců pak podpůrní doba činí 22 týdnů<sup>169</sup> (resp. 31, pečují-li tito zároveň o dvě nebo více dětí)<sup>170</sup> a nástup na peněžitou pomoc v mateřství nastává dnem převzetí dítěte do péče.<sup>171</sup> Zemře-li dítě před uplynutím podpůrní doby, končí podpůrní doba uplynutím dvou týdnů ode dne úmrtí dítěte (neskončila-li by dříve uplynutím její standardní délky 28/31/37 týdnů). I v případě úmrtí dítěte končí podpůrní doba nejdříve šest týdnů po porodu, čerpá-li peněžitou pomoc v mateřství pojištěnka, která dítě porodila.<sup>172</sup>

---

<sup>161</sup> Ustanovení § 32 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>162</sup> Tamtéž, ustanovení § 32 odst. 3.

<sup>163</sup> Tamtéž, ustanovení § 32 odst. 4.

<sup>164</sup> Tamtéž, ustanovení § 33 písm. a).

<sup>165</sup> Tamtéž, ustanovení § 33 písm. b).

<sup>166</sup> Tamtéž, ustanovení § 34 odst. 1 písm. a).

<sup>167</sup> Tamtéž, ustanovení § 34 odst. 1 písm. b).

<sup>168</sup> Tamtéž, ustanovení § 35 odst. 1.

<sup>169</sup> Tamtéž, ustanovení § 33 písm. c).

<sup>170</sup> Tamtéž, ustanovení § 33 písm. d).

<sup>171</sup> Tamtéž, ustanovení § 34 odst. 1 písm. c).

<sup>172</sup> Tamtéž, ustanovení § 35 odst. 2.

Očekávaný termín porodu stanovuje těhotné pojištění lékař a uvádí jej na předepsaném tiskopise; lékař rovněž potvrzuje, kdy k porodu došlo, nebyla-li pojištěnce peněžitá pomoc v mateřství vyplácena přede dnem porodu. Ošetřující lékař rovněž potvrzuje, že matka dítěte nemůže nebo nesmí o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění, pro které by byla uznána dočasně práce neschopnou, kdyby byla pojištěnkou.<sup>173</sup>

### **Rodičovský příspěvek**

Rodičovský příspěvek v českém právním řádu existuje od roku 1990, kdy nahradil mateřský příspěvek, který byl zaveden v roce 1969 zákonem č. 154/1969 Sb., o mateřském příspěvku. Na tento zákon plynule navázal další zákon o mateřském příspěvku č. 107/1971 Sb., který byl účinný od 20. 10. 1971 a s několika novelizacemi platil až do roku 1990.

Mateřský příspěvek byl určen pouze ženám, jak je patrné z účelů obou zákonů – byl poskytován v zájmu zlepšení populačního vývoje pracujícím ženám, jestliže se věnovaly péči o děti a neměly v té době příjem z pracovní činnosti.<sup>174</sup> Skutečnost, že by příspěvek mohli pobírat i muži, připustila až novela v roce 1985, kdy bylo do textu zákona vloženo ustanovení § 13a, podle kterého mohl být mateřský příspěvek poskytován i muži, který celodenně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě ve věku dvou let, jde-li o muže svobodného, ovdovělého, rozvedeného nebo z jiných vážných důvodů osamělého a nežijícího s družkou, anebo manželovi, který pečuje celodenně a řádně o dítě ve věku do dvou let, jehož žena (matka dítěte) z vážných důvodů o dítě nemůže pečovat.<sup>175</sup> Novelou účinnou od 1. 7. 1987 byly zrušeny podmínky věku dítěte u pravidel poskytování příspěvku muži.<sup>176</sup>

V letech 1990 až 1995 byl v platnosti zákon č. 382/1990 Sb., o rodičovském příspěvku, který na předchozí úpravu mateřského příspěvku navázal. Příspěvek nebyl zrovnoprávněn pouze v názvu, ale i celý text zákona používal pojmu rodič namísto pojmu matka či otec, výraz rodič také definoval široce – rodičem se pro účely tohoto zákona rozumí také jiná osoba než matka nebo otec dítěte, pokud převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů (čímž se rozumí dítě osvojené; dítě, které bylo převzato do péče

---

<sup>173</sup> Ustanovení § 67 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>174</sup> Ustanovení § 1 zákona č. 154/1969 Sb., o mateřském příspěvku. Shodně ustanovení § 1 zákona č. 107/1971 Sb., o mateřském příspěvku.

<sup>175</sup> Ustanovení § 13a zákona č. 107/1971 Sb., o mateřském příspěvku, ve znění účinném od 1. 1. 1985 do 30. 6. 1987.

<sup>176</sup> Ustanovení § 13a zákona č. 107/1971 Sb., o mateřském příspěvku, ve znění účinném od 1. 7. 1987 do 30. 9. 1990.

nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu; dítě, jehož rodič zemřel a dítě manžela, které mu bylo svěřeno do výchovy rozhodnutím soudu).<sup>177</sup>

Na zákon o rodičovském příspěvku navázal zákon o státní sociální podpoře, který jej upravuje dodnes. Jedná se o peněžitou opakující se obligatorní dávku, která je poskytována v rámci státní sociální podpory za účelem zlepšení podmínky rodin pečujících o malé děti.<sup>178</sup> S narozením potomka zpravidla souvisí pokles rodinného příjmu, kdy se z dvoupříjmové domácnosti stane domácnost jednopříjmová; jeden z rodičů nastupuje na rodičovskou dovolenou a rodičovský příspěvek částečně (či kompletně) nahrazuje jeho příjem. Jedná se o dávku rodiče, který po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o nejmladší dítě v rodině.

Výše rodičovského příspěvku i způsob jejího určování se v průběhu platnosti tohoto zákona několikrát změnilo. Mezi lety 1995 a 2006 byla výše rodičovského příspěvku určena částkou na osobní potřeby rodiče (tj. částkou potřebnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb s ohledem na věk, nezaopatřenost dítěte a počet osob v domácnosti),<sup>179</sup> který má na rodičovský příspěvek nárok, vynásobenou příslušným koeficientem – do roku 2004 koeficientem 1,10, v letech 2004 až 2006 pak koeficientem 1,54.<sup>180</sup> V roce 2007 činila výše rodičovského příspěvku 40 % průměrné měsíční mzdy v nepodnikatelské sféře dosažené podle zveřejněných údajů Českého statistického úřadu za kalendářní rok, který o dva roky předchází kalendářnímu roku, v němž se rodičovský příspěvek poskytuje.<sup>181</sup>

K zásadní změně poté došlo v roce 2008, kdy bylo upuštěno od určování výše příspěvku podle uvedeného výpočtu a byla zavedena tzv. vícerychlostní struktura čerpání rodičovského příspěvku. Rodič mohl nově dávku čerpat ve zvýšené, základní a snížené výměře.<sup>182</sup> Na rodičovský příspěvek ve zvýšené výměře (11.400,- Kč) měl do dvou let věku dítěte nárok rodič, kterému vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo peněžitou pomoc ve výši nejméně 380 Kč denně z důvodu porodu nebo převzetí dítěte zakládajícího nárok na rodičovský příspěvek, který zároveň zvolil pobírání

---

<sup>177</sup> Ustanovení § 2 odst. 3 zákona č. 382/1990 Sb., o rodičovském příspěvku.

<sup>178</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. IV. Dávky státní sociální podpory. In KOLDINSKÁ, Kristina, TRÖSTER, Petr a kol. Právo sociálního zabezpečení. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 210.

<sup>179</sup> Ustanovení § 8 odst. 1 písm. b) zákona o státní sociální podpoře.

<sup>180</sup> Ustanovení § 32 zákona o státní sociální podpoře, ve znění účinném od 1. 10. 1995 do 30. 4. 2004 a od 1. 5. 2004 do 31. 12. 2006.

<sup>181</sup> Ustanovení § 32 odst. 1 zákona o státní sociální podpoře, ve znění účinném od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2007.

<sup>182</sup> Tamtéž, ve znění účinném od 1. 1. 2008 do 31. 12. 2008.

rodičovského příspěvku ve zvýšené výměře zvolil ve stanovené lhůtě.<sup>183</sup> V případě nesplnění těchto podmínek měl rodič nárok na rodičovský příspěvek v základní výměře (7.600,- Kč) do 21 měsíců věku dítěte, a poté buďto v základní výměře do tří let věku dítěte, měl-li nárok na čerpání rodičovského příspěvku ve zvýšené výměře, a neučinil-li tak; anebo do čtyř let věku dítěte ve snížené výměře (3.800,- Kč), nesplnil-li rodič podmínky zakládající nárok na čerpání příspěvku ve zvýšené výměře. Rodič si mohl způsob čerpání rodičovského příspěvku zvolit jen jednou a nemohl ho poté už měnit.

Tento režim fungoval s drobnými úpravami do roku 2012, kdy došlo k další výraznější změně: rodič mohl nově volit výši rodičovského příspěvku až do částky 11.500,- Kč s tím, že zvolená výše rodičovského příspěvku nesmí přesáhnout 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu (dále jen „**částka vyměřovacího základu**“).<sup>184</sup> Na tuto volbu měl rodič nárok v případě, že bylo možné alespoň jednomu z rodičů stanovit k datu narození dítěte částku vyměřovacího základu ve výši převyšující 7.600,- Kč. V případě, že tuto podmínku ani jeden z rodičů nesplňuje, může rodič volit výši rodičovského příspěvku do částky 7.600,- Kč měsíčně, resp. do částky 7.600,- Kč měsíčně do konce devátého měsíce věku dítěte a od desátého měsíce věku dítěte ve výši 3.800,- Kč měsíčně do čtyř let věku dítěte. Celková částka rodičovského příspěvku pak činila 220.000,- Kč.<sup>185</sup>

V roce 2018 pak došlo k navýšení celkové částky rodičovského příspěvku poskytovaného rodiči dvojčat či vícčat na 1,5násobek částky 220.000,- Kč<sup>186</sup> a rovněž ke změně, která vedla k větší flexibilitě jeho čerpání – rodiče si nově mohou zvolit částku převyšující 7.600,- Kč měsíčně, jestliže lze alespoň jednomu z rodičů stanovit k datu narození dítěte částku vyměřovacího základu ve výši převyšující 7.600,- Kč s tím, že zvolená výše rodičovského příspěvku nesmí přesáhnout částku vyměřovacího základu měsíčně (v roce 2022 tato částka činila 47.700,- Kč; došlo tedy mj. ke zrušení horní hranice výše měsíčního příspěvku, která před novelizací činila 11.500,- Kč).<sup>187</sup> Není-li tato podmínka splněna ani jedním z rodičů, volí rodič výši rodičovského příspěvku

---

<sup>183</sup> Ustanovení § 30 odst. 1 písm. a) zákona o státní sociální podpoře ve znění účinném od 1. 1. 2008 do 31. 12. 2008; volba nároku musela být učiněna do konce kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, ve kterém dítě dosáhlo 22 týdnů života nebo 31 týdnů života, jednalo-li se o dvojčata či vícčata.

<sup>184</sup> Ustanovení § 30 zákona o státní sociální podpoře ve znění účinném od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2017.

<sup>185</sup> Tamtéž.

<sup>186</sup> Ustanovení § 30 odst. 1 zákona o státní sociální podpoře ve znění účinném od 1. 1. 2018 do 31. 12. 2019.

<sup>187</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. *Právo sociálního zabezpečení*. V Praze: C.H. Beck, 2022. Academia iuris (C.H. Beck), s. 292.

do částky nepřevyšující 7.600,- Kč měsíčně. Částka je vyplácena nejdéle do čtyř let věku dítěte a nejdéle do doby, než je vyplacena celková částka ve výši 220.000,- Kč (resp. její 1,5 násobek u dvojčat či víceročet). Rodičovský příspěvek dále nesmí být vyplácen kratší dobu než šest měsíců.<sup>188</sup>

Právní úprava z roku 2018 platí dodnes se změnami spočívajícími pouze v navýšení měsíčních částek (od roku 2022 činí „dělicí“ částka mezi druhy měsíčního čerpání rodičovského příspěvku 13.000,- Kč), stejně jako celkové částky rodičovského příspěvku, která od 1. 1. 2020 činí 300.000,- Kč, resp. 450.000,- Kč u dvojčat či víceročet.<sup>189</sup>

Rodičovský příspěvek byl od počátku koncipován jako náhrada za ztracený příjem rodiče, který osobně celodenně a řádně pečuje o dítě a není z toho důvodu výdělečně činný, poněvadž (obvykle) čerpá rodičovskou dovolenou. Za nástroj sladování osobního a pracovního života ho však můžeme považovat až od chvíle, kdy pro jeho čerpání není nutné, aby se rodič vzdal výdělečné činnosti, a to i omezeně, a rovněž až ve chvíli, kdy není stanovena hranice, do jaké míry může dítě navštěvovat zařízení péče o děti (jesle, mateřskou školu apod.).

Omezení v podobě výše příjmu, při jejímž překročení rodič ztrácel na výplatu rodičovského příspěvku nárok, obsahoval zákon o státní sociální podpoře do roku 2004. Příjem rodiče byl ustanovením § 30 odst. 2 písm. a) a odst. 3 zákona o státní sociální podpoře omezen výší 1,5násobku částky na osobní potřeby u tohoto rodiče, pocházel-li příjem z výdělečné činnosti v České republice zakládající účast na nemocenském pojištění podle ustanovení § 10 odst. 1 písm. a) zákona o státní sociální podpoře, nebo jednalo-li se o příjem z činnosti osoby samostatně výdělečně činné podle ustanovení § 10 odst. 1 písm. b) zákona o státní sociální podpoře (u osob samostatně výdělečně činných docházelo k vyplácení rodičovského příspěvku zálohově podle ustanovení § 30 odst. 4 zákona o státní sociální podpoře); případně absolutně, jednalo-li se o příjem z výdělečné činnosti vykonávané v zahraničí podle ustanovení § 10 odst. 1 písm. c) zákona o státní sociální podpoře.<sup>190</sup>

Novelou zákona o státní sociální podpoře, která vešla v účinnost 1. 1. 2004, došlo ke zrušení omezení příjmu rodiče pobírajícího rodičovský příspěvek.<sup>191</sup> Stále ještě

---

<sup>188</sup> Ustanovení § 30 zákona o státní sociální podpoře ve znění účinném od 1. 1. 2018 do 31. 12. 2019.

<sup>189</sup> Tamtéž, ve znění účinném od 1. 1. 2022.

<sup>190</sup> Zákon o státní sociální podpoře, ve znění účinném do 31.12.2003, zejména ustanovení § 10 a § 30, jak je patrné z textu.

<sup>191</sup> Ustanovení § 30 zákona o státní sociální podpoře, ve znění účinném od 1. 1. 2004.

ale přetrvávalo (a u dětí mladších dvou let stále přetrvává) omezení počtu dní (resp. hodin), které mohlo dítě strávit v jeslích, mateřské škole či jiném obdobném zařízení péče o děti předškolního věku. Toto omezení bylo do konce roku 2005 stanoveno na pět dní měsíčně, bez ohledu na stáří dítěte a délku návštěvy takového zařízení (tj. počítal se každý započatý den),<sup>192</sup> poté bylo mezi lety 2006 a 2007 rozděleno podle stáří dítěte; dítě, které nedosáhlo tří let věku, mohlo navštěvovat zařízení péče pro děti předškolního věku nejvýše pět kalendářních dní v měsíci, a dítě starší tří let čtyři hodiny denně.<sup>193</sup> S účinností od 1. ledna 2008 byla přidána alternativní podmínka k dětem starším tří let, kdy nadále mohlo dítě navštěvovat příslušná zařízení buďto čtyři hodiny denně, nebo nejvýše pět kalendářních dní v měsíci, obdobně jako u mladšího dítěte.<sup>194</sup> V letech 2012 až 2019 poté platilo pouze omezení pro děti mladší dvou let, které mohly navštěvovat zařízení péče o děti v rozsahu nepřevyšujícím 46 hodin měsíčně.<sup>195</sup> Tento rozsah byl poté zdvojnásoben a v současnosti platí tedy pouze omezení péče o děti, které nedosáhly dvou let věku, v rozsahu 92 hodin v kalendářním měsíci.<sup>196</sup> Od roku 2012 mohou tedy rodiče dětí starších dvou let pracovat neomezeně a mít neomezený příjem, aniž by pozbyli nároku na rodičovský příspěvek.

Jak vyplývá z výše uvedeného, a jak je i obecně známo, je česká právní úprava v oblasti rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku poměrně štedrá, a tedy na ni nemá velký vliv implementace WLB směrnice. Poměrně zásadní novinkou je ovšem zavedení minimální doby dvou měsíců rodičovské dovolené, kterou nelze přenést z jednoho rodiče na druhého – nevyužije-li druhý rodič tyto dva měsíce, propadnou bez náhrady. Cílem tohoto opatření je motivace otců k čerpání rodičovské dovolené za účelem rovnoměrnějšího rozdělení pečovatelských povinností mezi muži a ženami a umožnění brzkého vzniku vazby mezi otci a dětmi. Po dobu čerpání rodičovské dovolené druhým rodičem má tento také nárok na rodičovský příspěvek.

### **Dávka otcovské poporodní péče**

Dávka otcovské poporodní péče (dále jen „**otcovská**“) je dávkou poskytovanou ze systému nemocenského pojištění, jejímž účelem je nahradit ušlý výdělek vzniklý v souvislosti s péčí o novorozené dítě otci dítěte nebo pojištěnci, který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu. Otcovská

---

<sup>192</sup> Ustanovení § 30 zákona o státní sociální podpoře, ve znění účinném do 31. 12. 2005.

<sup>193</sup> Tamtéž, ve znění účinném do 31. 12. 2007.

<sup>194</sup> Tamtéž, ve znění účinném do 31. 12. 2011.

<sup>195</sup> Tamtéž, ve znění účinném do 31. 12. 2019.

<sup>196</sup> Tamtéž, ve znění účinném od 1. 1. 2020.

je relativně novou dávkou, poprvé byla v českém právním řádu upravena v zákoně o nemocenském pojištění, a to ustanoveními § 39a-d s účinností od 1. února 2018, kdy byla poskytována v rozsahu jednoho týdne ve výši 70 % denního vyměřovacího základu za kalendářní den a musela být využita v období šesti týdnů ode dne narození dítěte nebo ode dne převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů. S účinností od 1. 1. 2022 byla podpůrná doba otcovské prodloužena na dva týdny<sup>197</sup> a novelou účinnou od 1. 12. 2022 byl přiznán nárok na otcovskou i pojištěnci, jehož dítě se narodilo mrtvé nebo zemřelo v období šesti týdnů ode dne narození.<sup>198</sup>

S účinností od 1. 12. 2022 se rovněž změnila příslušná překážka v práci na straně zaměstnance, ke které dávka otcovské náleží. Zatímco před touto novelou čerpal otec u příležitosti narození potomka standardní rodičovskou dovolenou, od 1. 12. 2022 má již nárok na specifickou otcovskou dovolenou, jak uvádím již výše.<sup>199</sup>

### **2.3.2. Ošetřování členů rodiny a domácnosti – Pečovatelská dovolená**

Ošetřování členů domácnosti se v souladu s ustanovením § 191 zákoníku práce (2006) považuje za důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance, po jejíž dobu trvání je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci.<sup>200</sup> Jedná se o ošetřování dítěte mladšího deseti let, pokud toto dítě onemocnělo nebo utrpělo úraz, nebo jiné fyzické osoby, jejíž zdravotní stav z důvodu nemoci nebo úrazu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou, nebo ženy, která porodila, jestliže její stav v době bezprostředně po porodu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou.<sup>201</sup> Podmínkou pro vznik nároku na pracovní volno je společné soužití s ošetřovanou osobou v domácnosti, s výjimkou ošetřování příbuzných v linii přímé a sourozenců zaměstnance, ošetřování manžela, manželky, registrovaného partnera nebo registrované partnerky zaměstnance a rodičů manžela, manželky, registrovaného partnera nebo registrované partnerky zaměstnance.<sup>202</sup>

S totožným okruhem osob pracuje rovněž výjimka z podmínky společné domácnosti při posuzování nároku na pobírání dávky, která při ošetřování zaměstnanci

---

<sup>197</sup> Ustanovení § 38b zákona o státní sociální podpoře, ve znění účinném od 1. 1. 2022.

<sup>198</sup> Tamtéž, ustanovení § 38a, ve znění účinném od 1. 12. 2022.

<sup>199</sup> PICHRT, Jan. § 196 Rodičovská dovolená. In BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře, s. 825.

<sup>200</sup> Ustanovení § 191 zákoníku práce (2006).

<sup>201</sup> VRAJÍK, Michal. § 191 Výčet zvláštních důvodů. In VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony, s. 607.

<sup>202</sup> Tamtéž.

náleží – ošetrovného. Do konce roku 2021 náleželo ošetrovné pouze při ošetrování osob, se kterými zaměstnanec sdílí domácnost, přičemž výjimkou bylo pouze ošetrování dítěte mladšího deseti let rodičem.<sup>203</sup> S účinností od 1. ledna 2022 se okruh osob rozšířil na výše uvedený rozsah; i při péči o tyto osoby nyní zaměstnanci náleží ošetrovné.<sup>204</sup> K této změně došlo ve snaze reflektovat v právní úpravě skutečnost, že vícegenerační soužití již v dnešní době není tak běžné, jako tomu bylo v minulosti, a s ohledem na prodlužování délky života vyvstává častěji potřeba krátkodobé péče o stárnoucí rodiče či prarodiče. Zaměstnanci nyní za účelem péče o své rodiče nemusí čerpat dovolenou, jako bylo běžné před touto novelou, ale mohou využít pracovního volna z důvodu ošetrování člena rodiny (domácnosti) a čerpat náhradu ušlého výdělků prostřednictvím dávky ošetrovného.<sup>205</sup>

Podpůrní doba u ošetrovného činí nejdéle devět kalendářních dní, resp. 16 kalendářních dní, jde-li o osamělého zaměstnance, který má v trvalé péči alespoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku.<sup>206</sup> Pro tentýž případ ošetrování náleží podpora jen jednou a jen jednomu oprávněnému (na péči o tutéž osobu tedy nemůže pobírat ošetrovné více osob zároveň). Pro vznik nového případu ošetrování je potřeba, aby mezi dvěma onemocněními (resp. situacemi pro které vzniká nárok na ošetrovné) byla prodleva alespoň jeden kalendářní den, kdy potřeba ošetrování netrvá, nebo kdy jde o jiný způsob potřeby ošetrování.<sup>207</sup> Ošetrovné je vypláceno ve výši 60 % denního vyměřovacího základu za kalendářní den.<sup>208</sup>

Ošetrování členů rodiny nebo domácnosti obsahově odpovídá pečovatelské dovolené,<sup>209</sup> která je upravena v článku 6 WLB směrnice, a na kterou mají pracovníci nárok v rozsahu pěti pracovních dní za rok, případně pracovnímu volnu z důvodů vyšší moci<sup>210</sup> podle článku 7 WLB směrnice. Česká právní úprava je oproti požadavkům WLB směrnice štedřejší, neboť WLB směrnice jednak nestanovuje povinnost členských států kompenzovat zameškaný výdělek (což se u nás děje prostřednictvím dávky ošetrovného),

---

<sup>203</sup> Ustanovení § 39 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění ve znění účinném do 31. 12. 2021.

<sup>204</sup> Ustanovení § 39 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>205</sup> SKUPINA POSLANCŮ: *Důvodová zpráva k zákonu č. 330/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.*

<sup>206</sup> Ustanovení § 40 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>207</sup> ZEMANOVÁ, Jana. 2.2. Podpora při ošetrování člena rodiny. In TRÖSTER, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 162.

<sup>208</sup> Ustanovení § 41 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>209</sup> Pečovatelská dovolená je podle čl. 3 odst. 1 písm. c) WLB směrnice pracovní volno pro pracovníka, aby mohl poskytovat osobní péči nebo pomoc rodinnému příslušníku nebo osobě žijící s tímto pracovníkem ve společné domácnosti, kteří potřebují značnou péči nebo pomoc ze závažného zdravotního důvodu.

<sup>210</sup> Pracovní volno z důvodů vyšší moci je podle čl. 7 WLB směrnice pracovní volno z důvodů vyšší moci v důsledku naléhavých rodinných důvodů v případech nemoci nebo úrazu, při kterých je nepostradatelná okamžitá přítomnost pracovníka.



a za další zákoník práce (2006) neváže existenci překážky v práci na straně zaměstnance zakládající nárok na omluvenou nepřítomnost na splnění podmínek pro nárok na ošetřovné, což znamená, že zaměstnanci sice náleží ošetřovné jen po podpůrní dobu vymezenou výše (9, resp. 16 dní), omluvená nepřítomnost v zaměstnání ale může trvat i déle a trvá tak dlouho, jak dlouho trvá potřeba péče.<sup>211</sup>

### 2.3.3. Poskytování dlouhodobé péče

Nad rámec WLB směrnice jde rovněž česká úprava dlouhodobého ošetřování, resp. poskytování dlouhodobé péče, které se rovněž považuje za důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance. Zatímco ale ošetřování členů rodiny a domácnosti podle předchozí podkapitoly je letitým institutem,<sup>212</sup> dlouhodobé ošetřování spojené s nárokem na odpovídající náhradu mzdy či platu je v českém právním řádu relativní novinkou účinnou od 1. 6. 2018.

Podmínky pro vznik nároku na pracovní volno jsou shodné jako u běžného (krátkodobého) ošetřování, podmínky pro poskytnutí dávky dlouhodobého ošetřovného se liší s ohledem na maximální délku podpůrní doby, která činí 90 kalendářních dní.<sup>213</sup>

Ošetřovanou osobou může být u dlouhodobého ošetřovného pouze fyzická osoba:

- u které došlo k závažné poruše zdraví, která si vyžádala hospitalizaci po dobu alespoň čtyř po sobě jdoucích kalendářních dní, nejde-li o akutní lůžkovou péči standardní poskytovanou ošetřované osobě za účelem provedení zdravotních výkonů, které nelze provést ambulantně, a u které je zároveň předpoklad, že její zdravotní stav po propuštění z hospitalizace do domácího prostředí bude nezbytně vyžadovat poskytování dlouhodobé péče po dobu alespoň 30 dní; a
- v neléčitelném stavu, který vyžaduje poskytování paliativní péče a dlouhodobé péče v domácím prostředí; v takovém případě se nevyžaduje podmínka hospitalizace podle předchozího bodu.<sup>214</sup>

Ošetřovaná osoba musí s poskytováním dlouhodobé péče udělit písemný souhlas.<sup>215</sup>

Dlouhodobé ošetřovné může čerpat pouze manžel, manželka, registrovaný partner nebo registrovaná partnerka ošetřované osoby, dále příbuzní v linii přímé a příbuzní

---

<sup>211</sup> VRAJÍK, Michal. In VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony, s. 612.

<sup>212</sup> Obdoba ošetřovného s názvem podpora při ošetřování člena rodiny byla poprvé zavedena s účinností od 1. 1. 1956.

<sup>213</sup> Ustanovení § 41e odst. 1 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>214</sup> Tamtéž, ustanovení § 41a odst. 2.

<sup>215</sup> Tamtéž, ustanovení § 41b odst. 1.

v linii vedlejšího do třetího stupně, stejně jako manžel, manželka, registrovaný partner nebo registrovaná partnerka těchto osob a dále druh nebo družka ošetřované osoby nebo jiná fyzická osoba žijící s ošetřovanou osobou v domácnosti;<sup>216</sup> současně je třeba splnit podmínku péče o ošetřovanou osobu v domácím prostředí.<sup>217</sup> Nárok na dlouhodobé ošetřovné nemají např. zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce.<sup>218</sup>

Dlouhodobé ošetřovné je poskytováno ve výši 60 % denního vyměřovacího základu za kalendářní den.<sup>219</sup>

---

<sup>216</sup> Ustanovení § 41a odst. 4 zákona o nemocenském pojištění.

<sup>217</sup> Tamtéž, ustanovení § 41a odst. 1.

<sup>218</sup> Tamtéž, ustanovení § 41c odst. 1 písm. a).

<sup>219</sup> Tamtéž, ustanovení § 41f.

### 3. Další nástroje a související otázky

Nad rámec právní úpravy pracovní doby, jejího flexibilního rozvrhování, výběru místa, ze kterého je práce vykonávána a překážek v práci na straně zaměstnance pokrývající specifické životní situace, čemuž byla věnována předcházející kapitola, existují i další nástroje sladování osobního a pracovního života, kterým je věnována kapitola následující. Patří mezi ně omluvená absence v zaměstnání – dovolená, placené a neplacené volno a indispoziční volno a stěžejní institut pro sladování osobního a pracovního života rodičů – zařízení péče o děti předškolního věku.

#### 3.1. Dovolená

Dovolená byla poprvé upravena v zákoně č. 15/1914 ř. z., o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů, podle něž měli úředníci nárok na výroční dovolenou pro zotavenou ve délce trvání od dvou do pěti týdnů podle příslušnosti úředníka k hodnostní třídě.<sup>220</sup> S účinností od 5. srpna 1921 byla zavedena placená dovolená pro dělníky pracující v dolech v délce dvou až 12 dnů v závislosti na délce opracované doby.<sup>221</sup> V roce 1925 pak byla zákonem č. 67/1925 Sb. zavedena univerzální placená dovolená pro zaměstnance. Délka dovolené se rovněž určovala podle délky odpracované doby; činila šest až osm dní ročně.<sup>222</sup> Od roku 1960 do účinnosti zákoníku práce (1965) upravoval dovolenou zákon č. 81/1959 Sb., o placené dovolené na zotavenou, který zavedl základní výměru dovolené v délce trvání dvou týdnů v kalendářním roce.<sup>223</sup> Podle ustanovení § 2 odst. 2 tohoto zákona pak měly určité skupiny osob nárok na dovolenou v délce tří týdnů; tato speciální úprava se vztahovala na osoby, které ještě nedosáhly 18 let věku, na osoby starší 50 let a dále na osoby, které po 18. roce věku dovršily alespoň pět let nepřetržitého zaměstnání u téhož zaměstnavatele.<sup>224</sup> Po 15 letech nepřetržitého zaměstnání u téhož zaměstnavatele se zaměstnanec mohl těšit ze čtyř týdnů dovolené ročně.<sup>225</sup> Zvláštní režim platil také pro pedagogické pracovníky ve školách, mateřských školkách a pro vychovatele – ti měli nárok na osm, šest a čtyři týdny dovolené ročně.<sup>226</sup>

---

<sup>220</sup> Ustanovení § 42 zákona č. 15/1914 ř. z., o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů.

<sup>221</sup> Ustanovení § 1 zákona č. 262/1921 Sb., kterým se zavádí placená dovolená pro dělníky při dolování na vyhrazené nerosty.

<sup>222</sup> Ustanovení § 2 odst. 1 zákona č. 67/1925 Sb., kterým se zavádí placená dovolená pro zaměstnance.

<sup>223</sup> Ustanovení § 2 odst. 1 zákona č. 81/1959 Sb., o placené dovolené na zotavenou.

<sup>224</sup> Tamtéž, odst. 2.

<sup>225</sup> Tamtéž, odst. 3.

<sup>226</sup> Tamtéž, odst. 5.

Rovněž podle zákoníku práce (1965) činila základní dovolená dva týdny,<sup>227</sup> po pěti odpracovaných letech pak týdny tři; na tři týdny dovolené měli nárok také zaměstnanci mladší 18 let a starší 50 let,<sup>228</sup> po 15 letech práce pak činila dovolená čtyři týdny.<sup>229</sup> Základní délka dovolené byla s účinností od 1. 1. 1985 prodloužena na tři týdny<sup>230</sup> a poté znovu od 1. 6. 1994 na délku čtyři týdny,<sup>231</sup> jenž platí obdobně dodnes, s výjimkami pro zaměstnance v nepodnikatelské sféře<sup>232</sup> (pět týdnů) a pedagogické a akademické pracovníky (osm týdnů).<sup>233</sup>

Na dovolenou mají dosud, podle platného národního práva, nárok pouze zaměstnanci v pracovním poměru, aktuálně je však v legislativním procesu novela zákoníku práce (2006), která navrhuje přiznat nárok na dovolenou i pro zaměstnance pracující na dohody konané mimo pracovní poměr. Tzv. dohodáři by v případě přijetí této novely měli nárok na placené volno poté, co odpracují alespoň čtyřnásobek týdenní pracovní doby (stanovené na 20 hodin týdně) a trvá-li pracovní poměr nepřetržitě alespoň 28 kalendářních dní.<sup>234</sup>

### 3.2. Placené a neplacené volno, sick days

Kromě výše uvedené dovolené má zaměstnanec nárok ve specifických situacích, kterými jsou tzv. jiné důležité osobní překážky v práci vymezené v souladu s ustanovením § 199 zákoníku práce (2006) v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., čerpat pracovní volno nebo placené volno s náhradou mzdy nebo platu. Mezi tyto osobní překážky v práci patří mj. následující události:

- svatba, přičemž na vlastní svatbu přísluší zaměstnanci pracovní volno v rozsahu dvou dnů (pouze za jeden den ovšem přísluší náhrada mzdy či platu), na účast na svatbě dítěte se rodiči poskytne pracovní volno s náhradou mzdy v délce jednoho

---

<sup>227</sup> Ustanovení § 101 odst. 1 zákoníku práce (1965), ve znění účinném od 1. 1. 1966 do 31. 12. 1984.

<sup>228</sup> Tamtéž, odst. 2.

<sup>229</sup> Tamtéž, odst. 3.

<sup>230</sup> Tamtéž, odst. 1 ve znění účinném od 1. 1. 1985 do 31. 12. 1988, a dále shodně v ustanovení § 102 odst. 1 ve znění účinném od 1. 1. 1989 do 31. 5. 1994.

<sup>231</sup> Tamtéž, ustanovení § 102 odst. 1 ve znění účinném od 1. 6. 1994 do 31. 12. 2006.

<sup>232</sup> Jedná se o zaměstnance zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 zákoníku práce (2006).

<sup>233</sup> Ustanovení § 212 zákoníku práce (2006).

<sup>234</sup> MPSV. Tisková zpráva. MPSV má kompromisní návrh novely zákoníku práce, ta přinese dovolenou „dohodářům“ a zakotvuje pravidla pro home office. In: *mpsv.cz*. [online]. Praha: MPSV, 1. 2. 2023. [cit. 20. 3. 2023]. Dostupné z:

[https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/TZ\\_zakonik\\_prace\\_1.2.2023\\_final2\\_.pdf/62d5ac1d-d0d4-ae06-52a0-9ebc8c3a479b](https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/TZ_zakonik_prace_1.2.2023_final2_.pdf/62d5ac1d-d0d4-ae06-52a0-9ebc8c3a479b).

dne a ve stejném rozsahu, ovšem bez náhrady mzdy nebo platu, se poskytne k účasti na svatbě rodičů dítěti;

- narození dítěte, přičemž se pracovní volno poskytne na nezbytně nutnou dobu s náhradou mzdy nebo platu k převozu matky dítěte (manželky, družky) do zdravotnického zařízení a zpět, a dále bez náhrady mzdy nebo platu k účasti při porodu;
- úmrtí, přičemž se pracovní volno poskytne s náhradou mzdy nebo platu v rozsahu jednoho až tří dnů v závislosti na vztahu zaměstnance a zemřelé osoby;
- doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na jeden den, nebylo-li možné vyšetření provést mimo pracovní dobu zaměstnance, a to s náhradou mzdy nebo platu pouze jedná-li se o příbuzného v linii přímé (náhrada mzdy nebo platu zaměstnanci rovněž nenáleží, má-li zaměstnanec nárok na ošetrovné z nemocenského pojištění);
- doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však v rozsahu šesti dnů v kalendářním roce;
- doprovod dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte na nezbytně nutnou dobu bez náhrady mzdy nebo platu;
- přestěhování; přičemž se poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše v rozsahu dvou dnů, jde-li o přestěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytne se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu.

Náhrada mzdy nebo platu v případě svatby, úmrtí a přestěhování přísluší rovněž domácím zaměstnancům pracujícím v režimu podle ustanovení § 317 zákoníku práce (2006).<sup>235</sup>

Dalšími druhy absence v zaměstnání, které nelze považovat za neomluvené zameškání práce, a jenž lze v určitých případech využít za účelem sladování osobního a pracovního života, je poskytnutí neplaceného volna, tedy pracovního volna

---

<sup>235</sup> Všechny uvedené důležité osobní překážky v práci jsou uvedeny v Příloze Nařízení č. 590/2006 Sb., vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

bez náhrady mzdy nebo platu, případně poskytnutí tzv. sick days – indispozičního volna, které je zaměstnavatelem poskytováno za účelem zotavení se z krátkodobé zdravotní indispozice, a které je v současné době častým benefitem poskytovaným zaměstnancům.<sup>236</sup>

### 3.3. Zařízení péče o děti předškolního věku – historie a současnost

Zařízeními péče o děti předškolního věku rozumíme dětské jesle a mateřskou školu. Jesle jsou určené k péči o mladší děti, obvykle od jednoho roku do tří let věku (jedná se o instituce raného vzdělávání), mateřskou školu pak navštěvují děti od tří let do začátku povinné školní docházky (tedy obvykle do šesti let; hovoříme zde o předškolním vzdělávání).

Počátky raného a předškolního vzdělávání sahají na našem území do 30. let 19. století. Tehdy byl zakládány první instituce zaměřené na péči o děti v raném a předškolním věku – nazývaly se opatrovny, dětince, dětské útulky a školky. Jejich zřizovateli byly kromě obcí i dobročinné spolky, majitelé průmyslových podniků a různí mecenáši. První právní předpis upravující předškolní vzdělávání vydalo v roce 1830 zemské presidium v Čechách – jednalo se o předpisy k zakládání opatroven pro děti pracujících matek. První dětská opatrovna byla založena 1. března 1830 v Praze na Hrádku, první mateřská škola (s tímto označením) byla otevřena 1. ledna 1869 v Praze (do té doby se jednalo o opatrovnu u sv. Jakuba), první jesle následovaly v roce 1854 a první městské jesle vznikly roku 1884 na podnět Marie Riegrové-Palacké.<sup>237</sup>

Opatrovny i jesle byly určeny dětem z nejhudších společenských vrstev. Z důvodu nízkých příjmů v období industriálního 19. století bylo potřeba, aby do zaměstnání docházely i ženy, jesle se proto staraly o nejmladší děti v rodinách, kde pracovali oba rodiče. Jednalo se o charitativní organizaci založenou v rámci filantropických snah magistrátu města Prahy.<sup>238</sup>

Roku 1915 působilo v Praze již 15 jeslí, na venkově byly zřizovány spíše ojediněle. Mezi lety 1918 a 1938, tedy v období první republiky, došlo k rozvoji jeslí

---

<sup>236</sup> VRAJÍK, Michal. § 191 Výčet zvláštních důvodů. In VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony, s. 610.

<sup>237</sup> PRŮCHA, J. a kol. *Předškolní dítě a svět vzdělávání. Přehled teorie, praxe a výzkumných poznatků*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016, s. 108.

<sup>238</sup> ČT24: 130 let českých jeslí: Vytrhly děti ze špíny a vedly je k vlastenectví. In: *ct24.ceskatelevize.cz*. [online]. Praha: Česká televize, 10. 3. 2014. [cit. 19. 3. 2023]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/regiony/1044479-130-let-ceskych-jesli-vytrhly-deti-ze-spiny-a-vedly-je-k-vlastenectvi>.

a mateřských škol primárně ve velkých městech a v průmyslových lokalitách. Mateřské školy spadaly pod Ministerstvo sociální péče, v jeslích o děti pečovaly zdravotní sestry a pěstounky. Navzdory existenci institucí pro péči o děti předškolního věku však z této doby nemáme k dispozici údaje o počtech dětí, které je navštěvovaly.

Po druhé světové válce došlo ke změně zařazení zařízení pro předškolní děti, jelikož tato byla dále považována za součást školského systému. V září roku 1948 vstoupil v platnost první poúnorový školský zákon, který v části druhé upravoval zřizování mateřských škol. Ty byly určeny dětem od tří let do doby, kdy začnou docházet do národní školy (1. stupeň základní školy). Mateřské školy měly rovněž v působnosti pedagogický dohled nad jeslemi a dětskými útulky ve svém obvodu.<sup>239</sup> Zřizování jeslí však tento zákon neupravoval. Jesle byly nařízením ministra zdravotnictví č. 24/1952 Sb., o organizaci preventivní a léčebné péče, zařazeny mezi zdravotnická zařízení. Podle ustanovení § 15 tohoto zákona se v územních a závodních jeslích poskytovala výchovná a zdravotní péče o děti ve věku zpravidla od tří měsíců do tří let za účelem umožnění matkám zapojit se do práce.<sup>240</sup> Nutnost takto brzkého umístění dětí (ve třech měsících věku stále ještě kojenců) do institucionální péče byla dána délkou mateřské dovolené, která v roce 1952 trvala pouze 18 týdnů, jak uvádím v předchozí části. Uvážíme-li rozložení mateřské dovolené na šest týdnů před porodem a 12 týdnů po porodu, děti skutečně nastupovaly do jeslí ve věku tří měsíců.

Rovněž školský zákon z roku 1953 upravoval pouze zřizování mateřských škol, úprava byla obdobná jako v předchozím zákoně. Podle ustanovení § 2 odst. 1 byly mateřské školy určeny především pro děti zaměstnaných rodičů.<sup>241</sup> O jeslích tento zákon nehovořil; příslušel jim tak status zdravotnických zařízení až do přijetí dalšího školského zákona v roce 1960.

Školský zákon z roku 1960 upravoval fungování jeslí i mateřských škol. Podle ustanovení § 3 odst. 2 tohoto zákona se *předškolní výchova uskutečňuje v jeslích a v mateřských školách, které pomáhají rodině při všestranné péči o děti a umožňují ženám aktivní účast ve veřejném životě a na společenské práci, a tak přispívají k plnému rozvinutí a uplatnění všech jejich schopností a zájmů.*<sup>242</sup> Z textu zákona lze tedy vyčíst zájem zákonodárce na sladování osobního a pracovního života v rodinách, kde jsou

---

<sup>239</sup> Ustanovení § 8 až 12 zákona č. 95/1948 Sb., o základní úpravě jednotného školství (školský zákon).

<sup>240</sup> Ustanovení § 15 nařízení č. 24/1952 Sb., o organizaci preventivní a léčebné péče.

<sup>241</sup> Ustanovení § 2 zákona č. 31/1943 Sb., o školské soustavě a vzdělávání učitelů (školský zákon).

<sup>242</sup> Ustanovení § 3 zákona č. 186/1960 Sb., o soustavě výchovy a vzdělávání (školský zákon).

zaměstnání oba rodiče. Podle ustanovení § 4 odst. 1 jesle pečovaly o děti od nejtělejšího věku do tří let. V době přijetí tohoto zákona trvala mateřská dovolená stále jen 18 týdnů, lze se tedy domnívat, že nejtělejší věk znamenal rovněž tři měsíce. Během platnosti zákona byla postupně prodlužována mateřská a další mateřská dovolená, po roce 1970 navštěvovaly tedy jesle zejména děti ve věku dvou let, než dovršily věku tří let, kdy mohly začít navštěvovat mateřskou školu. Ta na jesle plynule navazovala a pečovala o děti až do doby, než začaly navštěvovat základní školu.

O jeslích a mateřských školách hovořil rovněž zákoník práce (1965) v hlavě sedmé, jenž pojednává o pracovních podmínkách žen a mladistvých. Ustanovení § 149 určuje, že organizace (tj. zaměstnavatelé) vytvářejí pro ženy ve spolupráci s národními výbory a závodními výbory a v souladu s plánem zaměstnanosti žen nové pracovní příležitosti a jsou povinny v souladu s plánem rozvoje jeslí a mateřských škol zřizovat závodní jesle a závodní mateřské školy. Odstavec 2 téhož ustanovení přisuzuje téměř shodnou povinnost národním výborům, jež měly za úkol kromě jeslí a mateřských škol zřizovat školní jídelny, kluby a obdobná zařízení pro školní mládež, které měly fungovat ve prospěch potřeb pracujících žen a matek.<sup>243</sup>

Obdobnou úpravu jeslí a mateřských škol obsahoval také zákon č. 76/1978 Sb., o školských zařízeních, který co do úpravy předškolních zařízení školský zákon z roku 1960 nahrazoval. Od roku 1991<sup>244</sup> se pak za předškolní zařízení považovaly pouze mateřské školy a dětské útulky,<sup>245</sup> jesle byly o rok později zařazeny mezi zařízení léčebně preventivní péče.<sup>246</sup>

Z vývoje právních předpisů je patrné, že zatímco právní úprava mateřských škol zůstává po dobu posledních 75 let téměř beze změny, v oblasti jeslí není možné takovou konstantnost pozorovat. Důvodem je jistě mimo jiné neustále se proměňující názor společnosti na přístup k péči o děti do tří let. V 50. a částečně i 60. letech minulého století byly jesle masově zřizovány z důvodu snahy o maximální zapojení žen – matek do pracovního procesu a také z důvodu co nejranější indoktrinace. V 60. letech však začaly být patrné negativní následky těchto prvků sociálního inženýrství – děti byly citově deprivovány, neměly vytvořenu bezpečnou vazbu k pečující osobě, trpěly citovou

---

<sup>243</sup> Ustanovení § 149 zákoníku práce (1965), ve znění účinném od 1. 1. 1966 do 31. 12. 1988.

<sup>244</sup> Ustanovení § 3 zákona č. 76/1978 Sb., České národní rady o školských zařízeních.

<sup>245</sup> Dětské útulky se zřizovaly v místech, kde nebyly podmínky pro zřízení mateřské školy. Plnily v rámci možností úkoly mateřské školy, viz ustanovení § 7 zákona č. 76/1978 Sb., České národní rady o školských zařízeních.

<sup>246</sup> Ustanovení § 38 zákona č. 86/1992 Sb., o péči o zdraví lidu.



nevyrovnaností, nedůvěrou k lidem a nejistotou.<sup>247</sup> Tyto negativní následky byly také mj. popudem k prodlužování mateřské dovolené v následujících dekadách a ke klesající popularitě a využívání jeslí.<sup>248</sup>

Snaha o zvýšení zapojení žen – matek do pracovního procesu je rovněž obsahem barcelonských cílů vytyčených roku 2002 Evropskou komisí. Podle těchto cílů mělo být do roku 2010 v každé zemi Evropské unie umístěno 33 % dětí mladších tří let v zařízení předškolní péče o děti typu jeslí a 90 % dětí od tří let do zahájení povinné školní docházky v mateřských školách. Tato kritéria nebyla ve většině evropských zemí naplněna, zejména co se dětí mladších tří let týče – v roce 2014 byla v České republice umístěna pouze dvě procenta dětí v kolektivních zařízeních, na chvostu (se začleněním dětí mladších tří let pod 10 %) se dále nalézalo Slovensko, Polsko, Maďarsko, Bulharsko, Rumunsko a Litva. Naopak nejvyšší zapojení dětí do tří let lze pozorovat v Dánsku, kde jesle či obdobná zařízení navštěvuje 74 % dětí (!), více než 30 % dětí poté v Belgii, Francii, Nizozemsku a Švédsku.<sup>249</sup>

Z výčtu jednotlivých zemí lze vyčíst, že nejmenší zájem o institucionalizaci rané péče o děti mají lidé v postsocialistických státech. Důvodem může být např. averze ke kolektivní výchově dětí způsobená neblahými vzpomínkami na jesle v dobách socialismu, ale i nedostatek zkrácených pracovních úvazků, které by se zaměstnaností rodičů dětí tohoto věku pomohly, jejichž vedlejším důsledkem by mohlo být právě větší množství dětí v těchto zařízeních.

---

<sup>247</sup> LANGMEIER, Josef a Zdeněk MATĚJČEK. *Psychická deprivace v dětství*. Praha: Karolinum, 2011, s. 92-98.

<sup>248</sup> POLANSKÁ, J. Děti bez lásky: film, který změnil pohled na jesle. In: *eduzin.cz*. EDUin, 25. 9. 2017. [cit. 19. 2. 2023]. Dostupné z: <https://eduzin.cz/wp/2017/09/25/laska-na-pridel/>.

<sup>249</sup> PRŮCHA, J. a kol. *Předškolní dítě a svět vzdělávání. Přehled teorie, praxe a výzkumných poznatků*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016, s. 64.

## Závěr

Cílem této práce bylo zanalyzovat mezinárodní, evropské a české právní předpisy upravující téma sladění osobního a pracovního života, zhodnotit historii a současnost příslušných právních nástrojů a institutů a případně zmapovat budoucí trendy.

V oblasti právní úpravy délky pracovní doby je zjevné, že výrazný vývoj probíhal zejména do začátku 20. století, a poté její krácení zpomalilo, načež se ustálilo na 40hodinovém pracovním týdnu rozloženém do pěti pracovních dní. Trendem do budoucna může být čtyřdenní pracovní týden anebo 35hodinový pracovní týden, jako je tomu v jiných evropských zemích. Práce se dále věnovala možnostem kratší pracovní doby (tzv. kratšího úvazku), což je institut, který v České republice příliš hojně využíván není, ačkoli je výhodný pro spoustu osob, zejména pro studenty nebo rodiče malých dětí. V popularitě by mu mohla pomoci sleva na pojistném na sociální zabezpečení pro zaměstnance pracující na kratší úvazek, která nedávno vstoupila v platnost.

Zaměstnanci pracující na kratší pracovní úvazek mohou také využít job-sharingu, tedy sdíleného pracovního místa, kterému se věnovala další kapitola této práce. Job-sharing je v českém právním řádu relativní novinkou, ve světě však jeho užití sahá až k Velké hospodářské krizi 30. let minulého století. Na základě dostupných informací bylo možné dojít k závěru, že se nejedná pouze o šikovný nástroj ke sladění osobního a pracovního života, ale může být přínosný i v dobách vysoké nezaměstnanosti. Má však svá specifika, může být administrativně náročný pro zaměstnavatele a organizačně náročný pro zapojené zaměstnance.

Práce se dále věnovala práci z domova, což je fenomén zejména posledních let, jelikož se v období pandemie nemoci COVID-19 stala pro spoustu zaměstnanců nutností, což si vyžádalo také legislativní reakci v podobě určení výše náhrad nákladů, které zaměstnanci kompenzuje zaměstnavatel. Novela zákoníku práce (2006), která tyto náhrady přináší, je aktuálně v legislativním procesu. Stále ovšem zůstávají nedorušené otázky bezpečnosti práce při práci z domova.

Po předchozích kapitolách, které se zabývaly otázkami kolik času v zaměstnání strávíme a kde budeme práci vykonávat, bylo třeba uvést si situace, kdy se zaměstnanec nemůže pro specifické překážky na své straně práci věnovat vůbec. Jedná se např. o situace spojené s narozením dítěte a péčí o něj či ošetřování blízkých osob.

V takových situacích je zaměstnanec při splnění podmínek ze zaměstnání omluven a nemožnost vykonávat práci je kompenzována příslušnou dávkou, např. ze systému nemocenského pojištění nebo státní sociální podpory.

Poslední kapitola se věnovala institutům souvisejícím se sladováním osobního a pracovního života. Z historického vývoje dovolené je zřejmé, že se dnešní zaměstnanci těší mnohem většímu volnu, než tomu bylo v minulosti, a mohou také využít placeného a neplaceného volna při vybraných osobních překážkách v práci, jako je svatba, doprovod blízké osoby k lékaři apod. Práci zakončila analýza historie a současnosti zařízení pro péči o děti předškolního věku, jenž je stěžejní pro sladování osobního a pracovního života rodičů. Z dostupných dat můžeme sledovat, jak nezvládnutí rané kolektivní péče o děti za minulého režimu ovlivňuje českou společnost doposud, jelikož je množství dětí navštěvujících jesle v České republice minimální oproti situaci na západě.

# Seznam použitých zdrojů

## 1. Seznam použité literatury

POKORNÝ, Pavel, Miroslav FUCHS, Jan HORECKÝ a Vít SAMEK. *100 let Mezinárodní organizace práce: základ sociálního dialogu*. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů v nakladatelství Soudy, 2019. ISBN 978-80-86809-74-8.

PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. V Praze: C.H. Beck, 2021. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-853-5.

*Fakta a čísla OSN: základní údaje o Organizaci spojených národů*. Praha: Informační centrum OSN v Praze, 2005. ISBN 80-86348-02-4.

HOMFRAY, Šárka, Jana SKALKOVÁ a Klára ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ. *Nástroje sledování osobního a pracovního života: z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele*. Praha: Grada Publishing, 2022. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-271-3341-3.

BÍLEK, Jaroslav, ed. *Ius regale montanorum, aneb, Právo královské horníkuov*. Druhé vydání. Přeložil Petr PŘESPOLE. Kutná Hora: Kuttna, 2022. ISBN 978-80-86406-95-4.

BLATNÝ, Richard. DOVOLENÁ včera, dnes a zítra. Vývoj pracovněprávních podmínek na území českých zemí a Slovenska od středověku dodnes. BLATNÝ, 2022. ISBN 978-80-11-00596-2.

MALÝ, Karel. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 4. vydání. Praha: Leges, 2010. ISBN 978-80-87212-39-4.

SPIEGELAERE, Stan De a Agnieszka PIASNA. *Zkracování pracovní doby: proč a jak*. Evropský odborový institut, 2020, ISBN 978-2-87452-576-6. Dostupné také online z: [https://www.etui.org/sites/default/files/2020-10/Zkracování%20pracovní%20doby%20proč%20a%20jak\\_2020.pdf](https://www.etui.org/sites/default/files/2020-10/Zkracování%20pracovní%20doby%20proč%20a%20jak_2020.pdf).

PICHRT, J., Koldinská, K., Morávek, J. (eds.). *Obrana pracovního práva: The defence of labour law : pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc.* V Praze: C.H. Beck, 2020. Beckova edice právo. ISBN 978-80-7400-588-6.

VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář.* 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2022. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-889-4.

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář.* 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5.

KOLDINSKÁ, Kristina a Petr TRÖSTER. *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. *Právo sociálního zabezpečení.* V Praze: C.H. Beck, 2022. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-902-0.

TRÖSTER, Petr. *Právo sociálního zabezpečení.* 4., přeprac. a dopl. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2008. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-032-4.

PRŮCHA, Jan. *Předškolní dítě a svět vzdělávání: přehled teorie, praxe a výzkumných poznatků.* Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-323-5.

LANGMEIER, Josef a Zdeněk MATĚJČEK. *Psychická deprivace v dětství.* Praha: Karolinum, 2011. ISBN 978-80-246-1983-5.

## **2. Seznam použitých časopiseckých zdrojů**

ŠTURMA, Pavel (1999). K ratifikaci Evropské sociální charty Českou republikou. *Evropské právo.* roč. 1999, č. 11, s. 2–4.

ROME NEWS-TRIBUNE. „Job-sharing may be answer for women“. *Rome News-Tribune* (digitalizováno). roč. 131. *AP-UPI\_NEA News Service*. 15. 8. 1972, s. 7. [cit. 22. 3. 2023]. Dostupné také z: <https://1url.cz/qr0fR>.

TAYLOR, JASON E. Work-Sharing During the Great Depression: Did the ‘President’s Reemployment Agreement’ Promote Reemployment? *Economica*, roč. 78, č. 309, 2011, s. 133–58.

### 3. Seznam použitých internetových zdrojů

INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION. International labour standards – A glossary. In: [www.ilo.org](http://www.ilo.org). [online]. Mezinárodní organizace práce. [cit. 19. 3. 2023]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/organigramme/jur/legal-instruments/WCMS\\_700630/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/organigramme/jur/legal-instruments/WCMS_700630/lang--en/index.htm).

OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER, UNITED NATIONS, HUMAN RIGHTS. Introduction to the Committee, Committee on Economic, Social and Cultural Rights. In: [ohchr.org](http://ohchr.org). [online]. Organizace spojených národů. [cit. 19. 3. 2023]. Dostupné z: <https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/cescr/introduction-committee>.

EVROPSKÁ UNIE. Evropský hospodářský a sociální výbor. In: [european-union.europa.eu](http://european-union.europa.eu). [online]. Evropská unie. [cit. 19. 3. 2023]. Dostupné z: [https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/institutions-and-bodies-profiles/eesc\\_cs](https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/institutions-and-bodies-profiles/eesc_cs).

EVROPSKÁ KOMISE. Employment Committee. In: [ec.europa.eu](http://ec.europa.eu). [online]. Evropská unie. [cit. 19. 3. 2023]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=115&langId=en>.

EVROPSKÁ KOMISE. Social Protection Committee. In: [ec.europa.eu](http://ec.europa.eu). [online]. Evropská unie. [cit. 19. 3. 2023]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=758&langId=en>.

ÚŘAD PRÁCE ČR. Evropský sociální fond. In: [uradprace.cz](http://uradprace.cz). [online]. Úřad práce. [cit. 19. 3. 2023]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/evropsky-socialni-fond-1>.

URBAN, L. Lisabonská strategie. In: *euroskop.cz*. [online] Praha: Úřad vlády České republiky. [cit. 19. 3. 2023]. Dostupné z: <https://euroskop.cz/evropska-unie/vnitri-trh/lisabonska-strategie/>.

KRUTÍLEK, O. Fáze legislativního procesu v EU. In: *euroskop.cz*. [online] Praha: Úřad vlády České republiky. [cit. 19. 3. 2023]. Dostupné z: <https://euroskop.cz/evropska-unie/rozhodovani-eu/faze-legislativniho-procesu-v-eu/>.

EVROPSKÁ KOMISE: Přezkum barcelonských cílů v oblasti péče o děti s cílem zvýšit účast žen na trhu práce. Základní informace o iniciativě. In: *ec.europa.cz*. [online]. Evropská unie. [cit. 19. 3. 2023]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/13107-Prezkum-barcelonskych-cilu-v-oblasti-pece-o-deti-s-cilem-zvysit-ucast-zen-na-trhu-prace\\_cs](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/13107-Prezkum-barcelonskych-cilu-v-oblasti-pece-o-deti-s-cilem-zvysit-ucast-zen-na-trhu-prace_cs).

VARHANÍK, J.: Fenomén dovolené je z hlediska historie čerstvá novinka. In: *jihlavskelisty.cz*. [online]. Jihlava: Jihlavské listy, 26. 8. 2017. [cit. 19. 3. 2023]. Dostupné z: <https://www.jihlavskelisty.cz/clanek23225-fenomen-dovolene-je-z-hlediska-historie-cerstva-novinka.html>.

BERANOVÁ, Klára. ČSSD chce kratší pracovní týden a pětítýdenní dovolenou. In: *novinky.cz*. [online]. Praha: BORGIS, 22. 3. 2021. [cit. 19. 3. 2023]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/clanek/domaci-cssd-chce-kratsi-pracovni-tyden-a-petitydenni-dovolenou-40354745>.

CADEFOP: Part-time employment (%) across countries in 2020. In: *cedefop.europa.eu*. [online]. 2020. [cit. 22. 3. 2023]. Dostupné z: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/part-time-employment?country=EU&year=2020#1>.

EUROSTAT. Flexibility at work - statistics. In: *ec.europa.eu*. [online]. Místo, Evropská komise, 2020. [cit. 19. 3. 2023]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Flexibility\\_at\\_work\\_-\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Flexibility_at_work_-_statistics).

DOSTÁLOVÁ, L. Není home office jako home office aneb zaměstnanec pracující z domova není vždy domácí zaměstnanec. In: *epravo.cz*. Praha, *epravo.cz*, 12. 11. 2020. [cit. 20. 3. 2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/neni-home-office-jako-home-office-aneb-zamestnanec-pracujici-z-domova-neni-vzdy-domacky-zamestnanec-112153.html?mail>.

MPSV. Tisková zpráva. MPSV má kompromisní návrh novely zákoníku práce, ta přinese dovolenou „dohodářům“ a zakotvuje pravidla pro home office. In: *mpsv.cz*. [online]. Praha: MPSV, 1. 2. 2023. [cit. 20. 3. 2023]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/TZ\\_zakonik\\_prace\\_1.2.2023\\_final2\\_.pdf/62d5ac1d-d0d4-ae06-52a0-9ebc8c3a479b](https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/TZ_zakonik_prace_1.2.2023_final2_.pdf/62d5ac1d-d0d4-ae06-52a0-9ebc8c3a479b).

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Počet živě narozených v České republice. In: *czso.cz*. [online]. Praha, Český statistický úřad, 2021. [cit. 19. 3. 2023]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/stoletistatistiky/pocet-zive-narozenyh-v-ceske-republice>.

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. Životní situace. Peněžité pomoci v mateřství. In: *cssz.cz*. [online]. Praha, ČSSZ. [cit. 19. 3. 2023]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/penezita-pomoc-v-materstvi>.

ČT24: 130 let českých jeslí: Vytrhly děti ze špíny a vedly je k vlastenectví. In: *ct24.ceskatelevize.cz*. [online]. Praha: Česká televize, 10. 3. 2014. [cit. 19. 3. 2023]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/regiony/1044479-130-let-ceskych-jesli-vytrhly-deti-ze-spiny-a-vedly-je-k-vlastenectvi>.

POLANSKÁ, J. Děti bez lásky: film, který změnil pohled na jesle. In: *eduzin.cz*. EDUin, 25. 9. 2017. [cit. 19. 2. 2023]. Dostupné z: <https://eduzin.cz/wp/2017/09/25/laska-na-pridel/>.

#### **4. Seznam použitých právních předpisů**

Ústava Mezinárodní organizace práce ze dne 11. 4. 1919



Úmluva č. 1 – Úmluva o pracovní době v průmyslu ze dne 29. 10. 1919 přijatá Mezinárodní organizací práce.

Všeobecná deklaráce lidských práv ze dne 10. 12. 1948, Organizace spojených národů.

Mezinárodního pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech ze dne 19. 12. 1966, Organizace spojených národů.

Evropská sociální charta ze dne 18. 10. 1961, Rada Evropy.

Sdělení č. 14/2000 Sb. M. S., sdělení Ministerstva zahraničních věcí o Evropské sociální chartě.

Smlouva o fungování Evropské unie.

Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 1. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

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

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 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., předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky.

Císařský patent č. 946/1811 Sb. Zák. Soud., Obecný zákoník občanský.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

Zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové pracovní době.

Zákon č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby.

Zákon č. 155/2000 Sb., novela zákoníku práce.

Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 63/1968 Sb., o zásadách pro zkracování týdenní pracovní doby a pro zavádění provozních a pracovních režimů s pětidenním pracovním týdnem.

Vyhláška federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 84/1985 Sb., o úpravách pracovní doby v letech 1986 až 1990.

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Zákon č. 216/2022 Sb., kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Zákon č. 311/2001 Z. Z., zákoník práce (Slovensko).

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

Zákon č. 66/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců.

Zákon č. 58/1964 Sb., o zvýšení péče o těhotné ženy a matky.

Zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti.

Zákona č. 107/1971 Sb., o mateřském příspěvku.

Zákon č. 382/1990 Sb., o rodičovském příspěvku.

Zákon č. 154/1969 Sb., o mateřském příspěvku.

Zákon č. 382/1990 Sb., o rodičovském příspěvku.

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

Zákon č. 15/1914 ř. z., o služebním poměru státních úředníků a státních sluhů.

Zákon č. 262/1921 Sb., kterým se zavádí placená dovolená pro dělníky při dolování na vyhrazené nerosty.

Zákon č. 67/1925 Sb., kterým se zavádí placená dovolená pro zaměstnance.

Zákona č. 81/1959 Sb., o placené dovolené na zotavenou.

Zákon č. 95/1948 Sb., o základní úpravě jednotného školství (školský zákon).

Nařízení č. 24/1952 Sb., o organizaci preventivní a léčebné péče.

Zákon č. 31/1943 Sb., o školské soustavě a vzdělávání učitelů (školský zákon).

Zákon č. 186/1960 Sb., o soustavě výchovy a vzdělávání (školský zákon).

Zákon č. 76/1978 Sb., České národní rady o školských zařízeních.

Zákon č. 86/1992 Sb., o péči o zdraví lidu.

## **5. Seznam použité judikatury**

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. 7. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014.

## **6. Seznam ostatních zdrojů**

VLÁDA: Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony.

SKUPINA POSLANCŮ: Důvodová zpráva k zákonu č. 330/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

# **Abstrakt v českém jazyce**

## **Slad'ování osobního a pracovního života**

Tato diplomová práce zkoumá mezinárodní, evropské a české právní předpisy a postupy související se slad'ováním osobního a pracovního života. V diplomové práci jsou také zohledněny změny, které přinesla Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob.

Diplomová práce analyzuje historický vývoj právní úpravy pracovní doby a její současnost a očekávání do budoucna. Dále se detailně věnuje možnostem flexibilního uspořádání práce, jako je pružná pracovní doba, sdílené pracovní místo, kratší pracovní doba nebo práce z domova. Popsány jsou benefity i úskalí těchto institutů.

Dále je popsána role překážek v práci na straně zaměstnance ve slad'ování osobního a pracovního života, zejména překážky spojené se životními situacemi jako je narození dítěte a péče o něj nebo ošetřování blízkých osob. Jedná se o mateřskou dovolenou, otcovskou dovolenou, rodičovskou dovolenou a pečovatelskou dovolenou, resp. ošetřování člena rodiny či domácnosti a dlouhodobé ošetřování. Popsány jsou i související finanční kompenzace, které k těmto překážkám v práci náleží.

Práce dále poskytuje informace o dalších nástrojích slad'ování osobního a pracovního života, jako je dovolená, její historický vývoj a současnost, placené a neplacené volno a zařízení péče o děti předškolního věku a jejich přínos pro slad'ování pracovních a rodinných povinností pracujících rodičů.

Celkově tato práce poskytuje komplexní přehled právních zdrojů a postupů souvisejících se slad'ováním osobního života a jejich využití k podpoře větší rovnováhy a životní úrovně v moderní společnosti. Přestože neexistuje žádné univerzální řešení pro dosažení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, tato práce poskytuje pohled na různé možnosti, které mají zaměstnavatelé i zaměstnanci k dispozici.

**Klíčová slova: slad'ování, pracovní doba, práce z domova, překážky v práci, mateřská, otcovská a rodičovská dovolená**

# **Abstract in English language**

## **Work-life balance**

This diploma thesis explores various (international, European, and Czech) legal sources and practices related to work-life balance. The changes brought by the Directive (EU) 2019/1158 of the European parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers are also taken into account throughout the thesis.

The historical development of working time is analysed, as well as its current status in modern society and expectations for the future. Different forms of flexible working arrangements, such as flexible working hours, job-sharing, and homeworking, are discussed in detail, along with the benefits and drawbacks of each. The thesis also covers part-time jobs and their role in promoting work-life balance.

The role of obstacles to work on the employee's side in balancing their personal and work life is also described, particularly those related to life events such as childbirth and caring for children or close family members. This includes maternity leave, paternity leave, parental leave, carer's leave (caring for a family or household member) and long-term care. The related financial compensations that correspond to these obstacles to work are also described.

The thesis further provides information on other tools for balancing personal and work life, such as paid vacation, its historical development and current status, paid and unpaid time off, and facilities for the care of preschool-aged children and their benefits for balancing the work and family responsibilities of working parents.

Overall, this thesis provides a comprehensive overview of legal sources and procedures related to balancing personal life and their utilization to support greater balance and quality of life in modern society. While there is no one-size-fits-all solution to achieving work-life balance, this thesis provides insights into the different options available to employers and employees alike.

**Key words: work-life balance, working time, homeworking, obstacles to work, maternity, paternity and parental leave**