

UNIVERZITA KARLOVA
Právnická fakulta

Karolína Fantová

**Slad'ování pracovního a rodinného života –
perspektiva českého i evropského práva**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: prof. JUDr. Kristina Koldinská, Ph.D.
Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení
Datum vypracování (uzavření rukopisu): 8. listopadu 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 155 501 znaků včetně mezer.

Karolína Fantová

V Praze dne 8. listopadu 2023

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala prof. JUDr. Kristině Koldinské, Ph.D. za vstřícný přístup a cenné rady, které mi během psaní práce poskytovala.

Děkuji také celé rodině, která mě během studia podporovala a ve všech situacích mi byla velkou oporou.

Obsah

ÚVOD	7
1 SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA.....	9
1.1 Kdo a proč slaďuje	9
2 SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA V PRÁVNÍM ŘÁDU ČR A EU.....	12
2.1 Slaďování pracovního a rodinného života v právním řádu EU.....	12
2.1.1 Otcovská dovolená.....	14
2.1.2 Rodičovská dovolená	15
2.1.3 Pečovatelská dovolená a pracovní volno z důvodu vyšší moci	16
2.1.4 Pružné uspořádání práce	17
2.2 Nástroje slaďování pracovního a rodinného života v ČR	17
2.2.1 Překážky na straně zaměstnance a hmotná podpora při těchto překážkách	19
2.2.1.1 Mateřská dovolená	20
2.2.1.2 Peněžitá pomoc v mateřství	22
2.2.1.3 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.....	23
2.2.1.4 Otcovská dovolená	24
2.2.1.5 Otcovská poporodní péče.....	24
2.2.1.6 Rodičovská dovolená	25
2.2.1.7 Rodičovský příspěvek	27
2.2.1.8 Ošetřování a péče o dítě do 10 let, ošetřování jiné fyzické osoby a dávka ošetřovného	29
2.2.1.9 Dlouhodobá péče a ošetřovné	31
2.2.2 Flexibilní formy zaměstnávání.....	32
2.2.2.1 Práce na dálku	32
2.2.2.2 Sdílené pracovní místo	36
2.2.2.3 Zkrácená pracovní doba	38
2.2.2.4 Kratší pracovní doba	38
2.2.2.5 Pružná pracovní doba	42
2.2.2.6 Konto pracovní doby	43
2.2.2.7 Stlačený pracovní týden	44
2.3 Nedostatečná právní úprava a instituty nepodporující slaďování pracovního a rodinného života	46
2.3.1 Právo odpojit se	47
2.3.2 Práce přesčas	49
2.3.2.1 Problematika práce přesčas ve zdravotnictví	50
3 SANDWICOVÁ GENERACE	53
3.1 Pojem a důvody vzniku sandwichové generace	53
3.2 Péče a neformální pečující	56
3.2.1 Potřeby pečujících.....	59
3.2.1.1 Sociální služby a jejich dostupnost	61
3.2.1.2 Úprava pracovní doby	62
3.2.1.3 Finanční zabezpečení.....	65
ZÁVĚR.....	69

SEZNAM ZKRATEK.....	73
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	74
Seznam použité literatury	74
Seznam použitých článků a internetových zdrojů	75
Seznam použitých právních předpisů	77
Seznam použité judikatury	77
ABSTRAKT.....	79
KLÍČOVÁ SLOVA	79
ABSTRACT.....	80
KEY WORDS	80

Úvod

Slad'ování pracovního a rodinného života se stalo významným tématem v dnešním moderním světě, kde se rychle měnící pracovní prostředí a narůstající rodinné povinnosti střetávají. Diplomová práce se hlouběji zabývá touto problematikou z pohledu českého a evropského práva, přičemž se zaměřuje na její vliv na tzv. „sandwichovou“ generaci. Tato generace je charakterizována tím, že se musí starat o své vlastní děti a zároveň o své starší rodiče nebo jiné příbuzné, čímž se ocitá v náročné situaci, kdy je nutné skloubit péči o dvě generace najednou.

První kapitola této diplomové práce je věnována samotnému konceptu slad'ování pracovního a rodinného života. Kapitola analyzuje tento koncept a jeho význam v dnešní společnosti. Slad'ování není jen otázkou rovnováhy mezi pracovními a rodinnými povinnostmi jednotlivce, ale má také dalekosáhlé společenské a ekonomické důsledky. V této kapitole jsou také rozebírány výhody úspěšného slad'ování a jeho pozitivní vliv na kvalitu života jednotlivce i společnosti jako celku.

Druhá kapitola se věnuje analýze slad'ování pracovního a rodinného života v právním řádu České republiky a Evropské unie. Čtenář je seznámen s existujícími právními normami a nástroji, které mají za cíl podporovat slad'ování těchto dvou klíčových sfér života. V kapitole jsou rozebrány konkrétní nástroje a možnosti, které jsou k dispozici pro jednotlivce, kteří potřebují skloubit své pracovní a rodinné povinnosti. Jsou zde podrobně zkoumány flexibilní formy práce, jako práce na dálku, zkrácený úvazek či sdílené pracovní místo. Rovněž jsou v této kapitole zkoumány překážky v práci a různé dávky a benefity, které mohou pomoci v této složité situaci. Kapitulu uzavírá podkapitola věnovaná nedostatečné právní úpravě, týkající se slad'ování pracovního a rodinného života. Jsou zde diskutovány slabiny současného právního systému a navrhovány potenciální změny, které by mohly výrazně zlepšit podmínky pro zaměstnance, kteří se snaží o harmonizaci pracovního a rodinného života.

Třetí kapitola se věnuje sandwichové generaci, což jsou jedinci, kteří se nacházejí v pozici, kdy se musí starat o své vlastní děti a zároveň pečují o své starší rodiče či jiné příbuzné. Tato kapitola poukazuje na specifické výzvy, se kterými se tato generace musí vypořádat. Těmi jsou především velká časová náročnost péče, finanční zátěž a emocionální stres. V kapitole jsou rovněž představeny strategie, které mohou pomoci sandwichové generaci lépe zvládnout tuto náročnou situaci.

Diplomová práce si klade za cíl poskytnout komplexní pohled na sladování pracovního a rodinného života a zdůraznit jeho význam v dnešní společnosti. Především se snaží zmapovat specifické potřeby a výzvy sandwichové generace a navrhnout opatření pro jejich zlepšení, ale také poukázat na obecný význam sladování pro všechny vrstvy společnosti. Sladování pracovního a rodinného života není jen individuálním úkolem, ale výzvou pro celou společnost.

Sladování osobního a rodinného života se týká takřka všech jedinců, práce je však zaměřena především na zaměstnance, ti totiž svůj čas, na rozdíl od podnikatelů, musí korigovat dle požadavků zaměstnavatele.

1 Slad'ování pracovního a rodinného života

V českém prostředí je nejčastěji používaným termínem „slad'ování pracovního a osobního života" nebo také „skloubení" či „harmonizace" pracovní a osobní sféry jednotlivce. Postupně bývá upouštěno od označení „rodinného“ života a dochází spíše k používání termínu „osobního“ života. Ne vždy se jednatel snaží najít rovnováhu pouze mezi prací a rodinou. V určitých životních fázích, může jít spíše o sladění pracovního života s tím studijním, případě s časem, který chce osoba věnovat koníčkům.

V české literatuře se též hojně používá i anglický termín „work-life balance". Tento anglický výraz se stal běžným označením procesu, kterým se snažíme slad'ovat práci a osobní život s cílem dosáhnout rovnováhy mezi těmito oblastmi. Tento termín by doslovně mohl být přeložen jako „pracovně-životní rovnováha". Anglický termín je používán především ve spojení s evropskou legislativou a jejím „WLB“¹ balíčkem.

1.1 Kdo a proč slad'uje

Najít rovnováhu mezi pracovním a osobním životem, nebývá jednoduché. Se snahou skloubit svůj pracovní a osobní život se však v různých fázích života setká v podstatě každý. Na začátku profesní kariéry se může jednat o skloubení pracovního života se vzděláváním a koníčky, postupem času koníčky vymění péče o děti a následně může přijít i problematika péče o starší rodiče či nemocného partnera. Každý může mít při slad'ování jiné potřeby i cíle, rovněž čas, který jsou osoby ochotné věnovat práci a osobnímu životu, nemusí být totožný. Záleží na preferencích konkrétních osob.

Oblast slad'ování osobního života se tak týká všech generací, ať už přímo, či nepřímo. Přímo se týká osoby, která musí svůj osobní život přizpůsobit práci. Nepřímo pak osob, kterým je volný čas věnován, ať už se jedná o děti, manžela, či rodiče. Slad'ování však neleží pouze na bedrech zaměstnanců. Často se na možnostech, jak úspěšně žít pracovní a rodinný život, podílejí svou měrou i zaměstnavatel a stát. Oba tyto subjekty mohou významnou měrou přispět k usnadnění slad'ování osobního a pracovního života.

S nutností slad'ování se společnost potýká především od doby, kdy ženy začaly masově vstupovat na trh práce a stávat se jeho nedílnou součástí. To je spojeno především s emancipací

¹ Zkratka pro již použitý termín „work-life balance“

žen, ke které docházelo hlavně v průběhu 20. století. Ženy, vstupující na trh práce, opouštěly domácnosti, o které do té doby celé dny pečovaly. Domácnost však nezačala fungovat jako samostatná jednotka, došlo pouze ke vzniku jakési druhé směny, jak tento fenomén nazvala Arlie Hochschild.² Ženy vykonávaly pracovní povinnosti, stejně tak jako jejich partneři, s tím rozdílem, že je po jejich směně v zaměstnání čekala ještě další, neplacená domácí směna. Ženy po příchodu z práce vyzvedávaly potomky ze školek a škol, učily se s nimi, vařily večere a vykonávaly další domácí práce. Ženy tedy pomyslně částečně snaly tlak z beder živitelů rodin a začaly se podílet na finančním chodu domácnosti, zároveň jim však zůstala povinnost péče o rodinu.³

V současné době dochází k další změně postavení a vnímání žen ve společnosti. Kromě toho, že se ženy musejí starat o chod domácnosti a podílet na finančním zabezpečení rodiny, chtějí rovněž budovat svou kariéru. Péče o rodinu by měla být rozdělena mezi oba partnery. Stále nelze říci, že by docházelo k rovnoměrnému rozdělení péče o domácnost, k tomu má Česká republika dle indexu genderové rovnosti od Evropského institutu pro genderovou rovnost ještě skutečně daleko.⁴ V případě, že chceme dosáhnout rovnosti žen a mužů na trhu práce, je žádoucí, aby stát poskytoval nástroje, které umožní ulehčení skloubení zaměstnání a péče o domácnost. A rovněž dbal na to, aby i muži vstupovali do role pečovatелů, především v případě vlastních dětí.

Zaměstnavatelé již různé flexibilní formy zaměstnávání a další výhody, které umožňují lepší možnost sladění rodinného a pracovního života, nabízejí zaměstnancům jako běžné benefity. Právě tato vstřícnost zaměstnavatelů je pro osoby aktivní na trhu práce zajímavá. Nemusí se totiž rozhodovat mezi tím, zda nastoupit do zaměstnání, či se věnovat péči o blízké, mohou zvládnout oboje. Nelze však říct, že by se jednalo pouze o vstřícný krok zaměstnavatelů vůči zaměstnancům. Zaměstnavatelé si samozřejmě čím dál tím více uvědomují poptávku po těchto benefitech. Poskytováním benefitů, jako jsou zkrácené úvazky a práce na dálku, zvyšují

² 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). ISBN 978-80-271-3341-3. s. 19

³ tamtéž

⁴ V tomto indexu, který zkoumá rovnost žen a mužů, získala Česká republika 56,2 ze 100 bodů. S tímto skóre se umístila o 11,7 bodu níže, než je průměr EU. Od roku 2010 do roku 2020 se naše republika posunula pouze o 0,6 bodu. Nejvíce zaostává v oblasti moci, kde se dlouhodobě umísťuje na posledních příčkách. V rozhodovacích pozicích si držíme absolutní genderovou nerovnost. Podíl přítomnosti žen ve vyšších strukturách společnosti, ale i státu se pohybuje v nízkých jednotkách procent. Dostupné z: EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY [EIGE]. Gender Equality Index 2020: Czechia. European Institute for Gender Equality [online]. 2020 [cit. 2023-08-17]. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2020-czechia> <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-czechia>

svou konkurenceschopnost na trhu práce. Tlak na změnu v postavení zaměstnanců rovněž vyvíjí evropská legislativa.

Sladování pracovního a rodinného života úzce souvisí s problematikou pracovního práva, které upravuje například maximální délku směn, flexibilní formy zaměstnávání, odměňování pracovníků. Rovněž však nelze opomenout ani právo sociálního zabezpečení, které, zabezpečuje osoby ve chvílích, kdy nemohou být aktivní na pracovního trhu. Ať už z důvodu nemoci, péče či přípravy na budoucí zaměstnání.

2 Slad'ování pracovního a rodinného života v právním řádu ČR a EU

Slad'ování pracovního a rodinného života je výzvou, která zasahuje do života mnoha jednotlivců a rodin. Jedná se o téma, které má klíčový význam pro fungování moderní společnosti a má důsledky nejen na osobní, ale i na profesionální úrovni. Proto nemůže zůstat bez povšimnutí zákonodárců, druhá kapitola této diplomové práce se detailně věnuje tomuto tématu, přičemž se zaměřuje na právní aspekty slad'ování pracovního a rodinného života v kontextu České republiky a Evropské unie.

Historicky lze sledovat, že slad'ování pracovního a rodinného života bylo stále více vnímáno jako klíčový faktor pro udržení kvality života jednotlivců a pro rozvoj společnosti jako celku. V rámci právního řádu EU bude stručně představena i historie této problematiky, včetně vývoje směrnic a nařízeních, které se týkají slad'ování pracovního a rodinného života.

Čtenáři budou seznámeni s existujícími právními normami, které se týkají slad'ování pracovního a rodinného života v České republice a v rámci celé Evropské unie. Budou zde detailně rozebírána práva a povinnosti zaměstnanců, zaměstnavatelů a státu v této oblasti. Zvláštní pozornost bude věnována nedávno přijaté Směrnici 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, která přináší nový rámec pro slad'ování pracovního a rodinného života v členských státech EU.

2.1 Slad'ování pracovního a rodinného života v právním řádu EU

Evropská unie⁵ historicky cílila především na zajištění míru a ekonomické prosperity, sociální práva tedy dlouho nebyla významným tématem. Změna nastala až s rozvojem politiky zaměstnanosti a volného pohybu.⁶ V posledních letech je však problematika slad'ování pracovního a rodinného života v EU velmi řešena.

Aktuálně se Evropská unie svou legislativou snaží do právního systému členských států zavést minimální standardy, které je nutné splňovat. Dochází tedy k postupné harmonizaci právních řádů členských států. Tato harmonizace probíhá formou nařízeních a směrnic, ale i nezávazných stanovisek. V problematice týkající se slad'ování tomu tak je především na poli pracovního práva.

⁵ Dříve Evropské společenství.

⁶ HOMFRAY, Šárka, Jana SKALKOVÁ a Klára ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ. *Nástroje slad'ování osobního a pracovního života: z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele*. Praha: Grada Publishing, 2022. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-271-3341-3.s. 38

Problematika slad'ování vždy bude úzce souviset s otázkami rovnosti mužů a žen, přímé a nepřímé diskriminace. Tím se v primárním právu EU zabývá Smlouva o EU (především v čl. 2 a 3), dále též Smlouva o fungování Evropské unie (čl. 8, 10, 19). Velmi významný je čl. 153 Smlouvy o fungování Evropské unie, který Evropské unii dává kompetence v oblasti sociální politiky a Evropskému parlamentu a Radě umožňuje přijímání směrnic.⁷

Úpravu slad'ování pracovního a rodinného života je možné nalézt již od roku 2000 v Listině základních práv, která ve svém čl. 33 stanoví: „V zájmu zachování souladu mezi rodinným a pracovním životem má každý právo na ochranu před propuštěním z důvodu spojeného s mateřstvím a právo na placenou mateřskou dovolenou a na rodičovskou dovolenou po narození nebo osvojení dítěte.“ Důležitým je rovněž článek 20, který vyjadřuje zásadu rovnosti a článek 21 zakazující diskriminaci.

Rovnováhou mezi pracovním a soukromým životem se zabývá i Evropský pilíř sociálních práv, a to v zásadě č. 9, kde je stanoveno: „Rodiče a osoby s pečovatelskými povinnostmi mají právo na vhodnou dovolenou, pružné pracovní podmínky a přístup k pečovatelským službám. Ženy a muži musí mít rovný přístup ke zvláštním dovoleným, aby mohli plnit své pečovatelské povinnosti a musí být motivováni k jejich vyváženému využití.“

V 90. letech 20. století došlo k přijetí mnoha dokumentů, stěžejní význam měla pro slad'ování pracovního a rodinného života směrnice Rady 92/85/EHS, která přinesla opatření pro lepší pracovní podmínky pro těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně po porodu. Směrnice zavedla mnohá zlepšení, týkající se bezpečnosti práce a ochrany zdraví těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň po porodu a kojících zaměstnankyň. Kromě jiného směrnice rovněž přenesla nutnost odpovídající dávky během čerpání mateřské dovolené v délce nejméně 14 týdnů. Dalšími významnými směrnicemi jsou směrnice Rady 96/34/ES, která upravovala rodičovskou dovolenou a též směrnice Rady 97/81/ES, která měla především zamezit diskriminaci osob pracujících na částečné úvazky.

Velmi významným milníkem ve slad'ování soukromého a pracovního života je bezpochyby směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 1158/2019 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi soukromým a pracovním životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. Členské státy měly povinnost implementovat směrnici do svých

⁷ HOMFRAY, Šárka, Jana SKALKOVÁ a Klára ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ. *Nástroje slad'ování osobního a pracovního života: z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele*. Praha: Grada Publishing, 2022. Právo pro každého (Grada). ISBN 978-80-271-3341-3.s. 39.

právních rádu do 2. 8. 2022. Směrnice cílí především na podporu rovnosti mezi muži a ženami na trhu práce. Evropská unie si je vědoma faktu, že pro zaměstnance s pečovatelskými povinnostmi může být sladování pracovního a rodinného života problematické. A to má následně negativní dopad především na zaměstnanost žen. Normy evropského práva se před přijetím směrnice příliš nezabývaly rozložením pečovatelských povinností v rodinách, a muži tak nebyli právními nástroji motivováni k převzetí poměrné části pečovatelských povinností, což podporovalo genderové stereotypy a rozdíly v mezi pracovním a pečovatelským vytížením pohlaví. Pečují pak při snaze o sladění výkonu práce a péče, častěji využívají částečných úvazků. To však významně přispívá k rozdílu v odměňování mužů a žen.

Směrnice o rovnováze mezi soukromým a pracovním životem rodičů a pečujících osob stanovuje minimální požadavky kladené na členské státy. Skrze tyto požadavky by mělo dojít k dosazení rovnosti žen a mužů na trhu práce a k přijetí nástrojů, které zaměstnancům umožní lehčí sladování soukromého a pracovního života. Směrnice se zabývá několika oblastmi, mimo jiné požaduje pro rodiče na rodičovské dovolené právo na zachování příjmu či odměny, neupravuje však výši⁸. Velkou revoluci v tuzemském právním rádu způsobila směrnice především úpravou otcovské dovolené a otcovské porodní péče. Minimální délka pracovního volna a čerpání podpory má činit 10 pracovních dní. Rovněž je stanovena minimální výše odměny či příspěvku, který osobě čerpající otcovskou dovolenou náleží. Dále se směrnice zabývá pečovatelskou dovolenou či právem na pružné uspořádání práce.

2.1.1 Otcovská dovolená

Evropská unie bezpochyby cílí na zapojení mužů do péče o děti, a tím i prohloubení jejich vzájemného vztahu.⁹ Před přijetím směrnice však na úrovni EU neexistovaly žádné normy, které by se otcovskou dovolenou zabývaly. Některé členské státy neměly placenou otcovskou či rodičovskou dovolenou, pro rodinu tedy bylo značně finančně nevýhodné, kdyby otec zůstal s dítětem doma. Motivace mužů k péči o děti i domácnost v době po narození dítěte nebyla příliš velká. Právo na otcovskou dovolenou by nemělo být podmíněno manželským či rodinným stavem dle vymezení vnitrostátních právních předpisů.

Minimální délka by dle čl. 4 Směrnice měla činit deset pracovních dnů. Je plně na rozhodnutí členských států, zda umožní čerpání otcovské dovolené i před porodem, či až po

⁸ Státy si tedy minimální výši příjmu či odměny mohou stanovit dle svého uvážení.

⁹ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 4. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023, ISBN 978-80-7380-915-7. s. 352.

narození dítěte. Volno by měl otec ideálně čerpat okolo narození dítěte. Český právní řád umožňuje pobírání dávky až v délce 14 dnů. V čl. 8 Směrnice je upravena odměna nebo příspěvek, který pracovníkům, čerpajícím dovolenou, náleží. Stát musí zajistit příjem, který bude rovnocenný alespoň tomu, který by pracovník měl při přerušení pracovní činnosti z důvodů spojených se zdravotním stavem. Odměnu či příspěvek je možné podmínit odpracovanou dobou¹⁰.

Česká republika umožňuje otcům právo na otcovskou dovolenou čerpat prostřednictvím překážky v práci na straně zaměstnance a příjem je zachován prostřednictvím otcovské poporodní péče, která je dávkou z nemocenského pojištění.

2.1.2 Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená byla evropským právem upravena směrnicí Rady 96/34/EHS, prostřednictvím této směrnice byla provedena Rámcová dohoda o rodičovské dovolené. Přinesla minimální délku rodičovské dovolené v délce tří měsíců, tato úprava měla být nápomocná při sladění pracovních rodičovských povinností. V březnu roku 2010 byla původní směrnice nahrazena směrnicí Rady 2010/18/EU, která vypověděla Revidovanou rámcovou dohodu o rodičovské dovolené. Minimální doba rodičovské dovolené byla prodloužena na čtyři měsíce. V roce 2019 byla směrnice Rady 2010/18/EU nahrazena směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2019/1158.

Směrnice 2019/1158 nepřinesla prodloužení rodičovské dovolené, jako tomu bylo v předchozích letech a minimální délka rodičovské dovolené tedy činí čtyři měsíce. Směrnice se snaží členské státy přimět k úpravě rodičovské dovolené tak, aby ji v ideálním případě čerpali oba rodiče. A to tak, že stanovuje nepřenositelnou část nároku na rodičovskou dovolenou v délce minimálně dvou měsíců. Podpůrní doba by měla být tedy natolik dlouhá, aby ji oba rodiče mohli čerpat. Členské státy mohou stanovit věk dítěte, do kterého bude možné rodičovskou dovolenou čerpat. Směrnice umožňuje čerpání až do osmi let dítěte.

Směrnice členským státům stanoví povinnost zajistit pracovníkům odpovídající odměnu či příspěvek během čerpání rodičovské dovolené. Dle čl. 8 odst. 3 by měl členský stát stanovit odměnu nebo příspěvek takovým způsobem, aby se usnadnilo čerpání rodičovské dovolené oběma rodiči. Směrnice také ukládá členským státům povinnost ke stanovení přiměřené lhůty,

¹⁰ Která však nesmí být delší než šest měsíců před očekávaným datem narození dítěte.

ve které bude zaměstnanec zaměstnavateli oznamovat úmysl čerpat rodičovskou dovolenou. V žádosti zaměstnance by měl být uveden počátek i konec čerpání rodičovské dovolené.

Nedostatečnou úpravu směrnice spatřuji v tom, že se stále odkazuje na tradiční rodinný model, kde jsou matka a otec primárními pečovateli o dítě. Zatímco snaha Evropské unie o vyrovnání genderových rolí v péči je významná, mělo by být zohledněno, že péči o dítě může zajišťovat i jiná osoba než jen otec. Směrnice se snaží podpořit zapojení otců do rodičovské dovolené, ale zanedbává situace, kde je péče o dítě zajišťována pouze matkou nebo kde se péče sdílí mezi jedním rodičem a prarodiči. Tato rodinná uspořádání vyžadují alternativní řešení umožňující harmonizaci pracovního a rodinného života. Jednou z možností by mohlo být umožnění přenosu části rodičovské dovolené na třetí osobu, která pečuje o dítě, ač není státem právně označena za rodiče.

2.1.3 Pečovatelská dovolená a pracovní volno z důvodu vyšší moci

Směrnice v čl. 6 upravuje pečovatelskou dovolenou. Každému zaměstnanci by mělo být poskytnuto právo na pečovatelskou dovolenou v délce pěti pracovních dní za rok. Toto volno by mělo pomoci zaměstnanci zajistit osobní péči o rodinného příslušníka či osobu žijící s ním ve společné domácnosti v době, kdy tuto péči ze zdravotních důvodů vyžadují. Směrnice nestanovuje požadavek na odměnu či příspěvek během čerpání volna.

Směrnice uvádí jako důvod k zavedení tohoto opatření skutečnost, že možnost čerpání krátkodobého pracovního volna má potenciál zlepšit rovnováhu mezi pracovním a rodinným životem jednotlivých pracovníků a zároveň předcházet jejich předčasnému odchodu z pracovního trhu. Nicméně směrnici stanovených pět dnů volna na péči za rok, se jeví jako nedostatečné. Z tohoto důvodu by měla Evropská unie zvážit možnost zavést delší období volna a současně naléhat na členské státy, aby zajistily dostatečnou finanční podporu zaměstnancům během čerpání tohoto volna.

V čl. 7 Směrnice upravuje pracovní volno z důvodu vyšší moci. Pracovník by měl mít právo toto volno čerpat z naléhavých rodinných důvodů v případě nemoci nebo úrazu, pokud je jeho přítomnost nepostradatelná. Členské státy mohou právo na toto volno omezit na určitou dobu za rok nebo na určitou dobu v jednotlivém případě nebo oběma způsoby.

2.1.4 Pružné uspořádání práce

Dle čl. 9 směrnice mají členské státy povinnost přijmout taková opatření, která povedou k tomu, aby zaměstnanci, kteří pečují o děti do určitého věku¹¹, mohli za účelem péče žádat o pružné uspořádání práce¹². Směrnice nepřichází s právem na pružné uspořádání práce, ale pouze s právem o uspořádání požádat.¹³ Opatření by mělo být nápomocné při snaze zaměstnanců skloubit aktivní výkon práce s péčí. Dle odst. 2 čl. 9 směrnice, zaměstnavatel musí žádost zaměstnance posoudit, přičemž má dojít k zohlednění potřeb zaměstnance i zaměstnavatele. V případě, že žádost zaměstnance zamítne či odloží, má povinnost rozhodnutí odůvodnit. Členské státy mohou právo žádat o pružné uspořádání pracovní doby podmínit požadavkem na odpracovanou dobu nebo na dobu trvání pracovního poměru ne delší než šest měsíců.¹⁴

Česká republika do svého právního řádu musela, kromě již zavedených možností stanovených v § 241 zákoníku práce, přidat možnost zaměstnance žádat o práci na dálku a zohlednit povinnost odůvodnit zamítnutí žádosti zaměstnance. Vnitrostátní právní úprava je zaměstnanecky přívětivější. Dle ní musí zaměstnavatel žádosti zaměstnance vyhovět, pokud mu nebrání vážné provozní důvody a o pružné uspořádání práce mohou žádat zaměstnanci pečující o dítě až do 15 let věku dítěte.

2.2 Nástroje sladování pracovního a rodinného života v ČR

Normy českého práva, zabývající se sladováním, nalezneme jak v oblasti práva soukromého, tak i práva veřejného. Veřejné a soukromé právo se řídí rozdílnými zásadami. Veřejnoprávní normy vymezují pravidla, která jsou pevně daná, a není možná dohoda stran. Pokud podmínky, které norma stanovuje, nejsou plněny, může dojít k postihu. Soukromoprávní normy naopak obvykle poskytují větší možnosti subjektů si vztahy mezi sebou dispozitivně upravovat. To je možné spatřovat například v Zákoníku práce. Zákonem je obvykle upravena minimální forma vztahu subjektů, popřípadě ustanovení, která se použijí, pokud se mezi sebou strany nedomluví jinak.

¹¹ Který činí minimálně osm let. Je tedy stanovena minimální hranice, ale členské státy samozřejmě mohou stanovit věk vyšší.

¹² Definici pružného uspořádání práce uvádí směrnice ve čl. 3 odst. 1 písm. f) „možnost pracovníků přizpůsobit si rozvržení práce, včetně využívání práce na dálku, pružného rozvržení pracovní doby nebo kratší pracovní doby“

¹³ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 4. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023, ISBN 978-80-7380-915-7. s. 354.

¹⁴ Čl. 9 odst. 4 Směrnice 2019/1158.

V problematice slad'ování jsou nejrelevantnější předpisy pracovního práva, které lze označit za soukromé právo a normy práva sociálního zabezpečení, které spadá do veřejného práva. Další relevantní právní normy jsou například zákon o zaměstnanosti, zákon o inspekci práce, ale skrze daňovou problematiku i normy práva finančního.

Problematika slad'ování pracovního a rodinného života je velmi propojena s otázkou rovností a zákazem diskriminace, nalezneme tedy úpravu v Listině základních práv a svobod. Významnou úpravu práv sociálního zabezpečení, která souvisí s možnostmi slad'ování pracovního a rodinného života, rovněž obsahuje Listina základních práv a svobod. Ta ve své čtvrté části upravuje hospodářská, sociální a kulturní práva. Důležitými jsou mimo jiné například články:

- a) čl. 26 odst. 3, který zakotvuje právo občanů na hmotné zajištění, pokud bez své viny nemohou vykonávat právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací.
- b) čl. 29, který ženám, mladistvým a osobám zdravotně postiženým zaručuje zvýšenou ochranu zdraví při práci.
- c) čl. 30 odst. 1, který stanovuje právo občana na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří, při nezpůsobilosti k práci a při ztrátě živitele. Čl. 30 odst. 2 s právem na nezbytnou pomoc při hmotné nouzi.
- d) čl. 32, který v odst. 1 stanoví zákonnou ochranu rodiny a rodičovství a zaručuje zvláštní ochranu dětí a mladistvých. V odst. 2 stanovuje právo žen v těhotenství na odpovídající pracovní podmínky a v odst. 5 stanovuje právo rodičů pečujících o děti na pomoc od státu.
- e) též nelze opomenout čl. 41 odst. 1, dle kterého je možné se sociálních práv domáhat pouze v mezích zákonů, kterými jsou provedeny.

Zákony upravující sociální zabezpečení jsou důležité především z důvodu, že jsou jimi stanoveny sociální dávky, které se mnohokrát pro zaměstnance mohou stát významným zdrojem příjmu v době, kdy pečuje o jiné osoby. V zákoně č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, nalezneme úpravu pro čerpání peněžité pomoci v mateřství či ošetřovného. Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, pak upravuje například rodičovský příspěvek.

Další významné instituty, které umožňují jednodušší sladování rodinného a pracovního života, jsou upraveny zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Tento zákon upravuje nejen flexibilní formy zaměstnávání jako sdílené pracovní místo či práci na dálku, ale i důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance.

Právní nástroje mohou být nápomocné při snaze dosáhnout optimálního a vyváženého stavu mezi pracovním a rodinným životem. Nejvíce nápomocných nástrojů poskytují normy pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Normy pracovního práva, jako základní pilíř právního rámce pro zaměstnance, hrají klíčovou roli v procesu sladování pracovního a rodinného života. Během historie byly vytvářeny a aktualizovány, aby reflektovaly měnící se potřeby a očekávání společnosti. Patří sem například normy týkající se maximální délky pracovní doby a doby odpočinku, které mají za cíl chránit zdraví a pohodu zaměstnanců.

Nelze opomenout ani antidiskriminační zákon¹⁵, v něm nalezneme úpravu přímé a nepřímé diskriminace či obtěžování. V antidiskriminačním zákoně jsou uvedeny i formy rozdílného zacházení, které jsou přípustné. Za diskriminaci není považováno například rozdílné zacházení, ke kterému dochází z důvodu těhotenství a mateřství, mimo jiné rovněž není diskriminací rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, věku, sexuální orientace, zdravotního postižení či náboženského vyznání, pokud je toto zacházení objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.¹⁶

Nastavení optimálního poměru mezi pracovním a rodinným životem se stává stále pro více lidí prioritou. A právě zde vstupují do hry právní nástroje, které mají za cíl podporovat a usnadňovat dosažení této rovnováhy. Následující podkapitoly diplomové práce se proto věnují detailnímu zkoumání těchto nástrojů v kontextu České republiky.

2.2.1 Překážky na straně zaměstnance a hmotná podpora při těchto překážkách

Během pracovní kariéry každého zaměstnance mohou nastat situace, kdy není možné splnit povinnost stanovenou § 38 odst. 1 písm. b). Tedy aby zaměstnanec podle pokynů zaměstnavatele konal osobně práci podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době

¹⁵ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů

¹⁶ Ustanovení § 7 odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb.

a dodržoval povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Důvody, které stanovenému výkonu práce brání, zákoník práce označuje jako překážky v práci. V této kapitole budou rozebrány jen překážky v práci na straně zaměstnance, které vznikají z důvodu péče o jinou osobu.

Překážky v práci na straně zaměstnance jsou hojně využívaným a pravděpodobně i neefektivnějším nástrojem sladění pracovního a rodinného života. Čerpání překážek v práci a dávek s nimi souvisejícími, umožňuje zaměstnanci plnit své povinnosti péče vůči osobám, kterou jsou na něm závislé a vyžadují jeho péči. Překážka může být zaměstnancem očekávaná, jak je tomu například u mateřské dovolené, v takovém případě by zaměstnanec měl zaměstnavatele na překážku včas upozornit a požádat o pracovní volno. V případě, že zaměstnanec s nastalou překážkou nemohl dopředu počítat, měl by vznik překážky zaměstnavateli oznámit bez zbytečné prodlevy. Zaměstnanec má povinnosti existenci překážky zaměstnavateli prokázat¹⁷, obvykle doložením potvrzení od lékaře.

U překážek, u kterých je zákonem stanovena povinnost zaměstnavatele volno poskytnout, zaměstnavatel nemůže zaměstnanci nevyhovět.¹⁸ Zaměstnanec tak sice zaměstnavatele má o volno požádat, nicméně jedná se spíše o oznámení, kterému zaměstnavatel musí vyhovět. Zaměstnavatel tedy musí nepřítomnost zaměstnance v práci omluvit a nepřidělovat mu po dobu nepřítomnosti práci. Absence zaměstnance na pracovišti není považována za porušení pracovní kázně a po odpadnutí překážky se zaměstnanec může vrátit na své pracovní místo. Během překážek v práci zaměstnanec neplní své pracovní povinnosti, a nemá tak nárok na mzdu či plat. V mnohých případech je zaměstnanec finančně zabezpečen prostřednictvím dávek sociálního zabezpečení.

V následujících podkapitolách budu rozebrány stěžejní překážky v práci na straně zaměstnance a s nimi související dávky, které nastávají z důvodu péče o jinou osobu.

2.2.1.1 Mateřská dovolená

Mateřská dovolená je upravena ustanovením § 195 zákoníku práce, souvisí s porodem a péčí o narozené dítě. Matce má poskytnout dostatečný prostor na péči o dítě a o svůj zdravotní stav. Rovněž v tomto období dochází k budování intenzivního citového pouta mezi dítětem

¹⁷ Překážka může být prokázána i dodatečně.

¹⁸ § 191 zákoníku práce

a matkou. Nárok na volno není podmíněn jinými důvody, než které uvádí § 195, tedy, že nárok má zaměstnankyně v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě.

Délka mateřské dovolené je u narození jednoho dítěte 28 týdnů. V případě, že by se jednalo o vícečetný porod, náleží zaměstnankyni mateřská dovolená v délce 37 týdnů.¹⁹ U vícečetného porodu je pracovní volno delší především z důvodu náročnější péče o více nově narozených dětí a také zdravotní zotavení matky po porodu může být složitější. V případě, že se dítě narodí mrtvé, náleží matce mateřská dovolená v délce 14 týdnů.²⁰

Den nástupu na mateřskou dovolenou si určuje sama zaměstnankyně. Zaměstnankyně však nemůže na mateřskou dovolenou nastoupit dříve než 8 týdnů před datem očekávaného porodu²¹. Nejpozději ovšem musí nastoupit počátkem 6. týdne před porodem.²² Minimální délka mateřské dovolené je pak stanovena na 14 týdnů²³ a není možné ji jakkoliv přerušit během šestinedělí.²⁴ V případě, že porod nastal dříve, než bylo očekáváno a matka před porodem nevyčerpala 6 týdnů mateřské dovolené, celková doba mateřské se měnit nebude.²⁵

V případě náhradních rodičů má zaměstnankyně či zaměstnanec dle § 197 odst. 2 nárok na 22 týdnů mateřské dovolené po převzetí dítěte do péče. V případě, že došlo k převzetí dvou a více dětí, může mateřská dovolená trvat až 31 týdnů, avšak jen do dne, kdy dítě dosáhne věku jednoho roku.

Před nástupem na mateřskou dovolenou musí zaměstnankyně zaměstnavatele včas požádat o pracovní volno.²⁶ Následně zaměstnankyně předá zaměstnavateli tiskopis s žádostí o peněžitou pomoc v mateřství. Zaměstnavatel následně tiskopis předá okresní správě sociálního zabezpečení.²⁷

Dle § 47 zákoníku práce musí zaměstnavatel po konci mateřské dovolené zaměstnankyni zařadit na původní pracoviště a k původní práci. V případě, že to není možné

¹⁹ § 195 odst. 1 zákoníku práce

²⁰ § 195 odst. 4 zákoníku práce

²¹ Očekávaný den porodu stanovuje lékař dle ustanovení § 67 odst. 1 písm. a) zákona o nemocenském pojištění.

²² § 195 odst. 2 zákoníku práce

²³ A to i v případě, že se dítě narodí mrtvé.

²⁴ § 195 odst. 5 zákoníku práce

²⁵ Zaměstnankyně bude mateřskou dovolenou po porodu čerpat až do doby, než dojde k vyčerpání 28 či 37 týdnů.

²⁶ § 206 zákoníku práce uvádí, že pokud je zaměstnanci překážka v práci předem známa, musí zaměstnavatele včas požádat o poskytnutí pracovního volna.

²⁷ DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P., KAHLE, B., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-6-4]. ASPI_ID KO262_2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

z důvodu odpadnutí práce či zrušení pracoviště, je povinností zaměstnavatele zařadit je dle pracovní smlouvy.

2.2.1.2 Peněžitá pomoc v mateřství

Peněžitá pomoc v mateřství je dávkou nemocenského pojištění, může ji tedy čerpat pojištěnec. Uvedenou dávku čerpají především matky, kterým má dávka napomoci k finančnímu zabezpečení v posledních týdnech těhotenství a následně i při péči o nového člena domácnosti. Pravidla poskytování dávky peněžité pomoci v mateřství jsou stanovena v ustanoveních § 32-38 zákona o nemocenském pojištění

Aby bylo možné dávku čerpat, je nutné, aby žadatel splňoval podmínky uvedené v § 32 zákona o nemocenském pojištění. Žadatel²⁸ musí být nemocensky pojištěn, či být v ochranné lhůtě²⁹ a v posledních dvou letech musí trvat účast na nemocenském pojištění alespoň 270 dnů. Do této doby lze započít i dobu studia³⁰ a dobu pobírání invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně. Vždy však musí být splněny podmínky v době pojištění či v ochranné lhůtě. U OSVČ a zahraničního zaměstnance musí účast na nemocenském pojištění trvat alespoň 180 dnů v posledním roce před začátkem podpůrní doby. Jak již vyplývá z těchto podmínek, jedná se o dávku, která je poskytována ze státního nemocenského pojištění.

Nárok na dávku má dle ustanovení § 32 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění:

- a) pojištěnka, která již porodila dítě. Těhotná pojištěnka má před porodem nárok na peněžitou dávku nejdříve od počátku osmého týdne před očekávaným dnem porodu,
- b) pojištěnec³¹, který má dítě v péči na základě rozhodnutí příslušného orgánu³², a nahrazuje tak péči rodičů,
- c) pojištěnec pečující o dítě, jehož matka zemřela,

²⁸ Může se jednat i o otce, ač dávka nese název peněžitá pomoc v mateřství.

²⁹ Běžná ochranná lhůta činí 7 dní od skončení zaměstnání zakládajícího účast na nemocenském pojištění. Tato lhůta má sloužit k zajištění bývalého zaměstnance po skončení pojištění pro případ sociální události předtím, než nastoupí do dalšího zaměstnání. V případě, že bylo zaměstnání pracovníka kratší než 7 dní, je ochranná lhůta shodná s délkou posledního zaměstnání. U zaměstnankyň, kterým byl pracovní poměr skončen během těhotenství, činí tato lhůta tolik dní, kolik činilo jejich poslední zaměstnání do maxima 180 dní.

³⁰ Avšak pouze na střední, VOŠ a vysoké škole, pokud bylo studium úspěšně dokončeno.

³¹ Ač je uveden pojištěnec v mužském rodě, může se jednat i o ženy.

³² Orgány, o které se jedná, vymezuje § 38 zákona o nemocenském pojištění

- d) pojištěnec pečující o dítě, pokud je otcem tohoto dítěte nebo manželem ženy, která je matkou dítěte, pokud matka nemůže či nesmí o dítě pečovat z důvodu dlouhodobého onemocnění³³,
- e) pojištěnec pečující o dítě, pokud je otcem tohoto dítěte nebo manželem ženy, která je matkou dítěte, v případě, že s matkou uzavřel písemnou dohodu³⁴, dle které bude o dítě pečovat.

Podpůrčí doba dávky je totožná s dobou mateřské dovolené. Činí tedy 28 týdnů či 37 týdnů u vícečetného porodu. Výše dávky je 70 % redukovaného vyměřovacího základu za každý kalendářní den, který by byl jinak stráven prací. U ženy, která dítě porodila, nesmí být podpůrčí doba kratší než 14 dní a končit nemůže dříve než šest týdnů po porodu.

2.2.1.3 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Tato dávka je upravena v ustanoveních § 42-44 zákona o nemocenském pojištění. Dávka náleží výhradně ženám³⁵. Dávka má kompenzovat pokles výdělku zaměstnankyně, ke kterému došlo z důvodu převedení na jinou pozici. V případě, že k tomuto převedení došlo u zaměstnankyně, která je těhotná, kojící či je minimálně devět měsíců po porodu, předchozí práce jí byla zakázána³⁶.

Podpůrčí doba je shodná se dny, během kterých byla zaměstnankyně převedena na jinou práci. U těhotné však končí nejpozději na začátku 6. týdne před porodem. Příspěvek odpovídá rozdílu mezi redukovaným vyměřovacím základem a průměrným započitatelným příjmem za jednotlivé dny po převedení na jinou pracovní pozici.

Díky tomuto příspěvku chráněná zaměstnankyně nepřijde ani po převedení na jinou pracovní pozici o svůj výdělek a nemusí mít obavy o své finanční zajištění.

³³ A byla uznána dočasně práce neschopnou dle § 57 odst. 1 písm. e) nebo pro které bylo vystaveno potvrzení podle § 67 písm. d) zákona o nemocenském pojištění

³⁴ Dle § 32 odst. 8 zákona o nemocenském pojištění. Ač ustanovení § 32 odst. 1 písm. e), kde je nutnost dohody uvedena, odkazuje na odstavec 7.

³⁵ Nenáleží však OSVČ, či ženám pracujícím na dohody.

³⁶ Zvláštním předpisem či lékařským posudkem.

2.2.1.4 Otcovská dovolená

Od prosince roku 2022 má český právní řád novou překážku v práci, a tou je dle § 195a zákoníku práce otcovská dovolená. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout otcovskou dovolenou v souvislosti s narozením dítěte a péčí o něj. K zavedení otcovské dovolené došlo především v reakci na směrnici WLB, která předpokládala jak existenci dovolené samotné, tak upravuje i její minimální délku³⁷. Nárok na pracovní volno má zaměstnanec jen po dobu, kdy je mu poskytována dávka otcovské poporodní péče.

Dle ustanovení § 198 odst. 1 mohou matka a otec čerpat dovolenou³⁸ současně.

Donedávna však tato překážka v práci v zákoníku nebyla. Otec sice mohl čerpat dávku otcovské, ale zákoník práce problematiku překážky v práci nikterak neupravoval. Bylo tedy nutné, aby osoba čerpající dávku otcovské nastoupila na rodičovskou dovolenou či si vzala neplacené volno.

Na otcovskou dovolenou měla značný dopad směrnice WLB, která v článku 4 stanovila, že jsou členské státy povinny přijmout opatření, která povedou k zajištění možnosti otců čerpat otcovskou dovolenou. Státy musí otcům umožnit čerpat tuto dovolenou minimálně deset pracovních dní. Během této doby jim rovněž musí být zajištěna odměna či příspěvek alespoň ve výši, na kterou by měli nárok v případě přerušování práce ze zdravotních důvodů.

2.2.1.5 Otcovská poporodní péče

Dávka otcovské poporodní péče je upravena v ustanoveních § 38a – 38d zákona o nemocenském pojištění. Současná právní úprava umožňuje otcům³⁹ novorozeného dítěte nebo pojištěnci, který převzal dítě⁴⁰ do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, čerpat dávku otcovské poporodní péče. Jedná se o dávku, která má podpořit především možnost otců pečovat o novorozence, o tomto svědčí i zákonná úprava⁴¹, která umožňuje prodloužit čerpání dávky o dny, kdy bylo dítě hospitalizováno. Dávka by měla motivovat otce k zapojení se do péče o novorozené dítě a k posílení citové vazby mezi rodičem a dítětem. Dávka rodině nahrazuje příjmy, o které by jinak z důvodu péče přišla.

³⁷ Délka překážky by měla být alespoň deset pracovních dní.

³⁸ Mateřskou, otcovskou a rodičovskou.

³⁹ Otec musí být zapsán v rodném listu dítěte.

⁴⁰ Pokud dítě ke dni převzetí do této péče nedosáhlo 7 let věku. Čerpání dávky je v tomto případě umožněno jak muži, tak i ženě, která dítě do péče převzala. Dávka nicméně náleží jen jedné oprávněné osobě.

⁴¹ Ustanovení § 38a odst. 4 zákona o nemocenském pojištění

Jedná se o dávku nemocenského pojištění, je tedy nutná účast na nemocenském pojištění. Není však stanovena délka předchozí účasti na nemocenském pojištění⁴², jako je tomu u peněžité pomoci v mateřství. Od prosince roku 2022 má nárok na dávku i pojištěnec, jehož dítě se narodilo mrtvé, či k jehož úmrtí došlo do 6 týdnů po porodu.

Podpůrčí doba otcovské je 14 dní⁴³. A výše dávky opět činí 70 % redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den,⁴⁴ a má tak stejný výpočet jako peněžité pomoci v mateřství.

2.2.1.6 Rodičovská dovolená

Úpravu rodičovské dovolené nalezneme v zákoníku práce pod ustanoveními § 196 až § 198. Rodičovská dovolená by měla rodičům dítěte poskytnout společenskou ochranu jako pečujícím zaměstnancům a měla by sloužit k prohloubení péče o dítě.⁴⁵ Zaměstnavatel je povinen na písemnou žádost zaměstnance poskytnout rodičovskou dovolenou. Zaměstnanec musí žádost podat nejméně 30 dní před nástupem na rodičovskou dovolenou, pokud mu v tom nebrání vážné důvody. Zaměstnanec je v žádosti povinen uvést dobu trvání rodičovské dovolené a je možno ji podávat opakovaně. Nárok na pracovní volno má matka dítěte a jeho otec. Rodičovskou dovolenou ke stejnému dítěti mohou oba rodiče čerpat současně.

Maximální délka rodičovské dovolené je zákoníkem práce stanovena odlišně pro otce a pro matku. Matka rodičovskou dovolenou může začít čerpat až po mateřské dovolené, otec již od narození dítěte. Oba mohou rodičovskou dovolenou shodně čerpat nejdéle do tří let věku dítěte⁴⁶. Následně může rodič, po dohodě se zaměstnavatelem, čerpat neplacené volno dle § 199 odst. 1 zákoníku práce.

Jak dlouho bude rodičovská dovolená čerpána, v rámci vymezeného tříletého období, si určuje sám zaměstnanec či zaměstnankyně. V případě, že byla zvolena kratší doba čerpání než

⁴² Dle § 38 odst. 3 u osob samostatně výdělečně činných musí být účast v délce alespoň 3 měsíců bezprostředně předcházejících nástupu na otcovskou. U zahraničních zaměstnanců podle § 10 odst. 8 zákona o nemocenském pojištění je úprava obdobná.

⁴³ K prodloužení podpůrčí doby otcovské došlo v reakci na směrnici 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob.

⁴⁴ Ustanovení § 38c zákona o nemocenském pojištění

⁴⁵ HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. s. 97.

⁴⁶ Délka nekorresponduje s možností čerpání rodičovského příspěvku, který je možné čerpat až do čtyř let věku dítěte.

maximální tři roky, lze následně rozsah dovolené prodloužit. Dřívější vrácení však bez souhlasu zaměstnavatele možné není⁴⁷.

Po návratu z rodičovské dovolené musí zaměstnavatel v souladu s § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, zaměstnance zařadit na druh práce dohodnutý v pracovní smlouvě. Zaměstnancům, nastupujícím po rodičovské dovolené, je tedy poskytována nižší míra ochrany než zaměstnancům, vracejícím se z mateřské dovolené. Pokud by po návratu z rodičovské dovolené nebylo možné zaměstnance zařadit na druh práce dohodnutý v pracovní smlouvě, například z důvodu zrušení místa, není ani tak možné zaměstnance bez jeho souhlasu převést na jiný druh práce nebo jiné místo.⁴⁸

Pro zaměstnance i zaměstnavatele může rodičovská dovolená představovat problém v podobě dlouhé absence v pracovním procesu. Zaměstnanec po dobu rodičovské dovolené nezřídka kdy ztratí kontakt se svým pracovištěm a kolegy. Pokud se navíc jedná o zaměstnance, který pracuje v rychle měnících se a rozvíjejících se odvětvích, může dojít i ke ztrátě přehledu v celém oboru.

I během mateřské či rodičovské dovolené je možné, aby zaměstnanec o kontakt s pracovištěm a o výdělek nepřišel úplně. Zaměstnavatel může zaměstnance do pracovního procesu znovu zapojit již během mateřské i rodičovské dovolené. A to i jinak než jen způsobem, který umožňuje zákoník práce v § 241 odst. 2, tedy brzkým návratem z rodičovské dovolené a následnou úpravou pracovní doby.

U mateřské dovolené je však nutné vzít v potaz, že během šestinedělí platí absolutní zákaz výkonu práce. Dále je nutné zohlednit, že peněžitá dávka v mateřství je dávkou nemocenského pojištění. Není možné ji čerpat, pokud by zaměstnankyně během čerpání vykonávala takovou činnost pro zaměstnavatele, ze které bylo pojistné odváděno⁴⁹. Bylo by tedy nutné, aby pro stejného zaměstnavatele pracovala v jiném pracovním vztahu a vykonávala jiný druh práce. V případě, že zaměstnankyně pracovala před nástupem na mateřskou dovolenou například jako personalistka na hlavní pracovní poměr, může během mateřské dovolené u stejného zaměstnavatele uzavřít dohodu o pracovní činnosti na pozici recepční.

⁴⁷ VRAJÍK, Michal. § 196 [Rodičovská dovolená]: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODRBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 638

⁴⁸ HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. s. 107.

⁴⁹ Dle § 16 písm. a) zákona o nemocenském pojištění

Další možností je nástup zaměstnankyně k jinému zaměstnavateli. V tomto případě může zaměstnankyně vykonávat totožný druh práce jako před nástupem na mateřskou dovolenou. V takovém případě však zaměstnankyně musí dbát ustanovení § 304 zákoníku práce, které uvádí, že zaměstnanec sice může vedle svého zaměstnání vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož je zaměstnán, ale jen s předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele.

Zaměstnankyně může též vykonávat samostatně výdělečnou činnost, a to i stejnou, jakou vykonávala pro zaměstnavatele, u kterého byla zaměstnaná před nástupem na mateřskou dovolenou. Opět je však nutné dodržet požadavky § 304 zákoníku práce.

Pokud chce zaměstnanec pracovat během rodičovské dovolené, vztahují se na něj omezení uvedená v § 304 zákoníku práce a § 34b odst. 2 zákoníku práce. Kromě již uvedeného vysvětlení § 304 zákoníku práce zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny.

Rodičovský příspěvek náleží i zaměstnanci, který je výdělečně činný. Nedochozí ani ke sledování výše příjmu. Je nutné zajištění osobní a celodenní péče o dítě, tato péče však může být zajištěna jinou zletilou osobou, například babičkou, nebo může dítě umístit do jeslí a obdobných zařízení. U formální péče je však kontrolována doba, kterou tam dítě tráví. Od dvou let věku dítěte už doba sledovaná není.

Práce, kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonává, je obvykle omezena časem, po který je zaměstnanec schopen zajistit péči o dítě. Běžně nejsou vykonávány plné úvazky, ale je spíše využíváno kratších úvazků. Případně je práce vykonávána na dohody o pracích mimo pracovní poměr. To zaměstnanci poskytuje značnou formu flexibility, ať už v objemu práce, či v pracovní době.

2.2.1.7 Rodičovský příspěvek

Dávka rodičovského příspěvku se poskytuje ze systému státní sociální podpory. Jedná se o nepojistnou⁵⁰ a netestovanou⁵¹ dávku. Dávka je upravena v hlavě páté zákona č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře. Dávka by rodině měla pomoci pokrýt náklady, které během péče

⁵⁰ Není tedy závislá na účasti rodiče, či jiné osoby na nemocenském pojištění.

⁵¹ Je poskytována všem oprávněným osobám, nehledě na výši příjmu a zda jsou zaměstnanci nebo OSVČ.

o dítě vznikají. Nárok na dávku připadá rodiči, který trvale pečuje o nejmladší dítě v rodině, jehož věk je nižší než čtyři roky. V roce 2023 činí celková výše dávky 300 000 Kč.⁵²

Pro čerpání dávky je nutné, aby mělo dítě i oprávněná osoba trvalý pobyt na území České republiky. Za rodiče je dle § 31 odst. 2 zákona o státní sociální podpoře pro čerpání dávky považován:

- a) matka či otec dítěte,
- b) osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů⁵³
- c) vdova či vdovec po osobě uvedené v písm. a) či b)
- d) manžel osoby uvedené v písm. a) či b)
- e) partner⁵⁴ osoby uvedené v písm. a) či b)

Dle § 30 odst. 3 zákona o státní sociální podpoře si rodič volí výši příspěvku:

- a) nepřevyšující 13 000 Kč měsíčně,
- b) převyšující 13 000 Kč měsíčně, jestliže lze aspoň jednomu z rodičů v rodině stanovit k datu narození nejmladšího dítěte v rodině 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu v částce převyšující 13 000 Kč, s tím, že zvolená výše rodičovského příspěvku nesmí přesáhnout 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu měsíčně; při stanovení výše rodičovského příspěvku se vychází z toho denního vyměřovacího základu rodiče, který je k žádosti o rodičovský příspěvek rodičem doložen; jsou-li doloženy denní vyměřovací základy obou rodičů, vychází se z toho, který je vyšší, nebo
- c) 1,5násobku částek uvedených v písmenu a) nebo b) v případě péče o vícero dětí, nejvýše však do výše 1,5násobku 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu měsíčně.

⁵² V případě dvou a více dětí, narozených současně, je celková výše stanovena na 450 000 Kč. Dle § 30 odst. 1.

⁵³ Nejedná se však o pěstouny. Příspěvek je po novele z roku 2017 vázán na trvalou péči.

⁵⁴ Dle zákona č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů.

Volbu výše příspěvku může provést jen rodič, který uplatnil nárok na příspěvek. Volba se vždy provádí písemně. V případě změny oprávněné osoby je možná změna výše příspěvku, nejdříve však po uplynutí třech kalendářních měsíců, po které byl příspěvek vyplácen.

V případě, že v rodiči zanikne nárok na dávky z důvodu narození dalšího dítěte, má rodič nárok na výplatu částky, kterou nestihl vyčerpat z celkové částky rodičovského příspěvku, který mu náležel za dítě, které přestalo být nejmladším dítětem v rodině.

Již není nutné, aby rodič, který dávku pobírá, o dítě celodenně pečoval osobně, je však nutné, aby péče o dítě byla zajištěna. Péče může být vykonávána v podstatě jakoukoli zletilou osobou. Děti mohou navštěvovat i jesle, mateřskou školu či jiné obdobné zařízení. Dítě mladší dvou let však v takovýchto zařízeních nesmí trávit více jak 92 hodin měsíčně. U zdravotně postižených dětí je možné, aby zařízení navštěvovala až 6 hodin denně. Dítě navštěvující léčebná rehabilitační zařízení, mateřskou školu nebo třídu zařízení pro zdravotně postižené děti či jesle se speciálním zaměřením, může v těchto zařízeních trávit až 4 hodiny denně. U dětí osob, které jsou osobami závislými na pomoci jiné osoby⁵⁵, je možné, aby dítě navštěvovalo jesle, mateřskou školku či obdobné zařízení po dobu až 4 hodin denně. Rovněž je možné, aby rodič zajistil péči o dítě prostřednictvím jiné zletilé osoby v době, kdy sám chodí do práce či školy.⁵⁶

Pokud je dítě starší dvou let, už není doba, kterou dítě tráví ve výše uvedených institucích, upravena. Během čerpání příspěvku může být rodič výdělečně činný či studovat.⁵⁷ Musí však zajistit péči o dítě.

2.2.1.8 Ošetřování a péče o dítě do 10 let, ošetřování jiné fyzické osoby a dávka ošetřovného

Osobní překážka v práci na straně zaměstnance je upravena ustanovením § 191 zákoníku práce, kde je uvedeno, že zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiné fyzické osoby v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a také po dobu péče o dítě mladší 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění. Zákoník práce umožňuje čerpání pracovního volna i v případě, že se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila

⁵⁵ Stupeň III. a IV. dle zákona o sociálních službách.

⁵⁶ § 31 odst. 3 písm. a) až e) zákona o státní sociální podpoře

⁵⁷ Kromě studia za trvání služebního poměru příslušníka ozbrojených sil.

vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotnických služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance.⁵⁸ Překážka v práci není vázána na dávku ošetřovného.

Ošetřovné je dávkou z nemocenského pojištění, aby mohl zaměstnanec dávku pobírat, musí být účasten na nemocenském pojištění⁵⁹. Právní úpravu nalezneme v ustanoveních § 39 až § 41 zákona o nemocenském pojištění. Dávku může pobírat zaměstnanec z důvodu ošetřování či péče o dítě mladší 10 let, případně z důvodu ošetřování jiné fyzické osoby.

V ustanovení § 39 odst. 1 písm. a) zákona o nemocenském pojištění, jsou vymezeny podmínky pro nárok na ošetřovné. Nárok má zaměstnanec, který ošetřuje dítě mladší 10 let, pokud dítě onemocnělo nebo utrpělo úraz. Ošetřovat může i jinou fyzickou osobu, v případě, že její zdravotní stav z důvodu nemoci nebo úrazu vyžaduje nezbytné ošetřování jinou fyzickou osobou, nebo ženy, která porodila, jestliže její stav v době bezprostředně po porodu vyžaduje nezbytné ošetřování jinou fyzickou osobou. V § 39 odst. 1 písm. b) jsou upraveny případy, kdy má zaměstnanec nárok na dávku z důvodu péče o dítě mladší 10 let, které navštěvuje školské zařízení nebo zvláštní dětské zařízení, popřípadě jiné obdobné zařízení pro děti, pokud je toto zařízení uzavřeno z důvodu nařízení příslušného orgánu z důvodu havárie, mimořádného opatření při epidemii nebo jiné nepředvídatelné události. Případně pokud je dítě pro nařízenou karanténu v uvedených zařízeních nebo z důvodu, že ze stanovených důvodů nemůže o dítě pečovat fyzická osoba, která jinak o dítě pečuje.

Délka překážky je limitována jen tím, jak dlouho bude lékařem stanovena potřeba osobu stanovenou zákonem ošetřovat či o ni pečovat. Doba poskytování dávky sociálního zabezpečení je však omezená. Podpůrní doba je upravena ustanovením § 40 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění a u ošetřovného je stanovena na 9 dní. V případě, že dávku čerpá osamělý zaměstnanec⁶⁰, který trvale pečuje alespoň o jedno školou povinné dítě mladší 16 let⁶¹, jedná se o 16 dní. Během podpůrní doby se staví po dobu hospitalizace ošetřované osoby. Výše dávky činí 60 % redukováného denního vyměřovacího základu.

⁵⁸ V tomto případě není možné čerpat dávku ošetřovného, neboť situace není zákonem o nemocenském pojištění vymezena.

⁵⁹ § 6 zákona o nemocenském pojištění

⁶⁰ Osamělého zaměstnance vymezuje § 40 odst. 7 zákona o nemocenském pojištění. Je jím například osoba svobodná, ovdovělá, či rozvedená, nežijící s družkou nebo v registrovaném partnerství. Či osoba, jejíž manžel či manželka je ve výkonu trestu po dobu minimálně jednoho roku.

⁶¹ Ač se péče či ošetření nemusí týkat tohoto dítěte.

Z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnanec sice nemá omezení v čerpání pracovního volna, tedy může být na překážkách neomezeně dlouhou dobu, dokud bude potřeba o stanovenou osobu pečovat či ji ošetřovat. Ale zaměstnanci nebude náležet dávka sociálního zabezpečení. Dávku je však možné čerpat opakovaně, musí však vzniknout na základě odlišné péče či ošetřování⁶².

2.2.1.9 Dlouhodobá péče a ošetřovné

Dlouhodobá péče je osobní překážka v práci, na straně zaměstnance se týká zaměstnance, který dlouhodobě pečuje o zákonem stanovenou osobu v domácím prostředí. Tato překážka je upravena v ustanovení § 191a zákoníku práce. Na rozdíl od překážek uvedených výše, může zaměstnavatel u této překážky odmítnout omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci. Může tak však učinit pouze z vážných provozních důvodů. Posuzování vážných provozních důvodů nebude fakticky úplně totožné, jako v případě žádosti zaměstnance o úpravu pracovní doby dle § 241 odst. 2 zákoníku práce. Zaměstnanec, který dlouhodobě pečuje, bude ze zaměstnání uvolněn úplně, ale pouze na 90 dní. Zaměstnanec též pravděpodobně bude žádost podávat s malým časovým předstihem, neboť potřeba péče bude obvykle navazovat na nečekané události a propuštění z nemocnice. Z těchto důvodů může být pro zaměstnavatele složitější sehnat náhradu za zaměstnance, který odchází pečovat.

Dávka dlouhodobého ošetřovného má pomoci především osobám dlouhodobě pečujícím o své blízké. Tato dávka je vázána na zdravotní stav ošetřovaného. Dávka je upravena v ustanoveních § 41a-41f zákona o nemocenském pojištění. Ošetřovaná osoba musí být osoba, u které došlo k závažné poruše zdraví a došlo k hospitalizaci trvající alespoň 4 kalendářní dny po sobě jdoucí a je předpoklad, že osoba bude po propuštění vyžadovat poskytování péče alespoň po dobu 30 kalendářních dnů. V případě, že se jedná o osobu v inkurabilním stavu⁶³, který vyžaduje poskytování dlouhodobé péče v domácím prostředí, není předchozí hospitalizace vyžadována. Ošetřovaná osoba musí pečující osobě udělit souhlas s poskytováním péče.

Osoba pobírající dávku pak musí být osobou, která je již minimálně 90 dní ve čtyřech předchozích měsících účastníkem na nemocenském pojištění. V případě OSVČ je podmínkou nároku účast na pojištění alespoň po dobu 3 měsíců bezprostředně předcházející dni vzniku

⁶² HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 4. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023, ISBN 978-80-7380-915-7. s. 191

⁶³ Nevyléčitelný stav, neustále se zhoršující stav, u kterého je očekáváno úmrtí v krátké době.

potřeby dlouhodobé péče. V zákoně je taxativně stanoven okruh osob, které mohou být pečujícími osobami. Je vyžadována příbuzenská či podobná vazba na ošetřovanou osobu. Například u druha či družky zákon vyžaduje i stejné místo trvalého pobytu ošetřující a ošetřované osoby.

Podpůrčí doba poskytování dávky je nejdéle 90 dní, počíná prvním dnem vzniku potřeby péče. V případě hospitalizace ošetřované osoby nedochází ke stavění podpůrčí doby, ale je zastavena výplata dávky. Pokud by potřeba dlouhodobé péče přetrvávala i po podpůrčí době, může pojištěnci nárok na dávku o totožného ošetřovaného vzniknout až po 12 měsících. Dlouhodobé ošetřovné činí 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den.

2.2.2 Flexibilní formy zaměstnávání

Flexibilita v zaměstnání může významnou měrou usnadnit sladování pracovního a rodinného života především pro pečující osoby. Flexibilní formy v zaměstnávání mohou zaměstnanci umožnit pracovat z jiného místa než jen z kanceláře či je možné, aby měl zaměstnanec jinak rozvrženou pracovní dobu. Někdy mohou být právě flexibilní formy zaměstnání možností, jak zamezit tomu, aby pečující osoby musely opouštět trh práce.

2.2.2.1 Práce na dálku

Práce na dálku nebyla v českém prostředí až donedávna příliš běžná. K rozšíření možnosti využívání práce na dálku přispěl především rozvoj technologií, jako dostupné internetové připojení či průstup k počítačové a mobilní technice. V současné době se především zapříčiněním epidemie Covid-19 dostala práce z domova do popředí všech nástrojů sladování pracovního a rodinného života. Během epidemie se z nevhodné formy výkonu práce stala jediná možnost, jak práci nadále vykonávat.

Práce z domova umožňuje zaměstnanci lepší koordinaci mezi osobním a pracovním životem. Mnozí ze zaměstnanců při výkonu práce mimo pracoviště ušetří mnoho hodin času měsíčně, které by jinak strávili dojížděním na místo výkonu práce. Práce z domova je též vhodná pro rodiče, případně pro osoby pečující o jiné osoby. Rodiče a pečující obvykle nemají možnost opustit domov na několik hodin denně, to však neznamená, že by nebyli schopni se věnovat práci. Výkon práce z domova pro ně proto může být optimálním řešením.

Do 30. září 2023 byla v zákoníku práce v § 317 upravena práce mimo pracoviště zaměstnavatele. V tomto ustanovení se nalézala úprava pracovněprávních vztahů zaměstnanců, kteří nepracovali na pracovišti zaměstnavatele, ale vykonávali pro zaměstnavatele dle dohodnutých podmínek sjednanou práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhovali. Zaměstnanci si tedy mohli rozhodnout o místě, kde práci vykonávali i o času, kdy se jí věnovali. Ustanovení zákona se vztahovala jak na práci z domova, tak například i na práci, kterou pracovník vykonává u klienta doma.

Na tyto zaměstnance se dle předchozí úpravy zákoníku práce vztahovaly tři výjimky obsažené v § 317 pod písmeny a) až c). Na zaměstnance se nevztahovala úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušování práce nepříznivými povětrnostními vlivy. Zaměstnancům též nepříslušela náhrada mzdy nebo platu při jiných důležitých osobních překážkách, pokud nebylo prováděcím předpisem stanoveno jinak⁶⁴ nebo pokud se jednalo o náhradu mzdy a platu podle § 192 zákoníku práce⁶⁵. Zaměstnancům rovněž nepříslušela mzda, plat či náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno, náhrada mzdy ani příplatek za práci ve svátek.

Vzhledem k tomu, že zákoníkem práce nebyla stanovena žádná další pravidla výkonu práce na dálku, zaměstnavatel se zaměstnancem si mohli konkrétní podmínky výkonu práce přizpůsobit aktuálním potřebám. Smluvní úprava však nesměla vést ke zkrácení práv zaměstnance.

Část nedostatků, které předchozí právní úprava, platná do 30. září 2023, měla, vyřešila novela zákoníku práce č. 281/2023 Sb. Novela přinesla mimo jiné i novinky týkající se pravidel práce na dálku a transponuje evropskou směrnici o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem. V novele jsou obsaženy obsáhlejší podmínky práce na dálku. Zaměstnavateli a zaměstnanci je nově uloženo vždy sjednat o výkonu práce na dálku písemnou dohodu. Pouze v případech, kdy bude práce na dálku zaměstnanci nařízena ze strany zaměstnavatele, nebude tato povinnost platit. Zaměstnavatel však může práci na dálku nařídit též pouze písemnou formou.⁶⁶ A pouze na nezbytně nutnou dobu, pokud to povaha vykonávané práce umožňuje a za podmínky, že místo výkonu práce bude k práci způsobilé. Pokud je práce zaměstnavatelem nařízená, musí zaměstnanec na výzvu zaměstnavatele stanovit místo výkonu práce na dálku, nebo sdělit, že nemá k dispozici žádné vhodné místo.

⁶⁴ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

⁶⁵ Tedy v případě, že je zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě.

⁶⁶ Nařídit práci na dálku může zaměstnavatel pouze v případě, že tak stanoví opatření orgánu veřejné moci. Tímto zákonem může být například zákon č. 240/2000 Sb. krizový zákon.

Výpověď závazku z dohody o práci na dálku je upravena v § 317 odst. 2 zákoníku práce. Závazek lze rozvázat dohodou ke sjednanému dni či může být vypověděna z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Výpovědní doba činí 15 dnů, je však možné dohodnout jinou dobu. Ujednaná výpovědní doba však musí být pro obě strany shodná. V dohodě o práci na dálku je však možné ujednat i nevypověditelnost závazku.

V § 190a zákoníku práce je upravena náhrada nákladů při výkonu práce na dálku. Zaměstnavatel může náklady hradit do výše, do které je zaměstnanec prokázal. Další možností je, aby zaměstnavatel zaměstnanci poskytoval paušální částku, která bude sloužit jako náhrada nákladů při práci z domova. Paušální částka se poskytuje za každou odpracovanou hodinu. Zaměstnavatel však takto může činit pouze na základě písemné dohody se zaměstnancem nebo na základě vnitřního předpisu. Částku stanovuje vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 299/2023 Sb. o stanovení výše paušální částky náhrady nákladů při práci na dálku pro rok 2023. Paušální částka je ministerstvem stanovena dle údajů z Českého statistického úřadu o spotřebě domácností. Pro rok 2023 činí paušální částka 4,60 Kč za každou započatou hodinu práce. Zaměstnavatel může poskytnout i vyšší náhradu. Rovněž je však možné, aby mezi sebou strany dojednaly i to, že zaměstnanci náhrada nákladů nepřísluší. Otázkou je, nakolik by tato dohoda byla svobodnou volbou zaměstnance. V případě, že by s dohodou nesouhlasil, zaměstnavatel by pravděpodobně zaměstnanci neposkytoval možnost výkonu práce na dálku vůbec.

Zaměstnanec dle § 190 zákoníku práce může i nadále po zaměstnavateli uplatnit i náhradu za opotřebení zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce. Zaměstnanec má však tento nárok pouze v případě, že s ním zaměstnavatel sjednal dohodu, popřípadě ta se určí vnitřním předpisem.

Poněkud nečekaně novelizovaná část zákoníku práce neupravuje náležitosti dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zůstává tedy pouze na vůli stran, co si v dohodě déle specifikují.

Domnívám se však, že by si strany v dohodě měly sjednat minimálně způsob komunikace, přidělování a kontroly práce. Dohoda o práci na dálku by také měla stanovit dobu trvání výkonu práce a zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců. Místo, ze kterého bude práce z domova vykonávána, by mělo být bezpečné, aby se předcházelo pracovním úrazům. Ač pracovní úraz při výkonu práce z domova nebude příliš častým problémem,

především s přihlédnutím k § 270, který zaměstnavateli umožňuje zprostit se povinnosti k náhradě škody nebo nemajetkové újmy, pokud prokáže, že újma či škoda vznikla zaviněným porušením předpisů BOZP. Nevyhovující pracovní prostředí může způsobit mnoho zdravotních komplikací, například problémy se zády. Rovněž by měla být dohodnuta doba, kdy zaměstnanec nesmí pracovat, a povinnost dodržování předepsaných bezpečnostních přestávek a podobně.

Práce na dálku je velmi flexibilní nástroj, který při dobrém použití může být velmi nápomocný při sladování pracovního a osobního života zaměstnance. Nespornou výhodou práce na dálku je možnost přizpůsobit výkon práce individuálním potřebám zaměstnanců. Práce na dálku ušetří zaměstnanci spoustu času, který by jinak strávil cestou na pracoviště a z něj zpět domů. Zaměstnavatel může ušetřit náklady, které jinak vkládá do pronájmu prostor, kde zaměstnanci práci vykonávají. Práce vykonávaná mimo pracoviště rovněž může vést k vyšší produktivitě zaměstnance.

Práce na dálku však nepřináší pouze výhody, velkým problémem je především rozvrhnutí pracovní doby. Při přidělování práce se musí přihlížet ke skutečnosti, že zaměstnanec by měl práci vykonávat jen po dobu stanovené pracovní doby. Proto by úkoly přidělené zaměstnanci měly časovou náročností odpovídat stanovené pracovní době. V případě, že si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám, mu dle § 317 odst. 4 písm. b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu.⁶⁷

Další nevýhody, kterou mohou být s prací na dálku spojeny, jsou především bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnance při práci a náklady zaměstnance. Zaměstnavatel je vůči zaměstnanci povinen plnit povinnosti v oblasti BOZP. Zaměstnavatel by měl poskytnout vhodné pracovní vybavení včetně vybavení pracovního místa a proškolit zaměstnance v zásadách BOZP.⁶⁸ Zaměstnavatel by dále měl zaměstnanci poskytnout potřebné vybavení, případně se se zaměstnancem domluvit na používání vlastního vybavení.

⁶⁷ Pokud není prováděcím předpisem dle § 199 odst. 2 ZP stanoveno jinak.

⁶⁸ 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). ISBN 978-80-271-3341-3. s. 105

2.2.2.2 Sdílené pracovní místo

Sdílené pracovní místo je v České republice novinkou z roku 2020. Institut sdíleného pracovního místa nabízí více zaměstnancům rozdělit si pracovní dobu podle svých potřeb, a tím jim umožnit lepší sladění pracovního a rodinného života. Dva a více zaměstnanců se zkrácenými úvazky vykonávají práci společně, a tak naplní plný úvazek. Délka pracovní doby sdíleného místa by neměla přesahovat týdenní pracovní dobu⁶⁹. Zaměstnanci si mohou pracovní dobu v podstatě libovolně rozdělit. Je tedy možné podělit si pracovní den, kdy jeden zaměstnanec může pracovat v dopoledních hodinách a další odpoledne. Rozdělení je možné v rámci celého týdne, kdy je možné jak střídání po týdnech, tak i po dnech.

Problematika sdíleného pracovního místa donedávna nebyla v zákoníku práce upravena. Změnu přinesla novela Zákoníku práce provedená zákonem č. 285/2020 Sb. V současnosti nalezneme úpravu v § 317a. Tato úprava dává zaměstnavateli možnost zaměstnat dva a více zaměstnanců na též pracovní pozici. Zaměstnanci sdílející pracovní místo mají zkrácenou pracovní dobu.

Zaměstnavatel musí s každým jednotlivým zaměstnancem o sdíleném pracovním místě uzavřít písemnou dohodu. Zaměstnanec má nárok na poměrnou výši mzdy i dovolené. Všichni zaměstnanci, kteří dohodu uzavřou a budou pracovní místo sdílet, musí mít ve svých pracovních smlouvách uvedený stejný druh práce.⁷⁰

Zaměstnanci si mezi sebou následně sami rozvrhují pracovní dobu tak, aby u každého z nich došlo k naplnění průměrné týdenní pracovní doby nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období. Rozvrh pracovní doby zaměstnanci předkládají zaměstnavateli nejméně týden před počátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. V případě, že tak zaměstnanci neučiní, určí rozvržení směn zaměstnavatel. V případě, že se zaměstnanci dohodnou v průběhu období na změně, musí s tím zaměstnavatele písemně seznámit minimálně dva dny předem, pokud není dohodnuto jinak. Zastupování mezi zaměstnanci je možné, zaměstnavatel jej však může požadovat pouze v případě, že k němu dal zaměstnanec souhlas.

⁶⁹ Upravenou v § 79 Zákoníku práce

⁷⁰ 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). ISBN 978-80-271-3341-3. s. 91-92

Dohodu o sdíleném pracovním místě lze dle § 317a odst. 5 ukončit dohodou stran, ale i jednostranným jednáním. Písemnou výpověď mohou závazek ukončit zaměstnavatel i zaměstnanec. Výpověď může být dána bez uvedení důvodu a výpovědní doba činí patnáct dní. V případě zániku dohody o sdíleném pracovním místě, byť jen pro jednoho zaměstnance, se u ostatních zaměstnanců dále pokračuje v dohodnutém režimu až do konce vyrovnávacího období. Po skončení vyrovnávacího období dojde ke skončení režimu sdíleného pracovního místa u všech zbývajících zaměstnanců⁷¹. Ti se však budou moci se zaměstnavatelem domluvit na novém režimu a ve sdílení místa v podstatě pokračovat bez onoho zaměstnance, který již v režimu nechtěl setrvat.

Sdílené pracovní místo může být prospěšné pro osoby, pro které je nutnost sladění pracovního a osobního života na prvním místě. Mohou jimi být rodiče s malými dětmi, kteří mohou dítě umístit do školky jen na omezený čas. Dále pak může být dobrou volbou pro studenty a čerstvé absolventy, kteří se kromě plnění pracovních úkolů musí věnovat i škole. Či pro ty, kteří se starají o své blízké a není pro ně tedy možné, aby v práci trávili celých 40 hodin týdně.

Za pozitivum institutu sdíleného pracovního místa lze považovat skutečnost, že rozpis směn není stanoven zaměstnavatelem, ale zaměstnanci si ho tvoří sami. Mohou si tak mezi sebou rozvrhnout pracovní dobu právě tak, aby vyhovovala jejich dalším potřebám. Problémem ovšem je, že většina zmíněných zaměstnanců, pro které by sdílení pracovního místa mohlo být zajímavé, pracují na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a není tedy možné, aby institut sdíleného pracovního místa využívali. V ideálním případě by sdílené pracovní místo mohlo nahradit zmíněné často uzavírané dohody o provedení práce a o pracovní činnosti.

Jako problematický by se také mohl jevit stav, kdy jeden za zaměstnanců, který má pracovní místo sdílet, není schopen pracovat, například z důvodu nemoci. Zastoupení jiným zaměstnancem je možné pouze v případě, že k němu dá zaměstnanec v dohodě souhlas. To zaměstnavatele staví do nepříjemné pozice, kdy se může ocitnout v situaci, kdy nemocného zaměstnance nebude mít kdo zastoupit.

⁷¹ Zákon přímo nestanovuje, zda k zániku režimu pracovního místa dojde, či nikoliv. Komentářová literatura se však k této interpretaci § 317a Zákoníku práce uchyluje – například VALENTOVÁ, Klára. § 317a [Sdílené pracovní místo].: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODRUBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1030,

2.2.2.3 Zkrácená pracovní doba

Běžně činí stanovená týdenní pracovní doba 40 hodin týdně. Zákon však jistým skupinám zaměstnanců stanoví zkrácenou délku týdenní pracovní doby. Jedná se o zaměstnance, kteří vykonávají náročnou práci v nepříznivých pracovních podmínkách.⁷²

Dle § 79 odst. 3 zákoníku práce je na základě rozhodnutí zaměstnavatele⁷³ či kolektivním vyjednáváním, možné zaměstnancům zkrátit týdenní pracovní dobu. Jedná se o plošné opatření, zkrácení tedy není možné ujednat jen s konkrétním zaměstnancem. Při takovémto zkrácení zaměstnancům zůstane zachována stejná mzda, která by jim příslušela při zachování nezkrácené pracovní doby. Práce přesčas je všechna práce, kterou zaměstnanec odvede nad stanovenou zkrácenou týdenní pracovní dobu, neboť ta je po novele z roku 2020 považována za stanovenou týdenní pracovní dobu.

Z tohoto zkrácení pracovní doby je zákonem vyloučen zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3.⁷⁴ Zkrácení pracovní doby je tedy možné praktikovat pouze v soukromé sféře.

2.2.2.4 Kratší pracovní doba

Kratší pracovní doba je v praxi běžně nazývaná kratším pracovním úvazkem či částečným úvazkem, ač se tato označení neodráží v právní úpravě. Zmíněná pracovní doba trvá méně než 40 hodin týdně⁷⁵, plat či mzda zaměstnanci náleží za tuto zkrácenou dobu.

Kratší pracovní doba má vliv i na práci přesčas, přestávky ke kojení a na překážky v práci. Vykonávat práci přesčas není možné zaměstnanci nařídit, ale je možné se na jejím výkonu domluvit. Jedná se o práci, kterou zaměstnanec vykoná nad stanovenou týdenní dobu.⁷⁶

Kratší pracovní doba je v zákoníku práce upravena v ustanovení § 80. Kratší pracovní dobu lze sjednat pouze individuální dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Je tedy

⁷² Dle ustanovení § 79 odst. 2 Zákoníku práce činí stanovená délka týdenní pracovní doby 37,5 hodiny pro zaměstnance pracující v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu. Pro zaměstnance pracující ve vícesměnném či nepřetržitém provozu rovněž 37,5 hodiny týdně a pro zaměstnance s dvousměnným provozem 38,75 hodiny týdně.

⁷³ Vnitřním předpisem.

⁷⁴ Zaměstnavatel, který své zaměstnance za vykonanou práci odměňuje platem. Jde tedy o stát, územní samosprávné celky, školskou právnickou osobu zřízenou MČMT, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, státní fondy a příspěvkové organizace.

⁷⁵ Jedná se tedy o nižší rozsah, než je uveden v § 79 zákoníku práce.

⁷⁶ BRŮHA, Dominik. § 80 [Kratší pracovní doba].: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 326.

vyložené sjednání pro všechny zaměstnance a též není možné, aby byla kratší pracovní doba zaměstnanci zaměstnavatelem jednostranně stanovena. Zaměstnanec za práci dostává mzdu či plat, který odpovídá kratší pracovní době. Úprava kratší pracovní doby se tedy týká základních pracovních podmínek zaměstnance, a proto není možné hromadné sjednání pomocí kolektivní smlouvy.⁷⁷ Kratší pracovní dobu je možné ujednat jako trvalou, případně i jen jako dočasné opatření⁷⁸.

O práci na kratší úvazek mohou zaměstnavatele požádat i zvláštní skupiny zaměstnanců uvedení v § 241 odst. 2 zákoníku práce⁷⁹. Ač v běžných případech nemá zaměstnavatel povinnost kratší pracovní době vždy vyhovět, u této skupiny zaměstnanců může zaměstnavatel žádost odmítnout jen z vážných provozních důvodů. Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí ze dne 9. 7. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013 značně omezil použití vážných provozních důvodů. Své zamítavé rozhodnutí zaměstnavatel musí písemně zdůvodnit.

Unijní právo kratší pracovní dobu upravuje směrnicí 97/81/ ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Dle ustanovení 1 směrnice cílí především na odstranění diskriminace zaměstnanců pracujících na částečný úvazek⁸⁰ a zlepšení kvality částečných pracovních úvazků. Též směřuje k rozvoji částečných pracovních úvazků na základě dobrovolnosti a přispění k pružné organizaci pracovní doby tak, aby bylo přihlíženo k potřebám zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Dle statistiky Eurostatu z roku 2022 nejsou kratší úvazky v České republice příliš časté. Ač má zájem o částečné úvazky rostoucí tendenci, podíl kratších úvazků na celkové zaměstnanosti se pohyboval pro obě pohlaví pod 10 %, ⁸¹ což je hluboko pod průměrem EU.

Kratší pracovní úvazky jsou nejčastěji vyhledávány třemi různými skupinami zaměstnanců. Ve všech zemích Evropské unie kratší úvazky více využívají ženy. Ideálním

⁷⁷ BRŮHA, Dominik. § 80 [Kratší pracovní doba]: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 343

⁷⁸ Například v případě, že zaměstnanec musí dočasně pečovat o dítě. Po skončení nutnosti péče se však zaměstnanec bude chtít vrátit ke klasické týdenní pracovní době.

⁷⁹ Jedná se např. o těhotné ženy, osoby pečující o dítě mladší 15 let nebo závislou osobu.

⁸⁰ Zaměstnancem na částečný úvazek směrnice rozumí zaměstnanec, jehož běžná pracovní doba, vypočtená na týdenním základě nebo jako průměr za určitou dobu zaměstnání, nejdéle však jednoho roku, je kratší než běžná pracovní doba srovnatelného zaměstnance na plný úvazek.

⁸¹ EUROSTAT (2023). Part-time and full-time employment – statistics. Ec.europa.eu [online]. [cit. 2023-07-12]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Part-time_and_full-time_employment_-_statistics#Worker_profile_and_countries

řešením, jak skloubit pracovní život s dalšími aktivitami, mohou být pro studenty, kteří se mimo zaměstnání též potřebují věnovat škole. Další skupinou, využívající kratší pracovní dobu, mohou být starší lidé a senioři. V roce 2018 se oproti předchozím letem dle ČSÚ⁸² zvýšilo procento starších lidí využívajících kratší úvazky⁸³. Kratší pracovní doba je též často vyhledávána osobami pečujícími o své blízké.

Kratší pracovní doba může znamenat lepší pracovní výkonnost zaměstnanců, ti totiž práci netráví tolik času a mohou mít více prostoru na relaxaci a jiné činnosti, které mohou vést ke zvýšení pracovní výkonnosti.

Problémem, se kterým se v praxi potýká mnoho zaměstnanců, pracujících na „zkrácených úvazcích“, je objem práce, který nezřídka zůstává obdobným, jakým by byl při klasické pracovní době. Objem přidělované práce je často stejný jako objem práce, který je přidělován zaměstnancům zaměstnaným na plný pracovní úvazek, takové množství práce ovšem není možné za kratší dobu stihnout. Zaměstnanec je tedy touto skutečností nucen vykonávat práci nad rámec stanovených pracovních hodin, což může vést ke vzniku neplacených předčasových hodin.

Práci přesčas je u zaměstnanců, pracujících na kratší pracovní úvazek, až práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu. Pokud má tedy zaměstnavatel stanovenou běžnou týdenní pracovní dobu 40 hodin týdně, ale zaměstnanec má smlouvu na kratší úvazek, rozdíl mezi jeho úvazkem a stanovenou týdenní pracovní dobou nebude brán jako přesčas. Přesčasy se zaměstnanci počítají až poté, co odpracuje dobu plného úvazku. Zaměstnanec za hodiny navíc dostane mzdu či plat, ne však příplatek za přesčas. V tomto případě dle mého názoru není dodržen princip rovnosti zacházení se zaměstnanci, pracujícími na kratší pracovní úvazek. Práce přesčas by měla být výjimečná a vždy by měla být odměňována. Zaměstnanci, pracující na kratší úvazek, mají sjednán jiný počet hodin, který by měli odpracovat. Pokud však odpracují více, měly by tyto hodiny navíc být chápány jako práce přesčas. Ač je zákoníkem práce zaměstnavateli zakázáno nařídít zaměstnancům, pracujícím na kratší pracovní úvazek, práci přesčas, fakticky k práci přesčas docházet může. A to především z důvodu velkého objemu práce, který je zaměstnanci přidělován.

⁸² ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (2018). Tiskové sdělení: Přibývá starších lidí pracujících na kratší úvazky. Czso.cz [online]. 3. 8. 2018 [cit. 2023-07-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/tiskove-sdeleni-pribyva-starsich-lidi-pracujicich-na-kratsi-uvazky>

⁸³ Nejpočetnější skupinu však tvoří pečující osoby. Kratší úvazky mohou být velice nápomocné matkám s malými dětmi. Rodičům částečný úvazek umožní trávit čas s dětmi, ale zůstat součástí pracovních procesů a firemní kultury.

Takové zacházení se zaměstnanci je v rozporu se směrnicí Rady 97/81/ES o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku, který se snaží zajistit odstranění diskriminace zaměstnanců na částečný úvazek a zlepšit kvalitu částečného pracovního úvazku. Článek 4 stanovuje, že se zaměstnanci na částečný úvazek nesmí být zacházeno méně příznivě než se zaměstnanci na plný úvazek, pokud není toto odlišné zacházení možné ospravedlnit objektivními důvody.⁸⁴

Otázkou se zabýval SDEU ve svém rozsudku ze dne 15. prosince 1994 *Stadt Lengerich proti Angelika Helmig a Waltraud Schmidt proti Deutsche Angestellten-Krankenkasse, sp. zn. C-399/92*⁸⁵, kdy došel k opačnému závěru, než je ten můj. Soudní dvůr se zabýval údajnou nepřímou diskriminací z důvodu pohlaví v oblasti odměňování za práci související s tím, zda se jedná o nepřímou diskriminaci v případě, když kolektivní smlouva stanoví, že příplatky za přesčas budou vypláceny pouze za hodiny odpracované nad rámec běžné pracovní doby, a tím vyloučí platby příplatků osobám zaměstnaným na částečný pracovní úvazek. Soudní dvůr došel k závěru, že takové jednání nevede k odlišnému zacházení se zaměstnanci, pracujícími na částečný pracovní úvazek, oproti zaměstnancům pracujícím na plný pracovní úvazek, a tedy neporušuje zásadu rovného zacházení. Neboť zaměstnanci s částečným úvazkem dostávají za stejný počet odpracovaných hodin stejnou celkovou odměnu jako zaměstnanci s plným pracovním úvazkem. Příplatky za přesčasy jsou placeny všem kategoriím zaměstnanců pouze v případě, že dojde k překročení běžné pracovní doby.⁸⁶

Nelze též opomenout snížení příjmů plynoucích ze zaměstnání, to může vést k prohloubení problému s finančním zabezpečením osob využívajících kratší úvazky. Déle se tyto osoby mohou potýkat s horší možností kariérního růstu a také nedostupností některých pracovních benefitů.

⁸⁴ 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). ISBN 978-80-271-3341-3.s. 78.

⁸⁵ Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 15. 12. 1994, věc C-399/92. In: EUR-lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 02. 10. 2023]. Dostupné z <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A61992CJ0399>

⁸⁶ BOUDA, Petr, *Nepřímá diskriminace*: Brno: Masarykova univerzita, 2011. Spisy Právnické fakulty MU č. 389 (řada teoretická). ISBN 978-80-210-5679-4.s.127.Dostupné z: https://science.law.muni.cz/knihy/monografie/Nepřima_diskriminace.pdf

2.2.2.5 Pružná pracovní doba

Pružná pracovní doba bývá často označována jako klouzavá pracovní doba. Jedná se o hojně využívaný institut při snaze o sladování rodinného a pracovního života. Zaměstnanec si sám volí začátek a konec svých směn v rámci časových úseků, které zaměstnavatel určil⁸⁷. Minimální délka základní doby, kdy musí být zaměstnanec přítomen na pracovišti, není zákoníkem práce stanovena. Celková doba jedné směny nesmí přesahovat 12 hodin.

Právní úpravu pružného rozvržení pracovní doby nalezneme v § 85 zákoníku práce. První odstavec zmíněného paragrafu stanovuje, že pracovní doba je tvořena úseky základní a volitelné pracovní doby. Časové vymezení základního úseku určuje zaměstnavatel. Během úseku základní pracovní doby musí zaměstnanec vykonávat práci. Maximální délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Délka vyrovnávacího období je 26 po sobě jdoucích týdnů, kolektivní smlouvou však lze toto období prodloužit na 52 týdnů.

Pružné rozvržení pracovní doby je možno zavést i bez dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnavatel tedy může pružnou pracovní dobu zavést jednostranně, a to individuálním pokynem, či hromadným opatřením.⁸⁸

Zaměstnanci si sami mohou volit začátek a konec pracovní doby v rozmezí volitelných úseků pracovní doby, které určil zaměstnavatel. Zaměstnavatel stanovuje i základní pracovní dobu, během které je zaměstnanec povinen být na pracovišti. U volitelných pracovních úseků není vyloučeno, aby je zaměstnavatel neurčoval vůbec a zaměstnanec si tak sám stanovil, kdy bude pracovat nad povinnou základní pracovní dobu.⁸⁹

Ustanovení § 85 odst. 5 stanovuje případy, kdy není možné pružnou pracovní dobu využít. Jedná se například o pracovní cesty zaměstnance, v době čerpání dovolené, při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven a v dalších zákonem stanovených případech. V těchto případech není možné užít pružné rozložení a zaměstnavatel stanovuje pevnou pracovní dobu.

⁸⁷ Jedná se o volitelný a základní úsek. Během základního úseku má zaměstnanec povinnost vykonávat práci.

⁸⁸ BRŮHA, Dominik. § 85 [Časové úseky základní a volitelné pracovní doby]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 350.

⁸⁹ BRŮHA, Dominik. § 85 [Časové úseky základní a volitelné pracovní doby]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 351.

Pružná pracovní doba poskytuje zaměstnancům větší možnost samostatně si plánovat svůj pracovní a osobní čas. Pro zaměstnavatele může být značnou výhodou skutečnost, že zaměstnanci mohou situace, které nastanou v průběhu jejich života a musely by být omlouvány jako překážky v práci na straně zaměstnance, řešit mimo základní pracovní dobu, a tím pádem nemusí docházet k omlouvání, případné náhradě mzdy či platu.⁹⁰ Jako výkon práce se posuzují jen překážky na straně zaměstnance, která zasáhly do základní pracovní doby.⁹¹ Překážky na straně zaměstnavatele se posuzují jako výkon práce, pokud zasáhly do směny zaměstnance, a to za každý den v rozsahu průměrné délky směny.⁹²

Pružnou pracovní dobu je samozřejmě možné uplatnit pouze na pracovištích, u kterých není nutná přítomnost všech zaměstnanců ve stejný čas. Těžko může zaměstnavatel, provozující navazující pásovou výrobu, zavést tuto flexibilní pracovní dobu. Opačně tomu však může být u zaměstnavatele, jehož zaměstnanci převážně pracují v kancelářích, kde nemusí svůj pracovní výkon koordinovat s dalšími osobami.

Nevýhodou může být až moc dlouhé vyrovnávací období. Vzhledem k tomu, že je na zaměstnanci, kdy stanovené hodiny odpracuje, může docházet k tomu, že si bude hodiny „napracovávat“. Na začátku období tedy bude chodit do práce na více hodin a ke konci méně. Nebo se zaměstnanci bude naopak celé období hromadit práce a on následně vše dožene před koncem období. Ani jedna z uvedených variant nemusí být pro zaměstnavatele ideální.

2.2.2.6 Konto pracovní doby

Konto pracovní doby dává možnost pružně reagovat na různou velikost objemu práce. Zaměstnanci je každý měsíc poskytnuta mzda ve stejné výši, a to neohledně na skutečně odpracované hodiny. Zaměstnavateli je tímto institutem poskytnuta velká flexibilita při rozvrhování pracovní doby. Konto pracovní doby nemůže využít zaměstnavatel uvedený v ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce.

Zákonná úprava konta pracovní doby je stanovena v ustanoveních § 86 a § 87 zákoníku práce. Konto pracovní doby může být u zaměstnavatele zavedeno jen na základě kolektivní smlouvy a vnitřním předpisem⁹³.

⁹⁰ HALÍŘOVÁ, Gabriela. Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti. Praha: Leges, 2014. s. 76. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2.

⁹¹ § 97 odst. 1 zákoníku práce.

⁹² § 97 odst. 3 zákoníku práce

⁹³ To však jen u zaměstnavatelů, u kterých nepůsobí odborové organizace.

Vyrovňovací období u konta pracovní doby činí 26 po sobě jdoucích týdnů, kolektivní smlouvou je možné vyrovňovací období prodloužit na 52 týdnů po sobě jdoucích. Zaměstnavatel tvoří týdenní rozvrh pracovní doby na celou dobu vyrovňovacího období. Tento rozvrh může být zaměstnavatelem změněn. Je však nutné, aby se změnou seznámil zaměstnanec minimálně týden předem. Toto opatření vede k ochraně zaměstnance, ten musí být se změnou seznámen s dostatečným předstihem, změna pro něj tedy není náhlá a může ji uzpůsobit své další aktivity.

Zaměstnavatel vede účet mzdy a pracovní doby zaměstnance. Kontroluje stanovenou týdenní pracovní dobu, denní rozvrh a faktickou dobu, kterou zaměstnanec odpracoval.

Zavedení konta pracovní doby může přinést výhodu pro zaměstnavatele, kterému umožní rozvrhovat pracovní dobu dle objemu práce. Zákon však zaměstnavateli ukládá povinnost vést účet pracovní doby a mzdy zaměstnance, což pro zaměstnavatele může být administrativně náročné. Zaměstnanec má nárok na stálou mzdu, ta má být nejméně 80 % průměrného výdělku zaměstnance ve srovnávacím období⁹⁴. Přesto je však institut konta pracovní doby pro zaměstnavatele velmi zajímavým především z finančního hlediska. Umožňuje eliminovat počet přesčasových hodin tím, že jsou zaměstnancům optimálně rozvrženy směny.

2.2.2.7 Stlačený pracovní týden

Stlačený pracovní týden bývá v českém pracovním prostředí též označován jako „zhuštěný“ pracovní týden. Jak již název napovídá, zaměstnanec svou pracovní dobu „stlačí“ do méně pracovních dní. Počet hodin, který zaměstnanec odpracuje, bude stejný jako při běžném rozvržení pracovní doby, hodiny však nebudou rovnoměrně rozloženy do pěti pracovních dnů, ale například jen do čtyř pracovních dnů. Denní pracovní doba tak bude výrazně vyšší, ale pracovní týden naopak kratší.

Zákoník práce v ustanovení § 81 odst. 2 stanoví, že pracovní doba se obvykle rozvrhuje na pětidenní pracovní týden. V případě stlačeného pracovního týdne je pracovní doba rozložena do méně dnů. Nižší počet odpracovaných dnů znamená, že jednotlivé směny zaměstnance jsou

⁹⁴ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 4. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023, ISBN 978-80-7380-915-7. s. 184

delší⁹⁵, délka směny však nesmí přesáhnout 12 hodin⁹⁶. Též musí být dodrženy povinné přestávky mezi směny.

Stlačený pracovní týden může být výhodný pro zaměstnance, kteří potřebují více volných dnů v týdnu. Může se jednat o studenty, kteří musí den trávit ve škole. Užitečný může být i pro osoby, které dojíždějí z velkých vzdáleností. Zaměstnanci tak ušetří čas, který by jinak strávili na cestě. Též mohou snížit i finanční náklady vynaložené na dopravu. Pokud v domácnosti pečují dvě osoby, může být zajímavým nápadem kombinace práce na kratší úvazek v případě jedné osoby a stlačený pracovní týden u druhého pečovatele. Dojde tak k vystřídání pečujících osob a výkon péče nebude ohrožen. Rovněž nedojde k poklesu příjmů domácnosti, jak by tomu bylo v případě, kdy by na kratší pracovní úvazek pracovali oba pečovatelé. Toto rozvržení práce může být vhodné i pro rodiče, kteří se s dětmi setkávají například jen pár dní v měsíci v případě střídavé péče.

Stlačený týden ovšem nemusí být vhodným institutem pro všechny pečující osoby. Ve dnech, na které připadají dlouhé směny, nemohou osobám, které vyžadují jejich péči, věnovat moc času a musí zajistit péči o ně jiným způsobem.

Rovněž je nutné, aby bylo bráno v potaz, že dlouhé směny se mohou negativně promítnout do výkonnosti zaměstnanců.

Flexibilní formy zaměstnávání mohou být při sladování pracovního a rodinného života velmi nápomocné. Nabízejí pracovníkům, kteří z důvodu rodinných povinností nemohou standardně vykonávat svou práci, možnost zůstat aktivními na trhu práce a přizpůsobit si svůj pracovní režim tak, aby jim vyhovoval. Nelze určit nejvhodnější formu, neboť volba závisí na individuálních preferencích a potřebách každého zaměstnance. Někdo může upřednostňovat práci na dálku, neboť při zaměstnání potřebuje mít neustálý dohled nad závislou osobou. Pro jiného zaměstnance však může být ideální kratší úvazek, který mu umožní vykonávat práci během doby, kdy jsou děti ve školce. Klíčem k úspěchu je poskytnout zaměstnancům možnost volby, která jim umožní sladit individuální pracovní a rodinné potřeby.

V tomto kontextu by měl stát hrát aktivní roli v motivaci zaměstnavatelů k nabízení a podpoře flexibilních forem zaměstnávání. Podněcovat zaměstnavatele k tomu, aby tyto

⁹⁵ V zákoníku práce není stlačený týden upraven, odchýlení od ustanovení § 81 odst. 2 Zákoníku práce je však možné.

⁹⁶ Maximální délku směny stanovuje § 83 Zákoníku práce.

možnosti poskytovali a rozvíjeli. Právě využívání flexibilních forem zaměstnání může významně přispět k dosažení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracovníků, což následně přináší prospěch jak jednotlivcům, tak i zaměstnavatelům a celé společnosti. Zvýšení povědomí o flexibilních formách výkonu práce a podpora jejich využívání na trhu by měly být jedním z klíčových cílů v oblasti pracovního práva a politiky zaměstnanosti.

2.3 Nedostatečná právní úprava a instituty nepodporující sladování pracovního a rodinného života

Poslední část druhé kapitoly se věnuje zkoumání nedostatečné právní úpravy v oblasti sladování pracovního a rodinného života. Zvláštní pozornost je věnována dvěma klíčovými aspektům: právu na odpojení se a problematice práce přesčas.

Právo na odpojení, které by umožnilo jednotlivcům oddělit svůj pracovní život od osobního života a získat potřebný čas na odpočinek a relaxaci, je stále více aktuálním tématem. V této podkapitole bude prozkoumáno, proč Česká republika zatím neposkytuje právní rámec pro toto právo, a jaký vliv může mít jeho zavedení na podporu sladování pracovního a rodinného života. Současně budou představeny iniciativy na úrovni Evropské unie, které směřují k zavedení tohoto práva.

Dalším důležitým tématem bude práce přesčas a její role v procesu sladování. Práce přesčas může být pro mnohé jednotlivce nezbytná, ale také může znamenat nadměrné pracovní zatížení, které ovlivňuje jejich kvalitu života. V této kapitole budou analyzovány současné normy pracovního práva v České republice, týkající se práce přesčas a jejich vhodnost v kontextu sladování pracovního a rodinného života. Zvláštní pozornost bude věnována nové úpravě zákoníku práce, která umožňuje pracovníkům ve zdravotnictví odpracovat více přesčasových hodin. Tento krok zákonodárců může mít negativní dopad na fyzické a duševní zdraví pracovníků, ale také na bezpečnost pacientů.

Tato podkapitola se zaměřuje na nedostatky v současné právní úpravě a zvažované změny, které by mohly přispět k lepšímu sladování pracovního a rodinného života v České republice a na úrovni Evropské unie. Budou diskutovány výhody a rizika, která s sebou tato opatření nesou, a budou navržena možná řešení pro vytvoření příznivějšího pracovního prostředí.

2.3.1 Právo odpojit se

S rozvojem moderních technologií a práce z domova často dochází k prolínání pracovního a soukromého života. Technologie jsou součástí všech aspektů našich životů, umožňují nám propojit svět pracovních povinností a soukromého života. Díky dostupnosti počítačů, mobilních telefonů a internetového připojení již není nutné, aby zaměstnanec trávil pracovní dobu výhradně na pracovišti, ale je možné vykonávat práci i z domova. Moderní technologie umožňují neustálou dosažitelnost zaměstnanců a práce prostřednictvím e-mailu a telefonu se stává běžnou praktikou i o víkendech, dovolených či po pracovních hodinách.

Možnost pracovat z domova, kterou moderní technologie umožnily, sice zaměstnancům dává možnost lépe vyhovujícího rozvržení pracovní doby, ale též přináší úskalí v podobě rozpínání pracovní doby, a překračuje tak hranice času, který chce zaměstnanec věnovat sám sobě či rodině. Zaměstnanec má pocit, že musí být neustále na příjmu, pracuje i mimo pracovní dobu, a to má negativní vliv na rovnováhu mezi pracovním a osobním životem. Dodržování pracovního odpočinku je důležité i pro duševní zdraví zaměstnanců. Neustálá pracovní dostupnost a tlak, pod kterým se zaměstnanci mohou cítit, může vést až k profesnímu vyhoření, menší produktivitě či ke zvýšení fluktuace zaměstnanců.

Na evropské úrovni je o právu na odpojení vedena diskuze. Evropský parlament považuje právo odpojit se za základní právo zaměstnance a požaduje přijetí normy, která by zaměstnancům právo na odpojení se zaručila. Evropská komise by dle parlamentu měla předložit návrh předpisu, který zaměstnancům zajistí možnost být mimo pracovní dobu odpojen, ale přitom zaručí, že zaměstnanci nebudou vystaveni negativním důsledkům.⁹⁷ Právě jistota nevystavení zaměstnance negativním důsledkům je klíčová. Je nutné, aby zaměstnanec, který o svém volnu nebude pracovat, nebyl právě za to zaměstnavatelem znevýhodňován a penalizován.

Český zákoník práce rozděluje pracovní dobu a dobu odpočinku. Právě v době odpočinku zaměstnavatel po zaměstnanci nesmí vyžadovat, aby vykonával pracovní povinnosti⁹⁸. Problematická je však často komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci.

⁹⁷ EVROPSKÝ PARLAMENT, 2021, Právo odpojit se od práce by mělo být zabezpečené v celé EU, požadují poslanci. [Europarl.europa.eu](https://www.europarl.europa.eu/news/cs/headlines/society/20210121STO96103/pravo-odpojit-se-od-prace-by-melo-byt-zabezpecene-v-cele-eu-pozaduji-poslanci) [online]. 26. 01. 2021 [cit. 2023-08-12]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/news/cs/headlines/society/20210121STO96103/pravo-odpojit-se-od-prace-by-melo-byt-zabezpecene-v-cele-eu-pozaduji-poslanci>

⁹⁸ Výjimkou může být pracovní pohotovost.

Moderní technologie umožňují neustálou dosažitelnost zaměstnance. Pokud má zaměstnanec služební telefon, který může používat i k soukromým účelům, je takřka nemožné, aby se odpojil. Zaměstnavatel má prakticky kdykoliv možnost jej kontaktovat a řešit s ním pracovní povinnosti. Obdobně tomu může být i u e-mailů. V případě, že zaměstnanec komunikuje přímo s klienty zaměstnavatele, pravděpodobně se nevyhne ani tomu, aby byl mimo pracovní dobu v kontaktu i s nimi. Česká právní úprava tedy stanovuje doby odpočinku, příliš však nereflektuje nástup nových technologií.

V kontextu právního řádu České republiky je možné zvážit novou právní úpravu, která by reflektovala a zajistila rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, ale přesto by brala v potaz různá pracovní prostředí a potřeby zaměstnanců, ale i zaměstnavatelů.

Právní úprava by především měla přijít s definicí pojmu práva na odpojení se. Právo na odpojení by mělo být jasně vymezeno a zahrnovat právo zaměstnanců na nepřerušovaný odpočinek mimo pracovní dobu a zaručit zaměstnancům, že z důvodu „odpojení se“ nebudou diskriminováni. To znamená, že pracovníci by neměli být povinni reagovat na pracovní komunikaci se zaměstnavatelem, kolegy či zákazníky, jako jsou e-maily nebo telefonáty, mimo svou pracovní dobu. S tím souvisí omezení komunikace, které by právní úprava též měla stanovit. Mělo by dojít k jasnému určení pravidel pro komunikaci mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem mimo pracovní dobu. Pracovníci by měli mít právo být nedostupní během svého volna a dovolené. Případně by měly být taxativně vymezeny důvody, pro které může zaměstnavatel zaměstnance kontaktovat i v době volna.

Nutné je rovněž stanovit sankce pro zaměstnavatele za nedodržování práva na odpojení se. A stanovit kontrolní orgány, které budou na dodržování dohlížet. Tímto způsobem by se zabezpečilo dodržování tohoto práva a odradilo by je od nadměrného narušování volna pracovníků.

Při tvorbě nové úpravy by měl být veden dialog s odborovými organizacemi a zaměstnavatelskými svazy. Tím by se zajistila různorodost názorů a zohlednily by se specifické potřeby různých odvětví. Nová právní úprava by mohla přinést vyváženost mezi prací a soukromým životem, i v moderní době, kdy zaměstnanci mohou být neustále na příjmu.

2.3.2 Práce přesčas

Přesčasová práce je běžnou součástí mnoha odvětví, často kvůli potřebám trhu a náročným pracovním plánům. Nicméně, toto může mít významné důsledky na rovnováhu mezi pracovním a rodinným životem zaměstnanců. Zaměstnavatelé prací přesčas zvyšují produktivitu a flexibilitu⁹⁹. Zaměstnanci pak jako kompenzaci za čas, který stráví v zaměstnání navíc, získají finanční odměnu. Přestože může být práce přesčas v určitých situacích nezbytná a prospěšná, nelze opomenout skutečnost, že má často negativní vliv na osobní životy zaměstnanců.

Dle ustanovení § 78 zákoníku práce je prací přesčas práce, kterou zaměstnanec vykonává se souhlasem či na příkaz zaměstnavatele nad stanovenou týdenní pracovní dobu¹⁰⁰ činěné mimo rozvrh pracovních směn. Souhlas zaměstnavatele může být dán i mlčky.¹⁰¹ Zaměstnanci s kratší pracovní dobou, než je stanovená týdenní pracovní doba, pracují přesčas ve chvíli, kdy jimi konaná práce přesahuje stanovenou týdenní pracovní dobu. U zaměstnance, který má ujednanou kratší pracovní dobu například na 20 hodin týdně, se bude za přesčas považovat až práce nad 40 hodin.¹⁰² Těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit.

Zákoníkem práce jsou v ustanovení § 93 upraveny přípustné rozsahy práce přesčas. Druhý odstavec ustanovení stanovuje, že práce přesčas by měla být vykonávána jen výjimečně. Zaměstnavatel může zaměstnanci práci přesčas nařídit pouze z vážných provozních důvodů.

Práce přesčas, kterou zaměstnanci zaměstnavatel nařídil, nesmí být delší než 8 hodin v týdnu a celkově 150 hodin ročně, v takovém případě je pak zaměstnanec povinen nařízený přesčas odpracovat. Pokud by však došlo k přesáhnutí stanovených hodinových limitů, není zaměstnanec povinen práci přesčas vykonat. I nad limit je však možné práci přesčas vykonávat, a to na základě dohody. Maximální rozsah je v takovém případě 8 hodin týdně za vyrovnávací období 26 týdnů po sobě jdoucích¹⁰³. Celková dohodnutá práce tak může být až 416 hodin za rok.

⁹⁹ Mohou být pro klienty dostupní takřka kdykoliv. Tedy i mimo běžnou pracovní dobu.

¹⁰⁰ Tedy 40 hodin dle § 79 Zákoníku práce.

¹⁰¹ Možnost konkludentního souhlasu dovodil Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí 21 Cdo 4166/2015. Stačí tak například, aby zaměstnavatel vzal práci zaměstnance přesčas na vědomí.

¹⁰² Popřípadě jiný počet hodin, pokud se jedná o vícesměnný režim

¹⁰³ Kolektivní smlouva může stanovit delší vyrovnávací období až na 52 týdnů.

Zaměstnancům za práci přesčas může být zaměstnavatelem udělena odměna ve formě příplatku nebo náhradního volna. Podle ustanovení § 114 odst. 1 zákoníku práce má zaměstnanec nárok na odměnu za přesčasovou práci ve výši 25 % průměrného výdělku, který se připočítá k jeho mzdě.¹⁰⁴ Alternativou k příplatku může být náhradní volno, které zaměstnavatel může poskytnout po vzájemné dohodě se zaměstnancem. Zaměstnanec má právo čerpat náhradní volno do tří měsíců od vykonání práce přesčas, nebo v jiném dohodnutém termínu, pokud k tomu nedojde, připadá mu příplatek.

Zároveň je důležité upozornit, že dle ustanovení § 348 odst. 1 písm. c) zákoníku práce se doba strávená na náhradním volnu považuje za součást pracovního času a je započítávána do stanovené týdenní pracovní doby.

2.3.2.1 Problematika práce přesčas ve zdravotnictví

Ač je dle zákoníku práce možné nařídit přesčas pouze výjimečně, jsou odvětví, kde k výkonu práce přesčas dochází velmi často. Příkladem mohou být pracovníci v nemocnicích. Nemocnice potřebují zajistit svůj neustálý chod, ale zároveň se potýkají s dlouhodobým nedostatkem pracovníků.¹⁰⁵

V dřívější právní úpravě, v období od 1. 10. 2008 do 31. 12. 2013, bylo možné nalézt ustanovení § 93a, které umožňovalo výkon další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví. Následně bylo toto ustanovení zrušeno. Po novelizaci se právní úprava další dohodnuté práce přesčas ve zdravotnictví objeví v totožném znění znovu.

Tato právní úprava stanoví několik klíčových bodů. Prvním z nich je, že jakákoli dohoda o práci přesčas musí být uzavřena písemně, což je klíčový požadavek pro její platnost. Dohoda tohoto typu může platit pouze v případě práce v nepřetržitých provozech s poskytováním zdravotních služeb.

Dodatečná práce přesčas nesmí přesáhnout určitý stanovený rozsah. V průměru za nejvýše 26 týdnů může být vykonáno dalších 8 hodin týdně¹⁰⁶. V případě zaměstnanců zdravotnické záchranné služby může tento průměr dosáhnout až 12 hodin týdně¹⁰⁷. To

¹⁰⁴ Jedná se o minimální zákonem stanovené minimum, které je možné zvýšit.

¹⁰⁵ iRozhlas, 2020, Nemocnicím chybí přes tisíc sester a stovky lékařů. Podívejte se, jak je na tom ta vaše. Irozhlas.cz [online]. 21. 02. 2020 [cit. 2023-09-15]. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/nemocnice-kde-chybi-sestry-lekari_2002210600_pek

¹⁰⁶ Případně 52 týdnů, pokud tak stanoví kolektivní smlouva.

¹⁰⁷ V případě kolektivní smlouvy až 20 hodin za 52 týdnů.

znamená, že v rámci zdravotnického sektoru by mohli zaměstnanci pracovat výrazně více hodin přesčas než před touto zákonnou úpravou. (Konkrétně mohou dosáhnout 832 hodin přesčasové práce za rok, respektive zaměstnanci zdravotnické záchranné služby dokonce 1 040 hodin). Zaměstnanec, který s výkonem další dohodnuté práce přesčas nesouhlasí, nesmí být ke sjednání nucen či být následně vystaven újmě.¹⁰⁸

Dohodu o práci přesčas není možné sjednat v prvních 12 týdnech od zahájení pracovního poměru, a nesmí být sjednána na dobu delší než 52 týdnů po sobě jdoucích. Okamžité zrušení dohody je možné v průběhu prvních 12 týdnů od jejího sjednání, a to bez nutnosti uvádění důvodu. Následně může být dohoda zrušena písemně, přičemž výpovědní doba standardně činí 2 měsíce, pokud nebyla dohodnuta kratší doba.¹⁰⁹

Dalším aspektem novely je povinnost zaměstnavatele udržovat seznam všech zaměstnanců, kteří vykonávají dodatečnou práci přesčas.¹¹⁰ Tato evidence je zavedena s cílem zajistit dodržování stanovených pravidel, týkajících se práce přesčas a ochrany zaměstnanců. Kromě toho má zaměstnavatel povinnost písemně informovat příslušný orgán inspekce práce o použití dohod o práci přesčas.¹¹¹ Tato opatření mají za cíl zlepšit transparentnost a dodržování právních předpisů, týkajících se práce přesčas ve zdravotnictví.

Přesčasová práce ve zdravotnickém sektoru je nevyhnutelná především z důvodu nepředvídatelných potřeb pacientů, náhlých událostí a potřeby nepřetržité péče. Výkon dalších přesčasů ve zdravotnictví však může mít závažné důsledky na pracovníky. Vyčerpání, stres, nespavost a vyhoření jsou běžné problémy spojené s prací přesčas. To může negativně ovlivnit jak jejich vlastní zdraví, tak i kvalitu péče, kterou poskytují pacientům. Přesčasová práce může mít negativní dopad na efektivitu a kvalitu poskytované péče. Vyčerpání pracovníci mohou být náchylnější k chybám a mohou mít sníženou pozornost a schopnost rozhodování.

K udržení psychické i fyzické pohody je nezbytný odpočinek, ale i dostatek času na vlastní zájmy a rodinu. Z průzkumu¹¹² spolku Mladých lékařů České lékařské komory činila již před novelou zákoníku práce průměrná délka směny 26 hodin, což bylo v rozporu s úpravou

¹⁰⁸ § 93a odst. 2 zákoníku práce

¹⁰⁹ § 93a odst. 4 zákoníku práce

¹¹⁰ § 93a odst. 5 zákoníku práce

¹¹¹ § 93a odst. 2 zákoníku práce

¹¹² MLADÍ LÉKAŘI, 2023, Přesčasy lékařů jsou enormní, místy hraní s rizikem pro pacienty, ale pro velkou část lékařů jsou jediný způsob zajištění důstojného žití. Mladilekari.cz [online]. 11. 06. 2023 [cit. 2023-09-15]. Dostupné z: <https://mladilekari.cz/2023/06/11/prescasy-lekaru-jsou-enormni-misty-hranici-s-rizikem-pro-pacienty-ale-pro-velkou-cast-lekaru-jsou-jediny-zpusob-zajisteni-dustojneho-ziti/>

v zákoníku práce. Nová úprava zákoníku práce situaci lékařů nezlepšuje, naopak se situace ve zdravotnických zařízeních neustále zhoršuje. Zákonodárce by měl uvažovat o co nejrychlejší změně § 93a. Změna by měla být diskutována především se zdravotníky a měla by respektovat jejich potřeby.

3 Sandwichová generace

3.1 Pojem a důvody vzniku sandwichové generace

Termínem sandwichová generace bývá označována generace jedinců, kteří jsou sevřeni mezi dvěma jinými generacemi, a to generací svých dětí a generací starších příbuzných. Tato generace je vystavována specifickým výzvám, které plynou z péče o starší příbuzné a zároveň starání se o vlastní rodinu a kariéru. Osoby se často potýkají s nedostatkem času, energie i finančních prostředků. Nezřídka jsou na ně navíc společností kladena vysoká očekávání ohledně péče, kterou poskytují.

Péče o starší příbuzné, kterými obvykle jsou vlastní či partnerovi rodiče a prarodiče, bývá fyzicky i emocionálně obtížná. Příbuzní často potřebují aktivní pomoc a podporu v každodenním životě. Vyžadována bývá i zdravotní péče a finanční pomoc. Pečující osoby jsou déle vystaveny tlakům zodpovědnosti za fungování vlastní rodiny. Starají se o vlastní děti, partnera a celou domácnost. Kromě péče však musí myslet i na svou kariéru, neboť se členové sandwichové generace obvykle nachází v produktivním věku a na vrcholu své kariéry. Snaží se budovat svou profesně úspěšnou pracovní dráhu, aby bylo zajištěno finanční zabezpečení rodiny.

Sandwichová generace představuje specifickou skupinu obyvatel, která se se sladováním pracovního a rodinného života obvykle potýká více než kdokoli jiný. K ideální rovnováze jim nepomohou jen flexibilní možnosti výkonu práce, ale především dostatečné kapacity školek a dalších školských zařízení, dennodenně řeší i dostupnost lékařské péče či sociálních služeb. Často jsou to právě oni, kdo „propadne systémem“. Sandwichová generace by měla mít možnost sladovat svůj osobní a pracovní život, tak jako kdokoli jiný. To se ovšem neděje. Právě proto je sandwichové generaci v diplomové práci věnována samostatná kapitola, ve které bude poukázáno, že pro rovnováhu mezi pracovním a rodinným životem nejsou potřeba jen flexibilní formy úvazků, které umožňují v zaměstnání trávit méně času, ale i dostupná zdravotní a sociální péče, která pečujícím osobám pomůže zvládat jejich nelehký úděl.

Porodnost a následná péče o děti je ve všech společnostech hojně diskutovaným tématem. Státy hojně podporují rodinný život a zvýšení porodnosti. Mladým rodinám se stát snaží vycházet vstříc formou daňových úlev, zřizováním jeslí či školek. Zaměstnavatelé nezůstávají pozadu, podporují zřizování dětských skupin, a tím se snaží o co nejdřívější návrat

pracovníků po rodičovské dovolené. Pokud však péči místo dětí potřebují senioři, podpora státu, především s ohledem na možnosti pečujících osob zůstat ekonomicky aktivními, je nedostatečná.

Evropská unie si je vědoma stárnutí populace a s tím související rostoucí potřebou péče o seniory a osoby se zdravotním postižením. Tato problematika je v rámci Evropské unie upravena několika dokumenty. Za stěžejní lze označit úpravu v Listině základních práv EU a Evropském pilíři sociálních práv.

Evropská unie v Listině základních práv EU v čl. 25 uznává a respektuje práva starších osob na to, aby vedly důstojný a nezávislý život a podílely se na společenském a kulturním životě. Unie dále v čl. 26 uznává a respektuje právo osob se zdravotním postižením na opatření, jejichž cílem je zajistit nezávislost, sociální a profesní začlenění a jejich účast na životě společnosti. Evropský pilíř sociálních práv¹¹³ pak v zásadě 18 zakotvuje právo na kvalitní a cenově dostupnou dlouhodobou péči, a to zejména domácí a komunitní. Péče ovšem pro mnoho seniorů a osob se zdravotním postižením dostupná není. Nemusí se jednat jen o finanční nedostupnost péče, ale rovněž péče nemusí být dostupná z důvodu přetížení poskytovatelů pečovatelských služeb. To může vést k nutnosti využití neformální péče poskytované rodinou.

Zlepšením situace pečujících i příjemců péče se ve svém sdělení o Evropské strategii v oblasti péče zabývala Evropská komise. Evropská komise se věnovala především oblastem předškolního vzdělávání a dlouhodobé péče. Komise ve svém sdělení kromě jiného apeluje na státy, aby bojovaly proti genderovým stereotypům v oblasti péče a podporovaly rovnoměrnější rozdělení pečovatelských povinností, a aby navrhly podpůrná opatření pro neformální pečovatele, např. poradenství.

Hlavními důvody vzniku sandwichové generace jsou zvyšující se délka dožití a nižší porodnost. Dalšími důvody jsou odkládání početí a neustále se zvyšující pracovní nároky. Lze usuzovat, že se tato generace bude nadále rozšiřovat a osob, které budou pečovat o své ještě nesamostatné děti a zároveň své stárnoucí rodiče, bude stále více a více.

Ke stárnutí populace dochází nejen v České republice, ale napříč celou evropskou společností. Dochází k výraznému zvyšování počtu lidí starších 65 let. Statistiky ČSÚ uvádějí, že v roce 2000 bylo v populaci 13,9 % lidí nad 65 let, v roce 2010 již 15,5 % a v roce 2020

¹¹³ Tento dokument není právně závazný.

dosahoval podíl těchto osob 20,2 %.¹¹⁴ Trend stárnutí populace má mnoho důsledků, které mají vliv především na zdravotnictví a sociální politiku státu. Populace stárne především z důvodu snížení porodnosti a zvyšující se délky dožití. Na délku života má příznivý vliv kvalitní a dostupná zdravotní péče, zdravý životní styl, ale i vyšší příjmy a lepší vzdělání. Počet osob v produktivním věku se zmenšuje a osob v důchodu naopak přibývá. To bude mít za následek zatížení osob v produktivním věku, které se budou podílet na chodu sociálního a zdravotního systému, bez kterého by se starší osoby neobešly. Stárnutí populace znamená enormní tlak na zdravotní systém. Ruku v ruce se stárnutím populace se zvyšuje i počet chronicky nemocných, lékařská péče je vyhledávána čím dál tím častěji. Stárnutí populace má vliv i na sociální péči. Starší lidé potřebují pomoc s běžnými denními aktivitami a zároveň vyžadují zdravotní dohled. To má za následek zvyšování nákladů a potřebu zlepšení kvality poskytované péče.

Významným demografickým aspektem je i změna postavení žen ve společnosti. Pryč jsou doby, kdy byly ženy považovány jen za matky, manželky a pečovatelky v domácnosti. Vnímání společnosti prochází velkou proměnou a ženy se postupně stávají plnohodnotnými členkami společnosti, které mají stejná práva a příležitosti jako muži. V minulosti byla společnost patriarchální a muži měli dominantní postavení. Ženy měly omezené možnosti k uplatnění se, jejich role byla omezena především na péči o domácnost. Ženy byly vnímány jako slabší a byly vystavovány diskriminaci. Neměly stejná práva jako muži – nemohly volit, studovat, či si vybrat povolání podle svých představ. V minulosti bylo běžné, že ženy pracovaly pouze v domácnosti nebo v nízkopříjmových povoláních. Tím byla péče o rodinu zajištěna. Dnes jsou ženy aktivní na pracovním trhu stejně jako muži. Stále jsou však vnímány i jako ty, které by se měly starat o domácnost. Musí tedy vykonávat práci v zaměstnání a následně je čeká další směna i doma. Všechny uvedené změny v postavení žen mají velmi významné důsledky pro společnost. Mohou naplno využít svůj potenciál, což sice může vést ke zlepšení hospodářské situace státu, ale výše uvedené rovněž obvykle vede k odkládání početí a snížení porodnosti.

Odkládání početí a snížení porodnosti jsou v současné době jedny z největších výzev, kterým Česká republika a mnoho dalších zemí v Evropě čelí. Podle statistik se v posledních letech s drobnými výkyvy neustále snižuje počet novorozenců a roste průměrný věk prvorodiček. Dle statistiky ČSÚ se v roce 2022 narodilo 99 834 živých dětí, o rok dříve to bylo

¹¹⁴ ČSÚ [graf]. Věková struktura [online] 31. 12. 2022 [cit. 2023-05-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/stacie/animgraf/cz/index.html?lang=cz>

111 793.¹¹⁵ Jak dále uvádějí statistiky ČSÚ, průměrný věk matky při narození dítěte byl v roce 2019 30,2 let.¹¹⁶

V populaci v posledních desetiletích dochází k sociální změně. Založení rodiny již není pokládáno za prioritu a mladí lidé přikládají větší váhu jiným aspektům života. Odkládání početí je způsobeno několika faktory, mohou jimi být větší možnosti vzdělávání a s tím související vstup žen na trh práce a jejich kariéra. Dalším faktorem může být ekonomická situace mladých rodin. Velkou část z nich trápí nedostupnost bydlení, proto raději početí odkládají až na dobu, kdy budou finančně stabilní. Mladí lidé jsou tedy vystaveni tomu, že se musí více věnovat práci a méně rodinnému životu. Kromě zvýšení věku, kdy mají ženy první dítě, dochází i k tomu, že ženy mají méně dětí, nebo vůbec žádné. To vše ovlivňuje růst populace. Snížení porodnosti a odkládání početí budou mít závažné důsledky pro společnost jako celek. Bude se snižovat počet osob v produktivním věku, ale narůstat počet lidí v důchodu a také lidí, kteří budou potřebovat péči, to bude znamenat velkou zátěž pro sociální a zdravotní systém.

Všechny výše uvedené demografické změny vedou ke vzniku sandwichové generace. Lze očekávat, že počet osob, které se ocitnu mezi generací svých dětí a svých rodičů se bude neustále zvyšovat. Dříve mladé rodiny spoléhaly na to, že jim během jejich pracovních povinností s výchovou potomků pomohou prarodiče. Ti již v některých případech dosáhli důchodového věku a nemuseli tak trávit čas v zaměstnání, stále však byli schopni o vnoučata aktivně pečovat. Se stárnutím populace však tento trend pomalu vymizel. Rodiny mají potomky stále později, senioři stárnou a již nejsou schopni rodině pomoci a o vnoučata se postarat. Naopak samotní senioři potřebují pomoc od svých dětí. Ty tak musí svůj čas dělit mezi své děti, péči o stárnoucí rodiče a kariéru.

3.2 Péče a neformální pečující

Dle Jeřábka můžeme identifikovat několik různých podob péče, které mohou být poskytovány závislým osobám, přičemž těmito formami jsou neformální péče, profesionální

¹¹⁵ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD [ČSÚ]. Pohyb obyvatelstva - rok 2022: Počet narozených v roce 2022 prudce poklesl. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD [ČSÚ]. ČSU [online]. 2023 [cit. 2023-05-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/pohyb-obyvatelstva-rok-2022>

¹¹⁶ Vývoj obyvatelstva České republiky: Porodnost [online]. In: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD [ČSÚ]. 2019, s. 10 [cit. 2023-10-17]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/121768528/13006920a04.pdf/dccd378f-35a1-4e31-8a1f-6813f8689d42?version=1.1>

péče, zdravotní péče a zdravotně-sociální péče.¹¹⁷ Dále může být péče o rozčleněna na základě intenzity poskytované péče. Prvním typem péče je tzv. podpůrná péče, což je forma péče, která není poskytována pravidelně, ale pouze v reakci na aktuální potřeby seniora. Tato podpůrná péče může zahrnovat asistenci při dopravě k lékaři nebo na úřad. Dalším stupněm péče je péče neosobní, která již vyžaduje pravidelnost a často je časově značně náročná. Jedná se o péči, která zahrnuje organizaci a zajištění běžného chodu domácnosti, zejména co se týče přípravy jídla, úklidu či zajištění nákupů. Následně uvádí péči osobní, kterou lze charakterizovat jako velmi náročnou z hlediska fyzické i psychické zátěže. Tato forma péče zahrnuje neustálou starost o seniora, který není schopen se o sebe postarat sám. Tato péče zahrnuje asistenci při osobní hygieně, pomoc s pohybem seniora, a také zajištění a podávání potravy a léků.¹¹⁸

Poslední uvedený druh péče vyžaduje celodenní péči o seniora, to samozřejmě není možné jednoduše zkombinovat s prací či péčí o rodinu. Sandwichová generace často přebírá roli neformálních pečujících a skloubit péči a práci musí, neboť pokud by došlo ke ztrátě příjmu, bylo by těžké uživit rodinu.

Přesnou definici neformální péče v českém právním prostředí nenalezneme. Pojem není definován legislativně a s vymezením nepřicházejí ani strategické dokumenty. Lze však vyzdvihnout jisté prvky opakovaně se objevující ve výzkumech, či koncepcích, které se zabývají neformální péčí. Neformální péče je poskytována neprofesionálem a ten má obvykle blízký vztah s osobou, o kterou je pečováno. Péče probíhá v domácích podmínkách, příjemce je pak osoba se sníženou soběstačností. Jedná se tedy o poměrně různorodou skupinu lidí, kteří se dobrovolně rozhodli pečovat o své blízké. Rozsah péče pak může být od pár hodin týdně až po celodenní péči.

Pečující osoby jsou aktuálně vymezeny pouze nepřímo skrze vztah k osobě, o kterou pečují. Právě skrze závislé osoby, které pobírají příspěvek na péči, lze i odhadovat počet pečujících. Návrh strategického dokumentu na podporu pečujících osob¹¹⁹ uvádí, že v roce 2018 bylo tímto způsobem evidováno 307 907 pečujících. Studie dále uvádí, že nejčastěji byla pečující osobou žena, a to v necelých 70 %. Studie však odkazuje i na reprezentativní šetření

¹¹⁷ Jeřábek, Hynek (2005): Rodinná péče o staré lidi. Praha: Studie CESES 11/2005, s. 10–11

¹¹⁸ Jeřábek, Hynek (2005): Rodinná péče o staré lidi. Praha: Studie CESES 11/2005, s. 12

¹¹⁹ Fond dalšího vzdělávání, 2019. *NÁVRH STRATEGICKÉHO DOKUMENTU NA PODPORU PEČUJÍCÍCH OSOB* [online] s. 8. [cit. 2023-09-18]. Dostupné z: <https://drive.google.com/file/d/16Vg9KleDne5A7LxfV7GTbF9WLk0ioDeT/view>

FDV, dle kterého o blízkou osobu v jakémkoliv rozsahu pečuje 22 % dospělé populace v České republice. Jde o velkou skupinu osob se značně nejistým postavením.

Neformální pečující se na svou roli obvykle nemohou příliš připravit. Na rozdíl od péče o dítě není očekávání péče postupné. Matky porod očekávají několik měsíců dopředu. Na mateřskou dovolenou dokonce nastupují ještě před narozením dítěte, aby se na příchod potomka, který bude vyžadovat péči, mohly připravit. U neformálních pečujících však nutnost péče častokrát přichází ze dne na den. O to překvapivější může být potřeba péče pro členy sandwichové generace. Senior, který se stal z nenadání závislým na péči mohl ještě pár dní předtím vypomáhat s péčí o svá vnoučata. Přijetí péče tedy pro sandwichovou generaci může být velmi náročné.

Při zkoumání pečujících osob se nelze vyhnout problematice mezigenerační solidarity, která je často propojena s intenzivními vztahy v rodině a pocitem vděčnosti a jistého dluhu za péči, která byla osobě poskytována v dětství.¹²⁰ Ženy byly tradičně považovány za pečovatelky, v minulosti bylo běžné, že žena nejprve pečovala o své děti a následně péči začala poskytovat starším členům rodiny. Dříve však ženy nebyly toliko zapojeny na trhu práce, proto nečelily dilematu, zda se naplno věnovat péči, či zda zůstat pracovně aktivní. Ač nyní ženy na trhu práce aktivní jsou, stále převládá představa společnosti o tom, že právě ony by měly být pečovatelkami. Změně této představy nenapomáhá stále trvající nerovnosti v odměňování, ale ani to, že jsou to především ženy, které pečují o děti. To je může znevýhodňovat v kariéřním růstu a následně, při potřebě péče o seniora, opět padne volba na ně, neboť vydělávají méně peněz než jejich muži.

Kromě skutečnosti, že většina seniorů chce své stáří a poslední roky života strávit doma¹²¹, napomáhá i stále větší četnosti neformální péče fakt, že je na ni významně spoléháno ze strany státu. Podpora státu pro pečující však není odpovídající tomu, jak náročnou práci tyto osoby vykonávají. Není tím myšlena jen finanční podpora, tu do jisté míry zajišťují dávky ošetrového, příspěvek na péči či možnost daňových odpisů. Nedostatečnou podporu spatřují

¹²⁰ DUDOVÁ, Radka. *Postarat se ve stáří: rodina a zajištění péče o seniory*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON) v koedici se Sociologickým ústavem AV ČR, 2015. Sociologické aktuality. ISBN 978-80-7419-182-4. s. 20.

¹²¹ Dle výzkumného šetření INSTITUTU SOCIÁLNÍ PRÁCE, je to 692 z 1 000 dotazovaných osob, dostupné: Interpretace výsledků výzkumného šetření INSTITUTU SOCIÁLNÍ PRÁCE [online]. In: INSTITUT SOCIÁLNÍ PRÁCE, Z. S. s. 9 [cit. 2023-09-17]. ISSN 2570-8481. Dostupné z: https://socialnipolitika.eu/wp-content/uploads/2020/02/Interpretace_vysledku_vyzkum_ISP.pdf

spíše v nižší dostupnosti sociálních služeb, které by mohly být nápomocné při péči, a tím poskytnout prostor pro regeneraci a nasbírání dalších sil pečujících, případně podpůrných služeb přímo pro pečující.

3.2.1 Potřeby pečujících

Remrovi (2020) se podařilo péči rozdělit do tří fází. Remr provedl výzkum na 74 pečujících, kdy při rozhovorech identifikoval oblasti potřeb. Udává však, že potřeby se v průběhu času a fáze poskytované péče mohou měnit.

První fáze zahrnuje získání a uchopení role pečujících. Této fázi obvykle předchází ještě fáze „pomoci“, ve které je seniorovi poskytována pouze občasná a nenáročná pomoc. Například zajištění nákupů či občasná pomoc v domácnosti. Následně dochází ke zvyšování počtu úkonů, které senior bez pomoci druhé osoby nezvládne. Obvykle se tak děje postupně, a rodina má tedy možnost se na péči postupně připravovat. Nastávají ale i situace, kdy se stav seniora změní ze dne na den a potřeba celodenní péče nastává takřka okamžitě. V první fázi tak především přemýšlejí o tom, kdo bude o seniora nadále pečovat a převezme roli hlavního pečovatele a kde bude péče probíhat. V této fázi péče osoby nejvíce vyžadují potřebu vzdělání, které by napomohly k získání základních informací o péči. Neformální pečující obvykle nemají zdravotnické vzdělání, a proto se péči musejí učit. Dále byly vyžadovány administrativní potřeby. Vyřizování úředních záležitostí, týkajících se péče, může být pro pečující náročné. Finance jsou v první fázi péče také významnou otázkou. Pečující osoby v této fázi často opouštějí trh práce, jejich příjmy tedy rapidně poklesnou. Právě nedostatečné finanční zdroje jsou pro pečující osobu často velmi stresující, především pak v případě, kdy se osoba nestará jen o seniora, ale o další členy rodiny.¹²²

Za další fázi Remr označuje „usazení role“, v této fázi již probíhá péče o seniora a v rodině jsou vymezeny role pečujících osob. Zvraty samozřejmě může přinášet především nejistý zdravotní stav seniora, na které pečující musí být připraven a správně na něj reagovat. V této fázi převažují technické potřeby, které obnáší například vhodné úpravy domácnosti pro pobyt seniora. Může se jednat o montáž madel, které jsou nápomocné při pohybu, ale i odstranění bariér při vstupu do obydlí. Technické potřeby tedy často souvisejí i s vynaložením nemalých finančních prostředků. Dále se zvyšuje potřeba praktických dovedností, které se

¹²² REML, Jiří [Potřeby pečujících].: DRAGOMIRECKÁ, Eva a kol. Ti, kteří se starají. Podpora neformální péče o seniory. Karolinum, 2020. ISBN 978-80-246-4627-5. s. 170–184

týkají výkonu péče. Zde mohou být velmi nápomocné terénní služby, které mohou pečující osobu „zaučít“ práci s nesoběstačnou osobou. Ne vždy jsou však tyto služby dostupné v přijatelném časovém horizontu. Objevuje se i potřeba psychologické podpory. Zátěž dopadající na pečující je enormní, psychologické potřeby ovšem bývají odsouvány na druhou kolej, neboť nebývají považovány za akutní. Zanedbávání potřeby psychologické péče může zanechat dlouhodobé následky.¹²³

Následně přichází poslední fáze péče. V této fázi již není možné vykonávat péči v domácích podmínkách, proto není jiná možnost než hospitalizace seniora. Či došlo ke skončení péče z důvodu úmrtí seniora. Během této fáze pečující osoba prožívá smutek z odchodu blízké osoby a zároveň obnovuje život, který vedla před začátkem péče. V této fázi osoba opět prožívá těžkosti spojené s administrativními prvky péče. Není neobvyklá ani potřeba zahrnující zdravotní péči. Jedná se však o zdravotní péči pro pečující osobu. Péče o seniora je velmi náročná, proto zdravotnickou péči spojenou s běžnými nemocemi vyhledávají i sami pečující. Po dobu nemoci však nejsou schopni se o seniora postarat. Dále potřebují psychologickou a emociální pomoc, neboť se vyrovnávají se ztrátou blízké osoby, též mohou čelit pocitu osobního selhání. Nutné je též zmínit sociální potřeby, pečující osoby z důvodu péče přerušují sociální kontakty.¹²⁴

Na základě Remlova výzkumu jsem vymezila hlavní potřeby pečujících, na které by právo sociálního zabezpečení mělo skrze své instituty reagovat. Normy práva sociálního zabezpečení a pracovního práva mají klíčovou roli a měly by být upraveny tak, aby co nejvíc napomáhaly této důležité části společnosti. Jednou z hlavních potřeb je zajištění pomoci s péčí samotnou. To může zahrnovat přístup ke kvalitním sociálním službám, které pečujícím umožní získat podporu a odlehčení při péči o své blízké. Další důležitou potřebou je možnost volna a úprava pracovní doby. Pečující často čelí nedostatku času a potřebují pružný pracovní režim, aby mohli skloubit péči o rodinu s pracovními povinnostmi. Kromě toho je rovněž důležité zajistit, aby pečující měli přístup k dostatečnému finančnímu zabezpečení rodiny. To může být zajištěno prostřednictvím příspěvků od státu, který jim pomůže pokrýt náklady spojené s péčí a ztrátou výdělků z důvodu nemožnosti vykonávání zaměstnání.

¹²³ REML Jiří, s. 170–184

¹²⁴ REML Jiří, s. 170–184

Vybrané potřeby a možnosti jejich řešení budou detailně rozebrány v následujících podkapitolách. Déle budou navrženy úpravy, které by pečujícím osobám mohly být nápomocny.

3.2.1.1 Sociální služby a jejich dostupnost

Úpravu poskytování sociálních služeb nalezneme v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Tento zákon sociální služby dělí do tří kategorií, kterými jsou sociální poradenství, služby sociální péče a služby sociální prevence. Dále jsou sociální služby děleny podle místa, kde jsou poskytovány. Může se jednat o terénní služby, které jsou osobám poskytovány v přirozeném prostředí. O služby pobytové, které jsou spojeny s ubytováním v zařízeních sociálních služeb, či o služby ambulantní, za kterými osoba dochází do zařízení sociálních služeb.¹²⁵

Neformálním pečujícím ze sandwichové generace mohou být nápomocné odlehčovací služby, kterou jsou definovány § 44 zákona o sociálních službách. Odlehčovací služby jsou poskytovány osobám se sníženou soběstačností, o které je jinak pečováno v jejich domácím prostředí. Cílem této služby by dle zákona mělo být poskytnutí nezbytného odpočinku pečující fyzické osobě, což lze považovat za vstřícný krok ze strany zákonodárce. Pečující osoba tak může na nějaký čas svěřit péči o závislou osobu na další osobu. Samozřejmě je tuto možnost využít i ve chvíli, kdy pečující nadále vykonává svou práci, a nemůže se tak o opečovávanou osobu starat neustále. Odlehčovací služby tak v kombinaci s flexibilní formou zaměstnání, ve formě kratší pracovní doby¹²⁶, mohou být ideálním způsobem, jak zůstat aktivní na trhu práce a zároveň pečovat. V Registru poskytovatelů sociálních služeb je možno dohledat, kolik poskytovatelů odlehčovacích služeb se v okolí bydliště seniora nachází. V Praze je dostupnost služeb vyšší, pokud by však pečující osoba zvažovala odlehčovací služby formou terénní a ambulantní péče, ke dni 13. 10. 2023 je po celé republice pouze 80 poskytovatelů, kteří se soustředí na seniory starší 65 let.¹²⁷

¹²⁵ § 32 a § 33 zákona o sociálních službách

¹²⁶ Na kratší pracovní dobu má dle ustanovení § 241 zákoníku práce nárok zaměstnanec, který převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II, ve stupni III nebo stupni IV.

¹²⁷ Registr poskytovatelů služeb je dostupný na webu Ministerstva práce a sociálních věcí. Dostupný z: [Registru poskytovatelů služeb \(mps.v.cz\)](https://mpps.mpsv.cz)

Je možné taktéž využít služeb sociálního poradenství, které je upraveno § 37 zákona o sociálních službách. Poradenství poskytuje osobám potřebné informace k řešení nepříznivých sociálních situací.

Senioři mohou využívat především sociálních služeb osobní asistence, pečovatelské služby, centra denních služeb a denní či týdenní stacionáře. Osobní asistence je upravena v § 39 zákona o sociálních službách. Je terénní službou poskytovanou osobám se sníženou soběstačností a z tohoto důvodu potřebují pomoc jiné fyzické osoby. Osobní asistence není časově omezená a může zahrnout například pomoc s osobní hygienou, zajištěním stravy či dalších běžných úkonů péče o vlastní osobu. Pečovatelská služba, upravena v § 40 zákona o sociálních službách, je poskytována terénní i ambulantní formou. Služba je opět určena osobám se sníženou soběstačností a poskytuje obdobné pomocné služby jako osobní asistence.

Zákon o sociálních službách dále v § 45 a § 46 upravuje služby poskytované centry denních služeb a denními stacionáři. Jedná se o ambulantní služby pro osoby se sníženou soběstačností a kromě již výše uvedené nabídky služeb poskytují také sociálně terapeutické činnosti. V týdenních stacionářích, upravených v § 47 zákona o sociálních službách, jsou poskytovány pobytové služby.

Největší problém sociálních služeb spatřuji v jejich nedostupnosti. Buď nejsou poskytovány v okolí bydliště závislé osoby, popřípadě mají zařízení plnou kapacitu a nejsou tak schopny péči poskytnout. Povinnost krajů zajistit sociální služby i pro osoby, kterým byla poskytována domácí péče, potvrdil i Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 30. 10. 2014, sp. zn. I. ÚS 2637/17. Nelze však říci, že by kraje této své povinnosti dostály.

3.2.1.2 Úprava pracovní doby

Pečující často musí omezit svou ekonomickou aktivitu na úkor péče, kterou poskytují. Zákonodárce se snažil na tuto nelehkou situaci pečujících reagovat a poskytuje jim možnosti zvýhodnění v zaměstnání.

Zákoník práce v ustanovení § 241 upravuje nárok zaměstnanců na kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené pracovní doby nebo kratší pracovní doby.

Tento nárok přiznává zákoník práce v § 241 odst. 2 následujícím osobám:

- a) těhotné zaměstnankyni,

- b) zaměstnanci pečujícímu o dítě mladší než 15 let,
- c) zaměstnanci, který převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).¹²⁸

Tato zákonná úprava může být problematická především z pohledu osob pečujících o závislé osoby. Je nesporné, že děti péči potřebují, je však otázkou, do kolika let dítěte by měli být rodiče upřednostňováni před jinými pečujícími. Zákon umožňuje každému zaměstnanci pečujícímu o dítě, které je mladší 15 let, využít možnosti výše uvedených úprav pracovní doby. Dítě v tomto věku však může být již relativně samostatné, může se zdát nespravedlivé, že každý zaměstnanec v této situaci má nárok na zkrácení pracovní doby. Toto ustanovení může být vnímáno jako nadměrná ochrana a může vést k nespravedlnostem, zejména pokud pečující rodiče mohou využívat tuto úpravu, i když jejich děti jsou schopny se o sebe postarat.

Dalším nedostatkem této právní úpravy je skutečnost, že v případě, že by senior potřeboval pomoc druhé osoby při zvládnání třech základních potřeb, pravděpodobně by mu byl stanoven I. stupeň závislosti. Pečující osoba by tedy neměla nárok na kratší pracovní dobu. I senior, jehož závislost je stanovena jen na I. stupeň závislosti, však například může mít problémy s mobilitou, problém pro něj tedy mohou představovat schody, ale i vstávání ze židle. Může mít problémy s orientací způsobené zhoršením zraku a sluchu, či si není schopen sám obstarat běžný nákup. I péče o takovouto osobu pravděpodobně bude značně časově náročná.

Jedním z hlavních problémů tohoto ustanovení je nerovnost ve způsobu, jakým se posuzuje nárok na úpravu pracovní doby. Zatímco zaměstnanec, pečující o dítě mladší než 15 let, nemusí nijak dokládat jakoukoliv závislost dítěte na péči, zaměstnanec pečující o seniora ve vyšším stupni závislosti musí tuto závislost prokázat.¹²⁹ To vytváří nerovnost v přístupu ke kratší pracovní době a může vést k nezahrnutí některých pečujících osob, které by mohly mít stejnou potřebu úpravy pracovního režimu jako zaměstnanci pečující o dítě, ale pouze z důvodu, že nebudou schopni stupeň závislosti prokázat, úpravy nedosáhnou.

Za správný krok zákonodárce lze považovat úpravu znění ustanovení, které přinesla novela zákoníku práce. Dle původního znění zákona, platného do 31. 09. 2023, musel pečující

¹²⁸ § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

¹²⁹ Musí doložit, že je osoba osobou závislou na pomoci jiné fyzické osoby.

zaměstnanec prokazovat, že o závislou osobu dlouhodobě a sám pečuje. Zákonodárce tak nově přistoupil k vypuštění nutnosti tuto péči prokázat. Zaměstnanec, pečující o dítě mladší než 15 let, prokáže skutečnost, že je dítěti méně než 15 let, poměrně snadno. Prokázat závislost osoby a stupeň závislosti však tak jednoduché být nemuselo. Pečující v ideálním případě potřeboval upravit pracovní dobu co nejdříve poté, kdy nastane potřeba péče. To však bez prokázání péče nešlo.

Zaměstnavatel nemusí požadavku zaměstnance vyhovět, pokud mu v tom brání vážné provozní důvody. Své rozhodnutí však musí zaměstnanci písemně odůvodnit. Pojem vážných pracovních důvodů není zákonem definován, je však vymezen judikaturou. Nejvyšší soud se pojmem zabýval především v rozhodnutí ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003 a rozhodnutí ze dne 5. 06. 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006. Podle uvedených rozhodnutí, při posuzování, zda povolení úpravy pracovní doby brání vážné provozní důvody, které by mohly bránit ve vyhovění žádosti zaměstnance, zaměstnavatel zhodnocuje, jak významný by byl zásah do provozu zaměstnavatele, pokud by došlo k úpravě pracovní doby a porovnává tento hypotetický stav se stavem, kdy zaměstnanec pracuje bez úpravy pracovní doby. Pouze v případě, že by byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz zaměstnavatele, je možné žádosti nevyhovět. Pro posouzení je rozhodný stav provozu zaměstnavatele, jaký je v době, kdy je o žádosti oprávněného zaměstnance rozhodováno. Při posuzování vážnosti pracovních důvodů musí být brána v potaz povaha provozu, organizačně technické poměry zaměstnavatele i množství zaměstnanců a možnosti jejich vzájemného zastupování a možnosti jejich odměňování.

Za provoz je nutno chápat plnění úkolů nebo činností zaměstnavatele, a to zejména úkolů, které souvisejí se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb, a jiné obdobné činnosti, kterou zaměstnavatel provádí vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.

Jak již bylo uvedeno výše, pečující osoby se na svou roli obvykle nemohou připravit dopředu. Proto ani není možné si na dobu péče v zaměstnání naplánovat dovolenou. Samozřejmě tak lze učinit například v případě dlouhodobě plánovaných lékařských zákroků, u kterých je možné očekávat, že zdravotně indisponovaná osoba bude potřebovat péči.

V případě nutnosti krátkodobé péče je možné využít různé formy benefitů, které někteří zaměstnavatelé nabízejí. Velmi praktické mohou být „sick days“ či „free days“, zaměstnanec obvykle nemusí svou nepřítomnost hlásit předem, ale může operativně reagovat na nastalou

situaci. Tyto dny tak mohou sloužit při akutní potřebě návštěvy lékaře, či pomoci v domácnosti osobě, která vyžaduje péči. Počet těchto „volných“ dní je však omezen a je pouze na benevolentnosti zaměstnavatele, zda tento benefit zaměstnancům poskytuje.

Zákon volno na péči řeší skrze instituty ošetřovného a dlouhodobého ošetřovného, které jsou upraveny v části třetí, hlavě VI zákona o nemocenském pojištění. Běžné ošetřovné je možné čerpat po dobu 9 dní¹³⁰, dlouhodobé ošetřovné je pak možné čerpat až 90 dní. Tyto doby jsou pravděpodobně dostatečné například při nutnosti péče po operaci či při zotavení se z krátkodobé nemoci. Osoby, které jsou však na péči dlouhodobě závislé, potřebují péči mnohem déle a potřeba péče se může s přestávkami opakovat. Zaměstnanec též nemusí vždy splňovat podmínky pro poskytnutí pracovního volna k dlouhodobé péči. V takovém případě pečujícím osobám nezbývá mnoho možností. Mohou zaměstnavatele požádat o čerpání neplaceného volna. Pokud však zaměstnanec žádá o neplacené volno z jiného než zákonem stanoveného důvodu, nemá něj nárok, a záleží tedy jen na dobré vůli zaměstnavatele, zda vyjde zaměstnanci vstříc. Pokud zaměstnavatel zaměstnanci volno neposkytne, nezbývá zaměstnanci nic jiného, než opustit svou pracovní pozici a věnovat se péči o závislou osobu. To ovšem pro osoby, které musí kromě jiného živit i svou rodinu včetně malých dětí, může být nemožné.

V době neplaceného pracovního volna zaměstnanec nemá nárok na mzdu nebo náhradu mzdy. Zaměstnanec je tedy povinen si podobu neplaceného volna sám odvádět na zálohy na zdravotní pojištění. Pečující osoba však v době čerpání neplaceného volna pečuje o závislou osobu, a pravděpodobně tak nemá možnost jiného příjmu. Domnívám se, že v takovém případě může být částka, kterou by měl zaměstnanec státu odvádět na pojištění, poměrně vysoká. Stát by v tomto případě mohl uvažovat o zařazení pečujících osob na seznam státních pojištěnců¹³¹, za které stát hradí pojistné. Podobnou skupinou jsou osoby uvedené v § 7 odst. 1 písm. k), které celodenně a řádně pečují o alespoň jedno dítě do sedmi let věku.

3.2.1.3 Finanční zabezpečení

Ač by se mohlo zdát, že péče v domácím prostředí stát nic nestojí, opak je pravdou. Stát sice nemusí na svá bedra přijmout péči o nesoběstačnou osobu. Pokud se však rodina rozhodne o seniora pečovat doma, stát tím obvykle ztratí osobu aktivní na trhu práce. Čím méně práce schopných osob stát bude mít, tím větší problémy bude mít s udržení finanční situace státu,

¹³⁰ V případě osamělého zaměstnance až 16 dní.

¹³¹ Tyto osoby jsou vymezeny v ustanovení § 7 odst. 1 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění.

či tvorbou HDP. Pečující osobě by měl stát, vzhledem k tomu, že na sebe přijala břímě péče, kterou by jinak měl vykonávat, poskytovat náhradu ušlého příjmu.

Dalším aspektem jsou finance státu vynakládané na samotnou péči o seniora. Příspěvek na péči je poskytován na základě zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách a vyhlášky č. 505/2006 Sb. Výše příspěvku se odvíjí od stupně závislosti posuzované osoby. Česká právní úprava rozlišuje čtyři stupně závislosti: lehkou, středně těžkou, těžkou a úplnou závislost. Závislost je určována na základě vyšetření provedeného lékařem a sociálního šetření Úřadu práce. Při posuzování závislosti jsou hodnoceny schopnosti osob zvládat samostatně základní životní potřeby vymezené v § 9 zákona č. 108/2006 Sb.¹³² Nárok na příspěvek mají osoby, které dosáhli věku minimálně 1 roku a trpí dlouhodobým závažným zdravotním stavem, který jim znemožňuje samostatně zvládat základní životní potřeby a při zvládání těchto potřeb potřebuje pomoc jiné osoby. Dle § 7 zákona o sociálních službách se tímto příspěvkem stát podílí na zajištění sociálních služeb nebo jiných forem pomoci při zvládání základních životních potřeb osob. Dávka má tedy příjemcům zajistit možnost vybrat si, jak, a především kým, bude péče o něj prováděna. Pokud je péče vykonávána prostřednictvím neformálních pečujících, obvykle dojde k omezení času, který pečující tráví v práci, případně k opuštění zaměstnání. Uvedené samozřejmě souvisí se snížením výdělku pečující osoby. Nájem a nákupy však osoba musí platit i nadále, přibudou jí k tomu však i náklady na péči o seniora. Ty by částečně měl pokrýt příspěvek na péči. Otázkou je, zda je výše příspěvku dostatečná pro zajištění potřeb závislé osoby a zároveň zda alespoň částečně nahrazuje ušlé příjmy pečující osobě. Pokud si závislá osoba může prostřednictvím dávky zajistit možnost péče, mělo by být počítáno i s tím, že by dávka měla pokrýt náklady samotné pečující osoby. Příspěvek na péči navíc bývá pečujícími osobami chápán jako příjem závislé osoby, nepoužívají jej tedy jako náhradu výpadku svých příjmů. Příspěvek bývá nejčastěji využíván na zaplacení služeb pro seniora či na nákup speciálních pomůcek.¹³³ Právní úprava však stanovuje povinnost osoby závislé, aby skrze příspěvek hradila péči, a to i tu poskytovanou neformálním pečovatelem.¹³⁴ Nedostatečné finanční zabezpečení by mohlo být vyřešeno zvýšením příspěvku na péči a jeho pravidelnou valorizací.

¹³² Těmito potřebami jsou například mobilita, orientace, komunikace, stravování, oblékání, hygiena a další.

¹³³ DUDOVÁ, Radka. *Postarat se ve stáří: rodina a zajištění péče o seniory*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON) v koedici se Sociologickým ústavem AV ČR, 2015. Sociologické aktuality. ISBN 978-80-7419-182-4.s. 161.

¹³⁴ KOLDINSKÁ, K. *Finanční podpora pečujících a návrhy na zlepšení systému dávek – příklady dobré praxe ze zahraničí* [online]. Ostrava: Diakonie ČCE, 2016, ISBN 978-80-87953-28-0. s. 15-16. Dostupné z: <https://www.dustojnestarnuti.cz/res/archive/000148.pdf?seek=1489066959>

Před nabytím účinnosti zákona o sociálních službách bylo možné čerpat příspěvek na péči o osobu blízkou a jinou osobu. Tento příspěvek byl určen pro osoby, které celodenně pečovaly o blízkou osobu vymezenou zákonem¹³⁵. Zákon o sociálních službách však již s touto dávkou nepočítá, příspěvek poskytuje pouze osobě závislé a pečující již nemají nárok na dávku, která by byla určena přímo jim. Finanční situaci pečujících osob by bylo možné zlepšit znovu zavedením dávky, která by byla určena přímo jim a měla by sloužit jako náhrada za ztracený příjem. Zavedení takové dávky by mohlo motivovat více osob k tomu, aby o své blízké pečovaly doma, neboť by poskytoval jistotu, že pečující nepřijdou o příjmy úplně.

Dlouhodobému ošetrovnímu byla již věnována samostatná podkapitola, z tohoto důvodu zde nebude zacházeno do úplných detailů. Dávka dlouhodobého ošetrovního je však zmíněna i zde, neboť je důležitou dávkou, která pomáhá lidem v péči o své blízké v případě jejich těžké nemoci, která vyžaduje celodenní péči. Dávka je vyplácena na základě zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění a může ji pobírat jen osoba účastna alespoň po dobu 90 kalendářních dnů v posledních 4 měsících na pojištění zaměstnance. Tato dávka poskytuje finanční podporu pro péči o rodinného příslušníka¹³⁶, který byl alespoň po dobu 4 kalendářních dní po sobě jdoucích hospitalizován z důvodu závažné poruchy zdraví a předpokládá se, že po propuštění bude jeho zdravotní stav vyžadovat poskytování dlouhodobé péče po dobu alespoň 30 kalendářních dnů.¹³⁷ Podpůrní doba je 90 kalendářních dnů¹³⁸ a výše dlouhodobého ošetrovního tvoří 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den.¹³⁹

Během pobírání dávky dlouhodobého ošetrovního nesmí pečující osoba vykonávat práci.¹⁴⁰ Zákonodárce skrze dávku nahrazuje pečující osobě příjem, o který přijde z důvodu, že nemůže vykonávat výdělečnou činnost. Pečující osobě však náleží jen 60 % redukovaného denního základu za kalendářní den. O podstatnou část příjmů tedy přichází, což v případě zaměstnanců, kteří kromě osoby závislé na péči, pečují i o děti a rodinu, může představovat značný zásah do rodinného rozpočtu. Věřím, že by v některých případech, kdy je čerpáno dlouhodobé ošetrovné, by mohl být příjem nadále zajištěn prostřednictvím flexibilních forem zaměstnávání. Například formou kratšího úvazku při práci vykonávané na dálku.

¹³⁵ § 7 zákona č. 482/1991 Sb.

¹³⁶ Nárok na dávku může vzniknout příbuzným, družce, druhovi i osobě žijící ve stejné domácnosti. Pokud není dán příbuzenský vztah, je podmínkou stejné místo trvalého pobytu.

¹³⁷ § 41a odst. 2 zákona o nemocenském pojištění

¹³⁸ § 41e odst. 1 zákona o nemocenském pojištění

¹³⁹ § 41f zákona o nemocenském pojištění

¹⁴⁰ § 41a odst. 1 zákona o nemocenském pojištění

Jako problematické spatřuji ustanovení § 41a odst. 9 zákona o nemocenském pojištění, které uvádí, že pojištěnci může nárok na další dlouhodobé ošetřovné vzniknout nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne, za který měl naposledy při téže potřebě dlouhodobé péče nárok na výplatu dlouhodobého ošetřovného. Pokud tedy osoba pečovala o svého otce, který se zotavoval z hospitalizace, kdy dávka byla pobírána po dobu dvou měsíců. A následně o čtyři měsíce později dojde k úrazu syna, který po hospitalizaci rovněž bude potřebovat péči, nebude mít původní pečující osoba nárok na dlouhodobé ošetřovné, neboť neuplynulo 12 měsíců ode dne, za který měla naposledy na dávku nárok.

Problém by bylo možné částečně řešit změnou § 41a odst. 9 zákona o nemocenském pojištění. Zákonodárce by mohl umožnit čerpání dávky dlouhodobého ošetřovného opakovaně. To by umožnilo, aby zaměstnanec opakovaně využil i osobní překážky v práci, a měl tak nárok na více dnů pracovního volna.

Za pozitivní naopak považuji možnost střídání pečujících osob, které zákon o nemocenském pojištění umožňuje v § 41d. Osoby si tak mohou péči rozdělit, a veškerá zátěž tak nepadá na jednu osobu. Střídání osob je možné provádět i opakovaně, ale za kalendářní den je možno vyplatit dávku jen jedné osobě.

Na potřebu finančního zabezpečení pečujících se zákonodárce v právní úpravě bezpochyby snažil reagovat. Mělo by však být více myšleno na to, že krom finančního zajištění závislé osoby a pečujícího je rovněž potřeba zohlednit i závazky pečících vůči jiným osobám. Výpadek příjmu spojený s péčí o závislou osobu má nezřídka negativní dopad na finanční situaci celé rodiny.

Závěr

Předkládaná práce si klade za cíl zmapovat právní úpravu, týkající se sladování pracovního a rodinného života, se zaměřením především na normy práva sociálního zabezpečení, pracovního práva a unijní akty. A tím poskytnout komplexní pohled na problematiku sladování pracovního a rodinného života. V rámci celé práce byly představeny instituty napomáhající sladování, identifikovány nedostatky v právní úpravě a byla navržena jejich možná řešení de lege ferenda.

Problematika sladování pracovního a rodinného života je bezpochyby velmi aktuálním tématem. Sladování lze chápat jako snahu o harmonii mezi pracovními povinnostmi a osobními závazky spojenými s rodinným životem. Tento proces zahrnuje schopnost efektivně kombinovat zaměstnání, péči o děti, starší členy rodiny, a další rodinné závazky, aniž by to negativně ovlivnilo kvalitu života. Problematika sladování se stále nejvíce týká žen, neboť právě ony jsou společností nadále vnímány jako hlavní pečovatelky, postupně dochází ke změně tohoto narativu. Tomu svou legislativní činností napomáhá i Evropská unie, která podporuje rovnost mužů a žen, a tím bojuje s genderovými stereotypy.

Významným nástrojem sladování je institut překážek v práci na straně zaměstnance, který upravuje zákoník práce. Společně s dávkami nemocenského pojištění a sociálního zabezpečení může být nápomocný pro pečující osoby. Stát by se však měl více zaměřit na možnosti výkonu práce i v případě, že zaměstnanec využívá institutu překážek v práci. Pokud zaměstnanci na rodičovské dovolené nechtějí ztratit kontakt s pracovištěm, mohou nadále vykonávat práci, zaměstnavatel jim obvykle nabídl možnost přivýdělku pouze formou práce konané mimo pracovní poměr. To však pro zaměstnance nemuselo být vždy výhodné. Zákonodárce ovšem v nedávné době zareagoval novelou zákoníku práce, která změnila podmínky výkonu prací na dohodu. Také je potřeba hledět na to, aby péči vykonávala obě pohlaví, tedy aby i otcové byli s dětmi na rodičovské dovolené. Zákonná úprava tuto možnost sice umožňuje, stále však, především z důvodu rozdílů v odměňování, příliš nepodporuje. Pomoci má i otcovská dovolená a dávka otcovské poporodní péče, která má otce motivovat k větší ochotě pečovat o své potomky.

Česká legislativa, týkající se překážek v práci na straně zaměstnance, aktuálně odpovídá požadavkům unijní legislativy. Lze dokonce říci, že minimální požadavky, které jsou Evropskou unií stanoveny, převyšuje. Rodičovskou dovolenou mohou v České republice

zaměstnanci čerpat až neúměrně dlouho, což může znesnadnit opětovný nástup do zaměstnání, neboť zaměstnanec během své absence může ztratit přehled. Zákonodárce v souvislosti se směrnicí WLB musel upravit podpůrní dobu otcovské poporodní péče. Stále se však zcela nepodařilo vyhovět unijním požadavkům na zapojení otců do péče skrze nepřevoditelnost dvou měsíců rodičovské dovolené. To je způsobeno především výše uvedenou nadprůměrnou délkou rodičovské dovolené.

Déle byly v práci vymezeny i další nástroje pracovního práva, které umožňují snazší sladování pracovního a rodinného života. Jsou jimi flexibilní formy zaměstnávání jako práce na dálku, kratší pracovní úvazky či sdílené pracovní místo. Obecně lze říct, že tyto instituty zaměstnancům dávají možnost upravit si pracovní dobu tak, aby odpovídala jejich potřebám. Mohou tak na pracovišti trávit méně hodin či vykonávat práci z domova. Stát svou legislativou sice flexibilní formy zaměstnání umožňuje, v praxi však většinou záleží na benevolenci zaměstnavatele, zda tyto úpravy klasického výkonu práce podporuje a zaměstnancům je nabízí. Což se projevuje například v nízkém využívání kratších úvazků. Pokrokovější zaměstnavatelé však poskytují svým zaměstnancům i další instituty umožňující snadněji sladovat, než jen ty, které vymezuje zákon. Běžnými se již například stávají další dny volna nad ty zákonem stanovené, zaměstnanecké benefity ve formě hlídání dětí, či možnosti relaxace přímo na pracovišti.

Jako hlavní nedostatky aktuální právní úpravy byly identifikovány práce přesčas a zákonodárcem stále neupravené právo na odpojení se. Zvláště po zákonné úpravě práce na dálku, která může být klíčovým faktorem v procesu sladování, je důležité, aby byly stanoveny jasné hranice a limity týkající se „práva na odpojení se“. Zaměstnanci pracující z domova se stávají obětí nepřetržitého tlaku dostupnosti, což negativně ovlivňuje i jejich osobní život. V této oblasti je Evropská unie výrazně pokrokovější než Česká republika, a je pravděpodobné, že na poli EU budou vytvořeny další nelegislativní, ale i legislativní akty, které budou tlačit členské státy k řešení těchto otázek. V práci byl uveden návrh řešení, který by spočíval v zavedení práva na odpojení se do zákoníku práce.

V problematice týkající se práce přesčas je nezbytné revidovat právní úpravu týkající se pracovní doby u zaměstnanců pracujících na kratší úvazek, neboť aktuální systém nedostatečně odměňuje práci odpracovanou nad rámec dohodnutého úvazku. A velmi problematický je též institut práce přesčas ve zdravotnictví. Novelizovaná část zákoníku práce je v této části

v nesouladu s principy sladování pracovního a rodinného života, ale především může být ohrožením pro celé zdravotnictví. Proto by mělo co nejdříve dojít ke změně právní úpravy.

V závěrečné části práce je na sladování rodinného života nahlíženo z perspektivy sandwichové generace. Její členové jsou často uvězněni mezi péčí o stárnoucí rodiče, vlastní děti a v neposlední řadě jsou zaneprázdněni především prací, která jim však zabezpečuje příjem, bez kterého by péče nemohla probíhat. Ač se právní úprava v oblasti sladování může zdát jako dostatečná, právě pro některé tomu tak být nemusí. Státem není dostatečně vyřešeno finanční zabezpečení neformálních pečujících a dostupnost sociálních služeb. Bez toho však pro sandwichovou generaci vždy bude sladění pracovního a rodinného života v podstatě nemožné. V práci byly analyzovány stěžejní potřeby sandwichové generace a byly rozebrány možnosti sladění péče a výkonu práce.

Stát by se měl zaměřit na zvýšení dostupnosti zařízení poskytujících sociální služby. Za velmi potřebné shledávám především odlehčovací služby, které jsou neformálním pečujícím velmi nápomocné. Pečující mohou část péče přenechat na sociálním pracovníkovi a dopřát si čas na oddech a též v tomto čase mohou vykonávat své zaměstnání. Nabídka a dostupnost sociálních služeb je nevyhovující. Zařízení poskytující služby navíc nejsou schopny pružně reagovat na neočekávané situace. Nežřídká se tak při akutní potřebě pomoci s péčí pečující setkají s pořadníky a dlouhou čekací dobou. V neposlední řadě by měla být i samotným pečujícím poskytována péče. Mohlo by se jednat o dostupnou psychologickou pomoc, či školení, která by napomohla péči zvládat.

Dále je třeba změnit finanční situaci pečujících, kteří aktuálně nejsou státem příliš podporováni. Příspěvek na péči je poskytován závislé osobě a jeho výše je nedostatečná na to, aby alespoň částečně kompenzovala ušlý výdělek pečujícího. Lze tedy uvažovat o zvýšení příspěvku a jeho následné valorizaci. Tím by se zajistila jeho dostatečná výše i v následujících letech. Případně o zavedení nové dávky, která by mohla být podobná dříve již existujícímu příspěvku na péči o osobu blízkou a jinou osobu. Tento postup by byl pro stát velmi finančně náročný, proto nelze předpokládat, že by se k němu stát uchýlil.

V případě, že je péče o závislou osobu natolik náročná, že ji není možné skloubit s prací, měla by být pečujícím zajištěna možnost neplaceného volna. Lze uvažovat o tom, že by měl být zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti zaměstnance o neplacené volno. Problematická však může být naléhavost a nemožnost naplánování akutní péče. Zaměstnavatel by se tedy na

nepřítomnost zaměstnance nemohl dopředu připravit. V případě čerpání neplaceného volna pečující osobou by zákonodárcem měla být zvažena úprava platby záloh na zdravotní pojištění. Pečující by mohli být zařazeni do kategorie státních pojištěnců.

Závěrem lze říci, že právních úprav institutů, které mají být nápomocné při sladování rodinného a pracovního života, nalezneme v české legislativě poměrně velké množství. Problematické je jejich nízké využívání a též fakt, že otázka sladování je do jisté míry stále jen ženskou otázkou. Aby se toto změnilo, musí část péče o rodinu převzít muži a stát se rovnocenným partnerem žen jak v rodinném, tak profesním životě.

Seznam zkratk

BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci

EU – Evropská unie

SDEU – Soudní dvůr Evropské unie

WLB – work-life balance

ZP – Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Seznam použitých zdrojů

Seznam použité literatury

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

DUDOVÁ, Radka. *Postarat se ve stáří: rodina a zajištění péče o seniory*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON) v koedici se Sociologickým ústavem AV ČR, 2015. Sociologické aktuality. ISBN 978-80-7419-182-4

DRAGOMIRECKÁ, Eva a kol. *Ti, kteří se starají. Podpora neformální péče o seniory*. Karolinum, 2020. ISBN 978-80-246-4627-5

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

HAŠKOVÁ, Hana. *Vlastní cestou? životní dráhy v pozdně moderní společnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON) v koedici se Sociologickým ústavem AV ČR, 2014. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-178-7

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). ISBN 978-80-271-3341-3

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 4. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023, ISBN 978-80-7380-915-7

HŮRKA, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2023. ISBN 978-80-7380-912-6

HŮRKA, Petr. *Zákoník práce: komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-910-9

JERÁBEK, Hynek a kol. *Rodinná péče o staré lidi*. Praha: UK FSV CESES, 2005. ISSN: 1801-1519

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

PICHT, Jan, TOMŠEJ Jakub, ed. *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2022. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7676-278-7

VALENTOVÁ, Klára a kol. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C. H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-534-3

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

Seznam použitých článků a internetových zdrojů

BOUDA, Petr, *Nepřímá diskriminace*: Brno: Masarykova univerzita, 2011. Spisy Právnické fakulty MU č. 389 (řada teoretická). ISBN 978-80-210-5679-4. Dostupné z: https://science.law.muni.cz/knihy/monografie/Nepriima_diskriminace.pdf

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (2018). Tiskové sdělení: Přibývá starších lidí pracujících na kratší úvazky. Czso.cz [online]. 3. 8. 2018 [cit. 2023-07-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/tiskove-sdeleni-pribyva-starsich-lidi-pracujicich-na-kratsi-uvazky>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD [ČSÚ]. Pohyb obyvatelstva – rok 2022: Počet narozených v roce 2022 prudce poklesl. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD [ČSÚ]. ČSU [online]. 2023 [cit. 2023-05-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/pohyb-obyvatelstva-rok-2022>

ČSÚ [graf]. Věková struktura [online] 31. 12. 2022 [cit. 2023-05-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/staticke/animgraf/cz/index.html?lang=cz>

DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P., KAHLE, B., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2023-6-4]. ASPI_ID KO262_2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY [EIGE]. Gender Equality Index 2020: Czechia. European Institute for Gender Equality [online]. 2020 [cit. 2023-08-17]. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2020-czechia>

EUROSTAT (2023). Part-time and full-time employment – statistics. Ec.europa.eu [online]. [cit. 2023-07-12]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Part-time_and_full-time_employment_-_statistics#Worker_profile_and_countries

EVROPSKÝ PARLAMENT, 2021, Právo odpojit se od práce by mělo být zabezpečené v celé EU, požadují poslanci. [Europarl.europa.eu](http://europarl.europa.eu) [online]. 26. 01. 2021 [cit. 2023-08-12]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/news/cs/headlines/society/20210121STO96103/pravo-odpojit-se-od-prace-by-melo-byt-zabezpecene-v-cele-eu-pozaduji-poslanci>
<https://www.mpsv.cz/registr-poskytovatelu-sluzeb>

Fond dalšího vzdělávání, 2019. *NÁVRH STRATEGICKÉHO DOKUMENTU NA PODPORU PEČUJÍCÍCH OSOB* [online] [cit. 2023-09-18]. Dostupné z: <https://drive.google.com/file/d/16Vg9KIEdne5A7LxfV7GTbF9WLk0ioDeT/view>

Interpretace výsledků výzkumného šetření INSTITUTU SOCIÁLNÍ PRÁCE [online]. In: INSTITUT SOCIÁLNÍ PRÁCE, Z. S. [cit. 2023-09-17]. ISSN 2570-8481. Dostupné z: https://socialnipolitika.eu/wp-content/uploads/2020/02/Interpretace_vysledku_vyzkum_ISP.pdf

iRozhlas, 2019, Prognóza OSN: Do roku 2050 bude na světě 9,7 miliardy lidí, nejvíc jich přibude v subsaharské Africe. [Irozhlas.cz](http://irozhlas.cz) [online]. 18. 07. 2019 [cit. 2023-05-10]. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zivotni-styl/spolecnost/osn-populace-narust-svet-projekce_1906180751_och

iRozhlas, 2020, Nemocnicím chybí přes tisíc sester a stovky lékařů. Podívejte se, jak je na tom ta vaše. [Irozhlas.cz](http://irozhlas.cz) [online]. 21. 02. 2020 [cit. 2023-09-15]. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/nemocnice-kde-chybi-sestry-lekari_2002210600_pek

KOLDINSKÁ, K. *Sladování pracovního a rodinného života z pohledu práva EU*. In: *Hrabcová, D. (ed). Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2015 Sladování pracovního a rodinného života* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 12-23. Spisy Právnické fakulty MU č. 543 (řada teoretická). ISBN 978-80-210-8121-5. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2015/files/PracovniPravo2015.pdf>

KOLDINSKÁ, K. *Finanční podpora pečujících a návrhy na zlepšení systému dávek – příklady dobré praxe ze zahraničí* [online]. Ostrava: Diakonie ČCE, 2016, ISBN 978-80-87953-28-0. Dostupné z: <https://www.dustojnestarnuti.cz/res/archive/000148.pdf?seek=1489066959>

MLADÍ LÉKAŘI, 2023, Přesčasý lékařů jsou enormní, místy hraničí s rizikem pro pacienty, ale pro velkou část lékařů jsou jediný způsob zajištění důstojného žití. [Mladilekari.cz](http://mladilekari.cz) [online]. 11. 06. 2023 [cit. 2023-09-15]. Dostupné z: <https://mladilekari.cz/2023/06/11/prescasny-lekaru-jsou-enormni-misty-hranici-s-rizikem-pro-pacienty-ale-pro-velkou-cast-lekaru-jsou-jediny-zpusob-zajisteni-dustojneho-ziti/>

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 15. 12. 1994, věc C-399/92. In: EUR-lex [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 02. 10. 2023]. Dostupné z <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A61992CJ0399>

Vývoj obyvatelstva České republiky: Porodnost [online]. In: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD [ČSÚ]. 2019, s. 10 [cit. 2023-10-17]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/121768528/13006920a04.pdf/dccd378f-35a1-4e31-8a1f-6813f8689d42?version=1.1>

Seznam použitých právních předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů

Zákon č. 108/2006 Sb., zákon o sociálních službách

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

Zákon č. 482/1991 Sb. Zákon České národní rady o sociální potřebnosti

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

Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení SMĚRNICE RADY 2010/18/EU, ze dne 26. dubna 2017

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 ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené, uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES

SMĚRNICE RADY 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

SMĚRNICE RADY 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

SMĚRNICE RADY 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)

Smlouva o Evropské unii

Smlouva o fungování Evropské unie

Listina základních práv Evropské unie

Seznam použité judikatury

Nález Ústavního soudu ze dne 30. 10. 2014, sp. zn. I. ÚS 2637/17

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4166/2015

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

Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 15. prosince 1994 *Stadt Lengerich proti Angelika Helmig a Waltraud Schmidt proti Deutsche Angestellten-Krankenkasse*, sp. zn. C-399/92

Abstrakt

Sladování pracovního a rodinného života – perspektiva českého i evropského práva

Sladování pracovního a rodinného života je v dnešní době velmi aktuální otázkou. Zaměstnanci již nechtějí volit mezi prací a péčí, chtějí mít možnost vykonávat oboje. Právní úprava reaguje na tuto potřebu – vytváří podmínky, které podporují sladování. To má pozitivní vliv na produktivitu a spokojenost zaměstnanců. Kromě toho má sladění rodinného a pracovního života pozitivní vliv na celospolečenské faktory, jako jsou demografická stabilita a udržitelný ekonomický růst, a to z něj činí i politicky velmi zajímavé téma.

Diplomová práce přináší komplexní pohled na problematiku sladění pracovního a rodinného života v kontextu platné právní úpravy v České republice a v rámci Evropské unie se zaměřením především na pečující osoby. Hlavním cílem práce je poskytnout čtenářům ucelený přehled současné legislativy týkající se sladění pracovního a rodinného života, zejména zaměřený na flexibilní formy zaměstnávání, institut překážek v práci na straně zaměstnance a finanční zabezpečení v situacích, kdy zaměstnanec nemůže pracovat z důvodu péče o jinou osobu. Práce dále zkoumá normy evropského práva a jejich dopad na tuzemskou legislativu, přičemž upozorňuje i na nelegislativní iniciativy Evropské unie v oblasti sladování pracovního a rodinného života. Zvláštní pozornost je věnována Směrnici Evropského parlamentu a Rady EU 2019/1158 ze dne 20. června 2019, o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, která hraje klíčovou roli v regulaci této problematiky.

Hlavním bodem zájmu jsou pečující osoby, pro které je sladění pracovního a rodinného života náročné a zároveň nezbytné. Práce se zabývá jejich potřebami a specifickými výzvami, kterým čelí. Jsou představeny konkrétní právní nástroje, které podporují možnost sladění rodinného a pracovního života, ale jsou zmíněny i instituty, jejichž úpravu autorka považuje za nedostatečnou. Kromě toho, práce diskutuje situaci „sandwichové generace“, rozebírá specifické problémy, kterým tato skupina osob čelí při snaze sladovat péči o děti a starší členy rodiny s pracovními povinnostmi a navrhuje možná řešení.

Klíčová slova

Sladování, zaměstnání, rodina

Abstract

Harmonisation of work and family life - the perspective of Czech and European law

Harmonising work and family life is a very topical issue today. Employees no longer want to choose between work and care; they want the possibility to do both. The legal framework responds to this need – it creates conditions that support this harmonisation. This has a positive impact on productivity and employee satisfaction. Moreover, balancing work and family life positively influences societal factors, such as demographic stability and sustainable economic growth, making it a politically intriguing topic as well.

The thesis offers a comprehensive view of the work and family life harmonisation in the context of the current legislation in the Czech Republic and within the European Union, focusing especially on caregivers. The main goal of the thesis is to provide readers with a comprehensive overview of current legislation concerning the harmonisation of work and family life, particularly focusing on flexible forms of employment, obstacles at work from the employee's side, and financial security in situations where the employee cannot work due to caring for another person. The thesis further examines European law standards and their impact on domestic legislation, noting also the non-legislative initiatives of the European Union in the field of harmonising work and family life. Special attention is given to Directive of the European Parliament and Council 2019/1158 dated June 20, 2019, on the balance between work and private life of parents and caregivers, which plays a key role in regulating this issue.

The main point of interest are caregivers, for whom balancing work and family life is challenging, yet essential. The thesis addresses their needs and specific challenges they face. Specific legal tools supporting the possibility to harmonise work and family life are introduced, but it also mentions institutions whose adjustments the author considers inadequate. Furthermore, the thesis discusses the situation of the "sandwich generation," delving into the specific problems these people face when trying to balance the care of children and elderly family members with work obligations and proposes possible solutions.

Key words

Harmonisation, employment, care