

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Marie Krpenská

**Právní nástroje pro zajištění rovnováhy mezi
rodinným a pracovním životem**

Diplomová práce

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

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 15. 08. 2024

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 162 271 znaků včetně mezer.

Marie Krpenská

V Praze dne 15. 08. 2024

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala JUDr. Jakubu Tomšejovi, Ph.D., za jeho podporu a trpělivost při vypracování této diplomové práce a za jeho ctěné rady a připomínky. Těž děkuji své rodině a přátelům za to, že při mně stáli během celého studia a věřili ve mě i tehdy, když jsem sama víru ztrácela.

Obsah

Úvod	1
1. Základní východiska a prameny práva	4
1.1. Vymezení základních pojmů	4
1.1.1. Sladování.....	4
1.1.2. Diskriminace.....	5
1.1.3. Flexikurita.....	6
1.1.4. Sladování jako feministická otázka	6
1.1.5. Nezaměstnanost	7
1.1.6. Péče nejen o děti	9
1.2. Právní úprava	9
1.2.1. Úprava na mezinárodní úrovni	9
1.2.2. Úprava v právu Evropské unie	11
1.2.3. Vnitrostátní úprava	11
2. Work-life balance v právu Evropské unie	16
2.1. Primární právo	16
2.2. Sekundární právo	16
2.2.1. Směrnice WLB	18
2.2.2. Směrnice TPWC	26
2.3. Nelegislativní opatření	27
2.3.1. Iniciativa na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob	27
2.3.2. Evropský pilíř sociálních práv	27
2.3.3. Akční plán pro Evropský pilíř sociálních práv	28
2.3.4. Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025	29
3. Překážky v práci na straně zaměstnance.....	31
3.1. Mateřská dovolená	33
3.1.1. Peněžité pomoci v mateřství.....	34
3.2. Otcovská dovolená.....	35
3.3. Rodičovská dovolená	36
3.3.1. Rodičovský příspěvek	37
3.3.2. Problematické aspekty rodičovské dovolené v ČR	37

3.3.3. Úprava rodičovské dovolené de lege ferenda – inspirace ve Švédsku	41
3.4. Ošetřování či péče o dítě mladší 10 let a ošetřování jiné osoby	43
3.5. Poskytování dlouhodobé péče.....	45
3.6. Jiné důležité osobní překážky v práci	46
3.6.1. Svatba	46
3.6.2. Narození dítěte.....	47
3.6.3. Úmrtí rodinného příslušníka.....	47
3.6.4. Doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického či jiného zařízení	48
3.7. Odchylky u služebního poměru	48
4. Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců.....	50
4.1. Pracovní cesty a přeložení	50
4.2. Práce přesčas	50
4.3. Pracovní doba.....	51
4.3.1. Zvláštní úprava pro služební poměr	54
4.4. Výkon práce na dálku	54
4.5. Přestávky ke kojení	55
5. Atypická zaměstnání.....	56
5.1. Kratší pracovní doba	57
5.2. Pružné rozvržení pracovní doby	59
5.3. „Stlačený“ pracovní týden	60
5.4. Konto pracovní doby.....	61
5.5. Práce na dálku	61
5.5.1. Právo se odpojit	63
5.5.2. Práce z domova při služebním poměru.....	65
5.6. Sdílené pracovní místo.....	65
5.7. Rozvržení pracovní doby zaměstnancem.....	66
5.8. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	67
Závěr.....	71
Seznam použitých zdrojů.....	74
Abstrakt.....	81
Klíčová slova	81

Abstract82

Key words:82

Úvod

Work-life balance je v současnosti v oblasti pracovního práva často skloňovaným pojmem. Jedná se o celospolečenské téma, když výkon práce se v průběhu života týká téměř každého člověka a snaha nalézt rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem je tak v zájmu všech pracujících osob.

Institut sladřování již řadu desítek let existuje, od svého vzniku však prošel jistými viditelnými změnami. V dnešní době stále více přestává platit, že sladřovací nástroje, jako třeba flexibilní úvazky, jsou jakýmsi ústupkem zaměstnavatele, na který zaměstnanci nemají nárok a jehož poskytnutí si musí zasloužit, zejména tvrdou prací. Naopak přístup zaměstnanců k některým nástrojům, např. k práci z domova, bývá v praxi již standardem a zaměstnavatelé se tak musí mnohdy předhánět v poskytování větší flexibility, aby byli na trhu práce konkurenční. Velkou zásluhu na této změně přístupu mají generace Y a Z, na trhu práce stále poměrně nové, které staví work-life balance na své škále priorit do popředí, a to často i před výši výdělku.

Ačkoli se o sladřování mluví čím dál více a pro zaměstnance je work-life balance při výběru zaměstnání čím dál důležitějším faktorem, rozhodně se nedá říci, že je jeho právní úprava na svém vrcholu. V současnosti se v různých zemích objevují úplně nové nástroje sladřování, často se hovoří například o čtyřdenním pracovním týdnu, který si již prošel mnoha pilotními programy. Trend work-life balance se tak stále vyvíjí a lze si jen představit, kam až se tento koncept dostane.

Vzhledem k rozsahu problematiky se tato práce bude zabývat pouze výsečí tohoto institutu, a to sladřováním práce s životem rodinným. Ačkoli se problematika work-life balance týká celé populace, v České republice jsou nástroje pro dosahování rovnováhy mezi životem rodinným a pracovním zaměřeny převážně na ženy. To je způsobeno tím, že ačkoli u nás dnes ženy tvoří přibližně polovinu pracovní síly, jsou to ony, kdo téměř výhradně pečují o děti a další blízké osoby, a to na úkor výkonu placeného zaměstnání. V důsledku toho jsou ženy znevýhodněny na trhu práce, jelikož vzhledem k předpokladu jejich budoucích pečovatelských povinností jsou pro zaměstnavatele méně atraktivními uchazeči o zaměstnání. V případě odchodu na mateřskou a rodičovskou dovolenou jsou pak ženy někdy na poměrně dlouhé období z trhu práce vyřazeny, což škodí jak jejich kariérnímu postupu, tak schopnosti vykonávat dosavadní práci, vzhledem k měnícím se postupům a rychlému technologickému pokroku. To vše má v důsledku vliv i na nerovnost v odměňování obou pohlaví, kdy se ženám vzhledem k přerušení výkonu zaměstnání často pozastavuje případný růst mzdy či platu a ve finále to vede i k podstatně nižším starobním důchodům žen.

Slad'ování rodinného a pracovního života však není důležité jen pro ženy, jelikož jeho úroveň v důsledku ovlivňuje celou společnost. Situace, kdy je možnost dosažení rovnováhy mezi pracovními a rodinnými povinnostmi obtížná, významně přispívá k nedostatečnému zastoupení žen, zejména pečujících matek, na trhu práce. Vysoká nezaměstnanost této nezanedbatelné skupiny obyvatel neprospívá ekonomickému rozvoji země, když není využita kapacita potenciálně ekonomicky aktivního obyvatelstva. Pečující ženy s nízkými či úplně absentujícími příjmy současně téměř nepřispívají do veřejných rozpočtů, naopak jsou jim v rámci pomoci při poskytování péče z těchto rozpočtů vypláceny sociální dávky.

Cílem této diplomové práce bude tedy analyzovat právní nástroje, které mají zaměstnancům pomoci dosáhnout rovnováhy mezi sférou pracovní a sférou rodinnou.

V první kapitole bude představen pojem slad'ování a některé další instituty, které s ním úzce souvisí. Nastíněn bude přehled právní úpravy, která se institutem slad'ování zabývá, a to na úrovni mezinárodní, evropské i vnitrostátní.

V kapitole druhé pak bude podrobněji rozvedena úprava work-life balance v právních předpisech EU, zvláštní pozornost přitom bude věnována zejména tzv. směrnici work-life balance a její transpozici do právního řádu České republiky. Představeny budou i některé nelegislativní dokumenty, vyjadřující směřování a cíle EU v této oblasti.

Další kapitoly již budou věnovány slad'ovacím nástrojům na území České republiky. Jako první budou ve třetí kapitole popsány překážky v práci na straně zaměstnance, které jsou významným institutem umožňujícím zaměstnancům, a to hlavně ženám, nárokovat si pracovní volno z důvodu péče o děti a jiných osobních a rodinných důvodů. Velká část této kapitoly bude věnována patrně nejdůležitější překážce v práci z pohledu slad'ování, a to rodičovské dovolené, přičemž bude představena současná právní úprava včetně jejích negativ a budou nabídnuty návrhy *de lege ferenda* i v souvislosti se zahraniční komparací.

Čtvrtá kapitola pojedná o části zákoníku práce věnující se zvláštním podmínkám některých zaměstnanců, mimo jiné zaměstnanců pečujících o děti nebo jiné blízké osoby na pomoci závislé, a to například v oblasti práce přesčas nebo pracovních cest. Část kapitoly bude též věnována specifickému právu pečujících zaměstnanců žádat o pružné uspořádání pracovní doby.

V poslední, páté, kapitole se práce bude zabývat atypickými zaměstnáními, jako například kratší pracovní dobou nebo sdíleným pracovním místem, přičemž u každé jednotlivé formy atypického zaměstnání bude stručně popsána její současná zákonná úprava a využití v praxi. Pojednáno bude též o výkonu práce na dálku a s ním spojeným nově se objevujícím

právem na odpojení. Poslední část této kapitoly bude věnována dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to zejména z hlediska podstatných změn, které do jejich právní úpravy zavedla transpoziční novela zákoníku práce.

Tato diplomová práce vychází z právního stavu účinného ke dni 1. 8. 2024.

1. Základní východiska a prameny práva

1.1. Vymezení základních pojmů

1.1.1. Slad'ování

Pro dosahování rovnováhy mezi rodinným a pracovním životem se v odborné i populární literatuře používají různá označení. V českém prostředí se často setkáváme s pojmem *slad'ování rodinného a pracovního života*, nebo též zkráceně *slad'ování*, které můžeme definovat jako *politiky či přístupy umožňující zaměstnancům, resp. pracovníkům spojit rodinné povinnosti a (placenou) práci*.¹

Postupem času se začal stále častěji objevovat pojem *slad'ování soukromého a pracovního života*, když se posunulo zaměření z pracovníků s pečovatelskými povinnostmi, tedy převážně matek s malými dětmi, na člověka jako takového. Při slad'ování se tedy již nezohledňuje pouze péče o děti a blízké, ale i jiné oblasti života, jako je společenský život, vzdělávání, volnočasové aktivity, osobnostní rozvoj, péče o duševní a fyzické zdraví zaměstnanců a další. Vzhledem k mezinárodnímu přesahu problematiky a její úpravu v unijní legislativě se i u nás čím dál více používá termín *work-life balance*, tedy v překladu *rovnováha práce a života*.

Všechny výše zmíněné pojmy budou v této práci používány ve stejném významu, přičemž s ohledem na rozsah problematiky se tato práce bude zabývat pouze dosahováním rovnováhy mezi sférou rodinnou a sférou pracovní.

Smyslem konceptu *work-life balance* je dosažení rovnováhy mezi placeným zaměstnáním, které může mít mnoho forem, a soukromým životem zaměstnance, tak, aby se předešlo negativnímu působení výkonu práce na ostatní sféry života.²

Koncept slad'ování se objevil již v 70. letech minulého století spolu s myšlenkou, že péče o děti a blízké osoby, která byla vykonávaná převážně ženami, by mohla negativně ovlivnit působení žen na trhu práce, ať už z hlediska jejich přípravy, vstupu nebo podílení se na něm.

V dnešní době jsou některé slad'ovací nástroje, jako je například občasná práce z domova, velmi rozšířeným nástrojem a flexibilní uspořádání práce je u uchazečů o pracovní

¹ MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie. *Work-life balance a překerní zaměstnání v České republice*. In: PICHRT, Jan a TOMŠEJ, Jakub (ed.). *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-278-7.

² Tamtéž.

místo jedním z hlavních požadavků.³ Zaměstnavatelé se tak tomuto trendu musí přizpůsobit, aby byli pro potenciální uchazeče o zaměstnání atraktivní a mohli se vyrovnat konkurenci. Ačkoli se v souvislosti s institutem sladování často mluví o ústupcích vůči zaměstnancům nebo se tyto instituty řadí do zaměstnaneckých benefitů, má dosažení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pozitivní důsledky jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. To si často neuvědomují hlavně zaměstnavatelé, kteří mají nástroje sladování často spojené se snížením výkonnosti. Mnohdy je však opak pravdou a v současnosti se pomalu boří mýty o tom, že čím více hodin zaměstnanci stráví v práci, tím větší bude jejich produktivita. Mezi pozitivna, která zavádění sladovacích nástrojů přináší, můžeme řadit například větší spokojenost zaměstnanců, loajalitu k zaměstnavateli, produktivitu a nadšení do práce. Zavádění work-life institutů může současně přispět ke snížení absence zaměstnanců na pracovišti či jejich fluktuace.⁴

Problematika work-life balance je typická svou multidimenzionalitou. Kromě práva se tématem zabývá sociologie, psychologie, andragogika či personální řízení. Co se týče právních oborů, které souvisí s institutem sladování, jedná se kromě práva pracovního o právo sociálního zabezpečení, právo občanské, finanční, správní a obchodní.⁵ Problematika sladování úzce souvisí s otázkou diskriminace, a to především z důvodu pohlaví či věku. Pojí se též s ochrannou funkcí pracovního práva, která se výrazně projevuje například v úpravě pracovních podmínek žen a rodičů.

1.1.2. Diskriminace

Téma sladování úzce souvisí s rovným zacházením a zákazem diskriminace, a to zejména diskriminace z důvodu pohlaví, rodinného a zdravotního stavu. Diskriminací se pak rozumí *jakékoliv rozlišování, vyloučení nebo dávání přednosti založené na diskriminačních znacích, jejichž cílem je znemožnit nebo ohrozit stejné možnosti zaměstnanců nebo stejné*

³ TOMŠEJ, Jakub. Pružné uspořádání práce: nový institut pracovního práva? In: PICHRT, Jan a TOMŠEJ, Jakub (ed.). *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-278-7.

⁴ Tamtéž.

⁵ HOMFRAY, Šárka; SKALKOVÁ, Jana a ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ, Klára. *Nástroje sladování osobního a pracovního života: z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele*. Praha: Grada Publishing, 2022, s. 37. ISBN 978-80-271-3341-3.

*zacházení s nimi v pracovněprávních vztazích.*⁶ V zákoníku práce je výslovně stanoven zákaz diskriminace zaměstnanců ze strany zaměstnavatele ve věci jejich pracovních podmínek, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odborné přípravy a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.⁷ V praxi nicméně není neobvyklé, že osoby, které potřebují využít některého z work-life balance institutů, ať už je to kratší úvazek či home office, jsou na trhu práce v rozporu se zákonem znevýhodněny a diskriminovány.⁸

1.1.3. Flexikurita

Se sladováním souvisí i idea flexikurity, která v sobě pojí flexibilitu pracovního vztahu a ochranu zaměstnance jako slabší smluvní strany (security).⁹ Jako příklady flexibilní stránky pracovních vztahů se přitom uvádějí právě některé nástroje k dosahování work-life balance. Jsou jimi například dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, kratší pracovní doba, pružné rozvržení pracovní doby, homeworking či sdílené pracovní místo. Poslední novely zákoníku práce pak posílily prvek jistoty, který v některých typech úvazků, zejména v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr, chyběl.

1.1.4. Sladování jako feministická otázka

Work-life balance souvisí se stále existující genderovou nerovností v oblasti péče o domácnost, děti a jiné blízké osoby. V době svého vzniku se problematika sladování dotýkala pouze žen, když měla napomoci jejich zrovnoprávnění ve veřejném i soukromém životě a dosažení stejné míry zapojení obou partnerů do péče o děti a domácnost. Ač byl pro ženy jejich vstup na trh práce velmi významným milníkem, na jejich pečovatelských povinnostech se nic nezměnilo, naopak se pro ženy stalo náročnější obstarat všechny povinnosti spojené s dětmi a

⁶ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Rovné zacházení a zákaz diskriminace. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 162. ISBN: 978-80-7400-667-8.

⁷ § 16 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

⁸ VYSOKAJOVÁ, Magrerita, ref. 6.

⁹ ŠMÍD, Martin. Sladování rodinného a pracovního života v připravované novele zákoníku práce v kontextu doporučení veřejného ochránce práv. Online. In: MORÁVEK, Jakub a PICHRT, Jan. *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2022, s. 51. ISBN 978-80-7630-025-5. Dostupné z: <https://rozkotova.cld.bz/Moravek-J-Pichrt-J-eds-Pracovni-pravo-a-socialni-ochrana-v-nejiste-dobe>. [cit. 2024-06-23].

domácností pouze v čase, který jim zbyl po návratu ze zaměstnání. Nástroje sladování tak měly ženám pomoci tyto dvě sféry života skloubit.¹⁰

V současné západní společnosti se pozvolně usiluje o emancipaci mužů a přerozdělení práce mezi partnery, stále je však skutečností, že muži tráví domácími pracemi a péčí o rodinu mnohem méně času nežli ženy. Dle statistik za rok 2022 se domácím pracím každý den věnuje 58 % žen a pouze 20 % mužů ve věku od 18 do 74 let. Každodenní pečovatelské povinnosti má v rámci stejné skupiny 34 % žen a 19 % mužů.¹¹ S tím souvisí jeden z posledních trendů sladování, kterým je podpora větší účasti mužů na pečovatelských povinnostech. Nicméně počet otců, kteří čerpají rodičovskou dovolenou, je stále extrémně malý, u nás to jsou asi jen 2 %. Jedním z důvodů tohoto nepoměru je i tzv. gender pay gap, kdy rozdíly v odměňování mužů a žen bývají vysoké a ztráta příjmu muže v případě jeho odchodu na rodičovskou dovolenou by byla pro rodiny často ekonomicky likvidační.¹²

Ačkoli se tedy v současnosti problematika sladování dotýká i mužů a čím dál více otců si bere rodičovskou dovolenou a přebírá péči o domácnost, ve většině případů dopadá úprava sladování na ženy, a to zejména v souvislosti s péčí o děti.

1.1.5. Nezaměstnanost

Problematika sladování se dále pojí s nezaměstnaností. Míra nezaměstnanosti žen je dlouhodobě vyšší než míra nezaměstnanosti mužů, což je z velké části způsobeno právě péčí o děti a jiné závislé členy rodiny, kterou zastávají převážně ženy.

Česká republika má v rámci EU jeden z největších rozdílů v míře zaměstnanosti žen a mužů a také jeden z nejvyšších podílů ekonomicky neaktivních žen z důvodu pečovatelských povinností.¹³ Z důvodu péče o děti či jiné členy rodiny je u nás ekonomicky neaktivních 74,4

¹⁰ HOMFRAY, Šárka; SKALKOVÁ, Jana a ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ, Klára, ref. 5, s. 19.

¹¹ Evropský institut pro rovnost žen a mužů. *Gender Equality Index 2023: Czechia*. Online. 2023. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/country/CZ>. [cit. 2024-06-29].

¹² HOMFRAY, Šárka; SKALKOVÁ, Jana a ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ, Klára, ref. 5, s. 29-30.

¹³ Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Sněmovní tisk č. 716/0.

% žen ve věku 25-49 let, tedy téměř dvojnásobek, než činí průměr v EU. Ze stejného důvodu je neaktivních pouze 5,5 % mužů.¹⁴

Významnou část nezaměstnaných žen tvoří matky dětí do 3 let věku, jejichž zaměstnanost je u nás v porovnání s jinými evropskými státy výrazně nízká. Například ve Francii je oproti nám procento pracujících matek trojnásobné, ve skandinávských zemích čtyřnásobné.¹⁵ To, že jsou matky výrazně častěji vyřazeny z trhu práce, je způsobeno mnoha faktory, mezi které patří například nezáměr žen o hůře placenou práci na částečný úvazek, dlouhá rodičovská dovolená spolu se systémem dávek pro rodiny s malými dětmi a místně, finančně i kapacitně nedostupná nabídka zařízení poskytujících péči o malé děti.¹⁶ Podstatným důvodem nezaměstnanosti matek dětí do 3 let věku je též nedostačená nabídka flexibilních pracovních úvazků na trhu práce. Ačkoli český právní řád upravuje množství druhů flexibilních forem práce, v praxi je mnoho zaměstnavatelů nevyužívá a skloubení péče o děti se zaměstnáním je tak náročné. České ženy jsou pak nuceny rozhodnout se buď pro zaměstnání na plný úvazek, nebo pro osobní a celodenní péči o děti při rodičovské dovolené. Dalším problémem je skutečnost, že pro ženy je mnohdy výhodnější zůstat na rodičovské dovolené po nejdelší možnou dobu. Systém poskytování rodičovského příspěvku, který lze čerpat až do 3 let věku dítěte,¹⁷ totiž dává rodičům motivaci k využití celé zákonné doby rodičovské dovolené, a tedy k dlouhé absenci na trhu práce,¹⁸ přičemž čím déle je osoba z trhu práce vyřazena, tím hůře se jí na něj následně vrací. Na svou původní pracovní pozici se po mateřské a rodičovské dovolené vrací jen polovina žen a vzhledem k absenci jiných možností část z nich řeší situaci nárazovými brigádami či podnikáním.¹⁹

Cílem nástrojů pro podporu work-life balance je tedy zejména umožnit rodičům profesní rozvoj a zachování kontaktu se zaměstnáním i v průběhu péče o malé děti, čímž se docílí udržení profesního růstu a nabytých profesních kvalit a zkušeností. Návrat rodičů na

¹⁴ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Podpora rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce v rámci činností Úřadu práce ČR: Metodická příručka*. Online, PDF. 2021. ISBN 978-80-7421-237-6. Dostupné z: https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2021/07/Metodika_KA6_04.pdf. [cit. 2024-06-29].

¹⁵ HOMFRAY, Šárka; SKALKOVÁ, Jana a ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ, Klára, ref. 5, s. 29-30.

¹⁶ Důvodová zpráva k zákonu č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů.

¹⁷ § 30 odst. 1 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

¹⁸ Důvodová zpráva k zákonu č. 247/2014 Sb.

¹⁹ HOMFRAY, Šárka; SKALKOVÁ, Jana a ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ, Klára, ref. 5, s. 31-32.

pracovní trh pak bude snadnější a péče o děti nebude mít takový negativní vliv na jejich kariéru.²⁰

1.1.6. Péče nejen o děti

V kontextu sladování pracovního a rodinného života je na prvním místě zmiňována péče zaměstnanců o malé děti. Neméně esenciální jsou však nástroje work-life balance při péči o jiné rodinné příslušníky a blízké osoby. To je umocněno v situacích, kdy právní řád neobsahuje srovnatelné nástroje jako je mateřská a rodičovská dovolená pro usnadnění péče o jiné blízké osoby, když ani dlouhodobé ošetrovné není dostačující vzhledem ke své délce a podmínkám čerpání.

Z důvodu výkonu péče na úkor zaměstnání jsou neformálně pečující finančně znevýhodněni, a to jak během produktivního věku, tak i později v životě vzhledem k nižšímu nároku na sociální dávky.²¹ Stejně jako u pečujících matek má tento faktor negativní vliv na celou společnost a ekonomiku.

1.2. Právní úprava

Hlavním cílem právní úpravy sladování rodinného a pracovního života je usnadnit plnou nebo alespoň částečnou účast osob s pečovatelskými povinnostmi, které jsou v produktivním věku, na profesním životě.²² Jak již bylo řečeno, problematika work-life balance je komplexní a spadá do mnoha právních oborů, z nichž nejvýznamnější je právo pracovní a právo sociálního zabezpečení.

1.2.1. Úprava na mezinárodní úrovni

Mezinárodní úprava sladování rodinného a pracovního života je poměrně střídavá. S ohledem na různost úpravy v právních rádech jednotlivých států není možné na mezinárodní úrovni podrobně upravovat sociální práva. Nicméně vzhledem k důležitosti sladování jsou mezinárodně upraveny alespoň základy právní úpravy.

²⁰ Důvodová zpráva k zákonu č. 247/2014 Sb.

²¹ HOMFRAY, Šárka; SKALKOVÁ, Jana a ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ, Klára, ref. 5, s. 33.

²² HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 347. ISBN 978-80-7380-825-9.

Důležitá je v této oblasti zejména na půdě OSN přijatá Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979. Již v preambuli tato úmluva zmiňuje důležitost role obou rodičů v rodině a při výchově dětí a stanoví, že *úloha ženy při zachování rodu by neměla být základem pro diskriminaci, ale že výchova dětí vyžaduje rozdělení odpovědnosti mezi muže a ženy a společnost jako celek, přičemž pro dosažení plné rovnoprávnosti mezi muži a ženami je nutná změna tradiční úlohy mužů, jakož i úlohy žen ve společnosti a v rodině.*²³

Co se týče konkrétních povinností jednotlivých států, k jejichž plnění se podepsáním úmluvy zavázaly, je třeba zmínit čl. 5 písm. b), který smluvním státům ukládá povinnost přijmout opatření *k zabezpečení toho, aby rodinná výchova zahrnovala řádné pochopení mateřství jako společenské funkce a uznání společné odpovědnosti mužů a žen za výchovu a rozvoj jejich dětí.*²⁴

Smluvní státy jsou dále povinny přijmout opatření pro zabránění diskriminace žen z důvodu mateřství, a to mimo jiné zavedením *mateřské dovolené s platem nebo se srovnatelnými sociálními výhodami bez ztráty dřívějšího zaměstnání, služebního postavení nebo sociálních příspěvků* a poskytováním *nezbytných doplňkových sociálních služeb, umožňujících rodičům spojovat rodinné povinnosti s pracovními povinnostmi a účastí na veřejném životě, zejména podporováním zřizování a rozvoje sítě zařízení péče o děti.*²⁵

Problematické sladění rodinného a pracovního života se věnují i předpisy přijaté na půdě Mezinárodní organizace práce, zejména se jedná o Úmluvu č. 156 o pracovnících s povinnostmi v rodině a na ni navazující Doporučení č. 165 o zaměstnancích s rodinnými povinnostmi. Česká republika však tuto úmluvu neratifikovala, může tak sloužit pouze jako inspirativní zdroj. Hlavní povinností smluvních států dle této úmluvy je umožnit tzv. pracovníkům s rodinnými povinnostmi, kteří jsou nebo chtějí být zaměstnáni, uplatnit své právo na zaměstnání, aniž by byli diskriminováni, a to pokud možno bez konfliktu mezi jejich zaměstnáním a rodinnými povinnostmi.²⁶

²³ Preambule Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979, v ČR vydané jako Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 62/1987 Sb.

²⁴ Čl. 5 písm. b) Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen.

²⁵ Čl. 11 odst. 2 písm. b) a c) Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen.

²⁶ Čl. 3 odst. 1 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 156. z roku 1981.

1.2.2. Úprava v právu Evropské unie

Na unijní úrovni je sladování rodinného a pracovního života upraveno poměrně detailně, mimo jiné i proto, že sociální politika patří do sdílených pravomocí EU a členských států.²⁷ Pro sdílené pravomoci platí, že právní předpisy v této oblasti může přijímat jak EU, tak členské státy, které tak činí pouze v případě, kdy EU vlastní pravomoc neuplatňuje nebo se rozhodla ji neuplatňovat.²⁸ Vnitrostátní úprava je tak na unijním právu značně závislá a musí s ním být v souladu.

Institut work-life balance je upraven jak v primárních, tak v sekundárních právních předpisech EU, obsáhle se problematice věnují i nelegislativní unijní dokumenty. Detailně se unijní úpravou sladování bude věnovat druhá kapitola této práce.

1.2.3. Vnitrostátní úprava

Dosahování rovnováhy mezi rodinným a pracovním životem není v české právní úpravě upraveno komplexně, naopak je roztrženo mezi různé právní předpisy spadající do mnoha právních oborů.

Základ pro sladování můžeme nalézt již na ústavněprávní úrovni. S ohledem na úzkou souvislost institutu sladování s problematikou diskriminace je třeba zmínit již čl. 1 Listiny základních práv a svobod (dále jen „*Listina*“) a čl. 3 odst. 1 Listiny, kterými se základní práva a svobody zaručují všem bez rozdílu pohlaví, do kteréhožto rozlišovacího důvodu spadá i rodičovství. S problematikou dále souvisí čl. 28 Listiny, dle kterého mají zaměstnanci právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Čl. 29 odst. 1 Listiny pak přiznává ženám právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky a čl. 32 Listiny poskytuje nejvyšší úroveň ochrany rodině a rodičovství. Další ustanovení pak zaručují ženě v těhotenství zvláštní péči, ochranu v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky²⁹ a rodičům, kteří pečují o děti, se přiznává právo na pomoc státu.³⁰ Podrobněji jsou tato práva provedena v podústavních právních předpisech, nicméně jejich zakotvení na ústavní úrovni akcentuje jejich důležitost pro stát a společnost.

S ohledem na multidisciplinární charakter institutu work-life balance spadá právní úprava, která jej upravuje, do různých právních odvětví jak veřejného, tak i soukromého práva.

²⁷ Čl. 4 Smlouvy o fungování EU (dále jen „*SFEU*“).

²⁸ Čl. 2 odst. 2 SFEU.

²⁹ Čl. 32 odst. 2 Listiny základních práv a svobod.

³⁰ Čl. 32 odst. 5 Listiny základních práv a svobod.

Nejdůležitějším soukromoprávním odvětvím je pro oblast sladění rodinného a pracovního života právo pracovní, které se institutu sladění věnuje zejména v rámci zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Již v počátečních ustanoveních zákoník práce stanoví povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout postupu v zaměstnání.³¹ Zákon dále výslovně zakazuje diskriminaci z důvodu pohlaví, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, přičemž za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství.³² Zákoník práce dále upravuje pracovní dobu, dobu odpočinku a s nimi související flexibilní formy výkonu práce a v neposlední řadě jsou v zákoně vymezeny důležité osobní překážky v práci z důvodů týkajících se mateřství, otcovství či péče o jinou osobu a zvláštní pracovní podmínky některých skupin zaměstnanců s pečovatelskými povinnostmi.

Dalším důležitým právním odvětvím napomáhajícím dosažení rovnováhy rodinného a pracovního života je právo sociálního zabezpečení. Jmenovitě problematiku upravují zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zákon o státní sociální podpoře, zákon o důchodovém pojištění, zákon o sociálních službách a zákon o nemocenském pojištění. V těchto právních předpisech nalezneme především úpravu různých sociálních dávek, na které mají zaměstnanci nárok při výskytu určitých důležitých osobních překážek v práci nebo v jiných případech, kdy nemohou vykonávat práci, a které tak fakticky umožní zaměstnancům čerpat volno ze zaměstnání po finanční stránce.³³ Ve zmíněných zákonech upravenými dávkami jsou například peněžitá pomoc v mateřství, otcovská poporodní péče, rodičovský příspěvek, dlouhodobé ošetřovné nebo příspěvek na péči.

Již bylo řečeno, že téma work-life balance souvisí s rovností a antidiskriminačními opatřeními, pročež je na místě zmínit i antidiskriminační zákon³⁴ jako jeden z pramenů právní úpravy. Antidiskriminační zákon blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace mimo jiné ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání, pracovních a služebních poměrů a jiné závislé činnosti a s nimi souvisejícím odměňováním a ve věci

³¹ § 16 odst. 1 zákoníku práce.

³² § 16 odst. 2 zákoníku práce.

³³ HOMFRAY, Šárka; SKALKOVÁ, Jana a ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ, Klára, ref. 5, s. 43.

³⁴ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

sociálního zabezpečení.³⁵ Jedním z nepřipustných diskriminačních důvodů je dle tohoto zákona i pohlaví, přičemž stejně jako v zákoníku práce se za diskriminaci z důvodu pohlaví považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství.³⁶ Zákon dále stanoví, jaké případy nejsou diskriminací. V souvislosti se sladčováním je zejména podstatné, že diskriminací není rozdílné zacházení za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.³⁷ Dále nejsou diskriminačními ta opatření, která mají za cíl předejít či vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině vymezené některým z diskriminačních důvodů, tedy i z důvodu pohlaví, resp. těhotenství, mateřství a otcovství, a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti.³⁸

Důležitým právním předpisem je v oblasti work-life balance i zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, který upravuje služební poměr státních zaměstnanců vykonávajících státní správu ve správních úřadech.³⁹ Zákon o státní službě, na rozdíl od zákoníku práce, výslovně stanoví, že úkolem služebního úřadu je vytvářet podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců. Jednotlivými nástroji, které mají k tomuto cíli sloužit, jsou zejména rozvržení služební doby včetně stanovení začátku a konce služební doby a pružného rozvržení služební doby, povolování kratší služební doby, sjednávání možnosti vykonávat službu z jiného místa a zřizování školských zařízení za účelem předškolního vzdělávání nebo poskytování péče o dítě v dětské skupině.⁴⁰ Dále je v zákoně zakotveno právo těhotných zaměstnankyň a zaměstnanců s pečovatelskými povinnostmi na úpravu služební doby ze strany státního úřadu za podmínky, že to nebrání řádnému plnění úkolů služebního úřadu.⁴¹ Zákon též upravuje možnost služebního orgánu uzavřít se zaměstnancem dohodu o výkonu služby z jiného místa, než je pracoviště zaměstnance.⁴² Co se týče podmínek výkonu služby těhotných

³⁵ § 1 antidiskriminačního zákona.

³⁶ § 2 odst. 4 antidiskriminačního zákona.

³⁷ § 6 odst. 5 antidiskriminačního zákona.

³⁸ § 7 odst. 2 antidiskriminačního zákona.

³⁹ § 1 zákona č. 234/2014, o státní službě.

⁴⁰ § 116 odst. 1 zákona o státní službě.

⁴¹ § 116 odst. 2 zákona o státní službě.

⁴² § 117 odst. 1, 2 zákona o státní službě.

státních zaměstnankyň a zaměstnankyň-matek a dále mateřské, rodičovské a otcovské dovolené, odkazuje zákon o státní službě na zákoník práce.⁴³

Nemálo důležitými jsou dále veřejnoprávní předpisy upravující služby péče o děti, tedy zejména školský zákon a zákon o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině. Okrajově s institutem slad'ování rodinného a pracovního života souvisí i další předpisy veřejného práva, jako například zákon o zaměstnanosti či zákon o inspekci práce.

1.2.3.1. Nástroje pracovního práva podporující dosažení rovnováhy

Jak již bylo řečeno, nejvýznamnějším odvětvím upravujícím nástroje slad'ování je pracovní právo. V kapitolách tři až pět budou rozebrány slad'ovací nástroje pracovního práva, které nalezneme v zákoníku práce. Zákoník práce však neobsahuje část, která by byla slad'ování výslovně věnována, a instituty jsou roztržštěné na jeho různých místech. Lze je rozdělit do tří kategorií, podle toho, jakého jsou charakteru.

První skupinou jsou v zákoníku práce vyjmenované důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance, kam se řadí mimo jiné mateřská, otcovská a rodičovská dovolená nebo ošetřování dítěte mladšího 10 let.

Další kategorií nástrojů pro dosažení rovnováhy jsou instituty zákoníku práce, které chrání matku či rodiče pečujícího o dítě. V zákoníku práce jsou tyto instituty souhrnně nazvány *pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby*. Do těchto nástrojů spadá například omezení u pracovních cest a práce přesčas, povinnost zohlednění pečovatelských povinností zaměstnanců při plánování směn, možnost kratší pracovní doby nebo výkon práce na dálku.

Třetí, velmi podstatnou kategorií work-life balance institutů jsou flexibilní formy výkonu práce. Zákoník práce neobsahuje definici flexibilních úvazků ani nepodává jejich výčet. Mezi tyto formy úvazků můžeme zařadit různé úpravy pracovní doby nebo i dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Pro slad'ování rodinného a pracovního života si však společnost nevystačí pouze s vhodnou úpravou pracovních podmínek. Stejně důležité je naplnit podmínky, které s pracovním právem nesouvisí, například zajistit dostupnost předškolních zařízení pro děti, tedy mateřských škol a dětských skupin, či vhodně nastavit úpravu rodičovského příspěvku.⁴⁴

⁴³ § 118 až 121 zákona o státní službě.

⁴⁴ ŠMÍD, Martin; MORÁVEK, Jakub a PICHRT, Jan, ref. 9, s. 50.

Podstatná je též dostupnost zařízení poskytujících péči osobám závislým na pomoci jiné osoby, tedy zejména seniorům a osobám s těžkým zdravotním postižením. Sem spadají různé formy sociálních služeb, jako jsou pečovatelské služby, odlehčovací služby, denní a týdenní stacionáře, domovy pro seniory nebo domovy pro osoby se zdravotním postižením.⁴⁵

⁴⁵ HŮRKA, Petr, ref. 22, s. 347.

2. Work-life balance v právu Evropské unie

2.1. Primární právo

Zájem na dosahování rovnováhy mezi rodinným a pracovním životem je vzhledem ke své důležitosti zakotven již v primárním právu EU. Konkrétně je v Listině základních práv EU stanoveno právo každého na ochranu před propuštěním z důvodu spojeného s mateřstvím a právo na placenou mateřskou a rodičovskou dovolenou po narození nebo osvojení dítěte, kterážto práva mají napomoci zachování souladu mezi rodinným a pracovním životem.⁴⁶

Pro přijímání sekundární sociální legislativy na unijní úrovni je vitální čl. 153 Smlouvy o fungování EU, který zmocňuje Evropský parlament a Radu k vydávání směrnic, které stanoví minimální požadavky ve vypočtených oblastech. Pro work-life balance jsou přitom z vyjmenovaných oblastí podstatné zejména pracovní podmínky, sociální zabezpečení a sociální ochrana pracovníků, rovnost příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti.⁴⁷

2.2. Sekundární právo

Podrobněji je úprava problematiky sladování rozpracována v sekundárním právu EU, konkrétně v početných směrnicích, kterými se Evropská unie snaží komplexně upravit nástroje work-life balance již po tři desetiletí.

Do oblasti sladování můžeme zařadit již směrnici 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, a to i přesto, že, jak vyplývá z jejího názvu, byla přijata v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tato směrnice stanoví základní povinnosti států, co se týče ochrany mateřství a mateřské dovolené, tedy vztahuje se pouze na zaměstnankyně – ženy. Konkrétně směrnice zakládá povinnost členských států přijmout opatření, která zajistí realizaci práva zaměstnankyň na mateřskou dovolenou po dobu nejméně čtrnácti týdnů. Tato mateřská dovolená musí zahrnovat povinný rozsah pro všechny zaměstnankyně v rozsahu nejméně dvou týdnů rozložených před nebo po porodu.⁴⁸ Po dobu mateřské dovolené mají zaměstnankyně dle této úpravy právo na zachování

⁴⁶ Čl. 33 odst. 3 Listiny základních práv EU.

⁴⁷ Čl. 153 odst. 2 písm. b) SFEU.

⁴⁸ Čl. 8 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.

odměny za práci či na odpovídající dávky.⁴⁹ Směrnice současně stanoví zákaz vypovězení pracovního úvazku zaměstnankyním po dobu od počátku těhotenství až do konce mateřské dovolené.⁵⁰

Dalším sekundárním předpisem týkajícím se sladování je směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, která stanoví obecné zásady a minimální požadavky týkající se částečného pracovního úvazku. Rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku byla přijata mezi evropskými sociálními partnery v rámci sociálního dialogu na evropské úrovni. Právo na částečný pracovní úvazek je dle této dohody již poskytováno oběma pohlavím, přičemž jedním z důvodů, proč je nutné usnadnit přístup k této formě zaměstnání, je právě sladění pracovního a rodinného života.⁵¹ Účelem rámcové dohody je jednak odstranění diskriminace zaměstnanců pracujících na částečný úvazek a zlepšení kvality částečného pracovního úvazku, jednak usnadnění rozvoje částečného pracovního úvazku na základě dobrovolnosti a přispění k pružné organizaci pracovní doby způsobem, který přihlíží k potřebám zaměstnavatelů a zaměstnanců.⁵² Dle rámcové dohody by zaměstnavatelé měli mimo jiné zvážit žádosti zaměstnanců o změnu plného pracovního úvazku na částečný pracovní úvazek, pokud se stala tato možnost v podniku dostupnou, a zaměstnanci by měli být ze strany zaměstnavatele včasně informováni o dostupných pracovních místech na částečný úvazek pro usnadnění změny plného pracovního úvazku na částečný. Ze strany zaměstnavatelů by měl být usnadněn přístup k částečnému pracovnímu úvazku na všech úrovních v podniku, včetně odborných a řídicích míst, a zaměstnanci na částečný úvazek by měli mít zachovánu možnost odborného vzdělávání za účelem zvýšení možností jejich postupu a pracovní mobility.⁵³

Podstatná je dále směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, která stanoví mimo jiné právo žen vrátit se po skončení mateřské dovolené na stejné nebo rovnocenné pracovní místo za podmínek, které nejsou méně příznivé,

⁴⁹ Čl. 11 odst. 2 písm. b) směrnice 92/85/EHS.

⁵⁰ Čl. 10 odst. 1 směrnice 92/85/EHS.

⁵¹ Bod 5 obecných odůvodnění Rámcové dohody o částečném pracovním úvazku.

⁵² Ustanovení 1 Rámcové dohody o částečném pracovním úvazku.

⁵³ Ustanovení 5 bod 3 Rámcové dohody o částečném pracovním úvazku.

a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by žena měla nárok během své nepřítomnosti z důvodu mateřské dovolené.⁵⁴

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS pak upravuje právo na peněžité dávky v mateřství v případě žen samostatně výdělečně činných a manželek a partnerek osob samostatně výdělečně činných.⁵⁵

2.2.1. Směrnice WLB

Nejdůležitějším legislativním dokumentem na úrovni EU je bezpochyby směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (dále jen „*směrnice WLB*“). Tato směrnice upravuje minimální práva týkající se otcovské, rodičovské a pečovatelské dovolené a pružného uspořádání práce pracovníků, kteří jsou rodiči nebo pečujícími osobami.

Úprava směrnice WLB se vztahuje na všechny formy výkonu závislé práce, tedy kromě pracovního poměru i na právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr a na služební poměry státních zaměstnanců, příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků Armády ČR.⁵⁶

Co se týče základních pojmů, nechává směrnice na členských státech, aby samy vymezily osobní a rodinný stav a stanovily, kdo bude na jejich území považován za rodiče, matku a otce.⁵⁷ Členské státy jsou tak svobodné v úpravě potenciálně citlivých otázek, jako je adopce nebo práva stejnopohlavních rodičů.⁵⁸

⁵⁴ Čl. 15 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

⁵⁵ Čl. 8 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU ze dne 7. července 2010 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS.

⁵⁶ HŮRKA, Petr. Požadavky transpozice směrnic aneb očekávané změny nejen v pracovním právu. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2022, roč. 30, 23-24, s. 812-818. ISSN 1210-6410.

⁵⁷ Bod č. 18 recitálu směrnice WLB.

⁵⁸ TOMŠEJ, Jakub, ref. 3.

2.2.1.1. Důvody přijetí a cíle směrnice

Důvody pro přijetí nové právní úpravy a zároveň současné největší překážky work-life balance na území EU jsou vypočteny v rozsáhlém recitálu směrnice. Mezi překážky rovnováhy mezi rodinným a pracovním životem směrnice WLB řadí zejména stále větší rozšíření prodloužené pracovní doby a měnící se rozvrhy pracovní doby, což má negativní dopad na zaměstnanost žen. S ohledem na nedostatek sladovacích institutů je u žen, které mají děti, velmi pravděpodobné, že budou pracovat méně hodin v placeném zaměstnání a trávit více času plněním neplacených pečovatelských povinností. Zaměstnanost žen je též negativně ovlivněna, mají-li nemocného nebo závislého rodinného příslušníka, což některé ženy vede k tomu, že odejdou z trhu práce úplně.⁵⁹ Vzhledem k předpokladu zvýšení potřeby neformální péče v budoucnu s ohledem na demografické změny⁶⁰ bude tento problém čím dál tím palčivější.

Politiky týkající se rovnováhy mezi rodinným a pracovním životem by dle směrnice WLB měly podporovat účast žen na trhu práce, rovnoměrné rozdělení pečovatelských povinností mezi muže a ženy a překonávání rozdílů mezi ženami a muži v oblasti výdělků a odměny.⁶¹ Větší rovnováhou mezi rodinným a pracovním životem se má pak posílit rovnost příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti a pomoci k dosažení vysoké míry zaměstnanosti v EU.⁶²

Cílem směrnice WLB je mimo jiné motivovat muže k převzetí rovného dílu pečovatelských povinností, když v době přijímání směrnice chyběla v mnoha členských státech placená otcovská a rodičovská dovolená a politiky sladování žen a mužů byly nevyvážené a posilovaly genderové stereotypy a rozdíly v oblasti pracovních a pečovatelských povinností. Přitom je prokázáno, že využívání institutů sladování, jako je rodičovská dovolená nebo pružné uspořádání práce, ze strany otců, pozitivně ovlivňuje snižování relativního množství neplacené práce v rodině, kterou vykonávají ženy, které pak mají více času na placeném zaměstnání.⁶³ Opatření na podporu sladování soukromého a rodinného života by se tedy měla mimo jiné zaměřit na problém stereotypů v mužských i ženských povoláních a rolích.⁶⁴

⁵⁹ Bod č. 10 recitálu směrnice WLB.

⁶⁰ Bod č. 7 recitálu směrnice WLB.

⁶¹ Bod č. 6 recitálu směrnice WLB.

⁶² Bod č. 16 recitálu směrnice WLB.

⁶³ Tamtéž.

⁶⁴ Bod č. 11 recitálu směrnice WLB.

Směrnice WLB poukazuje též na důležitost poskytování přístupných a cenově dostupných služeb péče o děti a dlouhodobé péče, které umožňují rodičům a jiným osobám s pečovatelskými povinnostmi na trh práce vstoupit, setrvat na něm či se na něj vrátit. Tato opatření by mohla též motivovat druhé ekonomicky činné partnery, tedy většinou ženy, k plnému zapojení na trhu práce.⁶⁵

2.2.1.2. Otcovská, rodičovská a pečovatelská dovolená

Směrnice WLB stanoví právo otce nebo rovnocenného druhého rodiče (pokud ho uznává vnitrostátní právo) na otcovskou dovolenou v délce 10 pracovních dní.⁶⁶ Účelem otcovské dovolené je podpořit rovnoměrnější rozdělení pečovatelských povinností mezi ženami a muži a současně umožnit brzké vytvoření vazby mezi otci a dětmi. Otcovská dovolená by měla být čerpána v době okolo narození dítěte za účelem poskytování péče o novorozence ze strany otce.⁶⁷

V oblasti úpravy rodičovské dovolené nahradila směrnice WLB směrnici rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené. Dle směrnice WLB mají zaměstnanci právo na rodičovskou dovolenou v délce nejméně čtyř měsíců, přičemž dva měsíce této dovolené nelze převést na druhého rodiče.⁶⁸ Oproti směrnici 2010/18/EU byla nepřenositelná část nároku na rodičovskou dovolenou zdvojnásobena, jelikož během předchozí úpravy většina otců své právo na rodičovskou dovolenou nevyužívala, případně velkou část svého nároku přenášela na matky. Této negativní praxi chtěla směrnice WLB zabránit, mimo jiné proto, že čerpání rodičovské dovolené ze strany otců má pozitivní vliv na podporu a usnadnění opětovného začlenění matek na trhu práce po čerpání mateřské a rodičovské dovolené.⁶⁹

Směrnice ponechává v pravomoci členských států, aby stanovily, do jakého věku dítěte, nepřesahujícího 8 let, může být rodičovská dovolená čerpána. Tento věk mají státy stanovit tak, aby oba rodiče mohli skutečně vyčerpat celou rodičovskou dovolenou.⁷⁰

⁶⁵ Bod č. 12 recitálu směrnice WLB.

⁶⁶ Čl. 4 odst. 1 směrnice WLB.

⁶⁷ Bod č. 19 recitálu směrnice WLB.

⁶⁸ Čl. 5 směrnice WLB.

⁶⁹ Bod č. 20 recitálu směrnice WLB.

⁷⁰ HŮRKA, Petr, ref. 56.

Směrnice WLB též projevuje myšlenku flexibilního čerpání rodičovské dovolené, tedy možnosti jejího čerpání na plný pracovní úvazek nebo formou kratší pracovní doby, formou střídajících se dob dovolené a práce a dalšími pružnými způsoby. Důvodem pro tuto ideu je, že čím flexibilnější čerpání dovolené bude, tím vyšší bude pravděpodobnost jejího čerpání ze strany otců.⁷¹

Dalším institutem, který směrnice WLB upravuje, je pečovatelská dovolená, která má rozšířit možnosti osob s pečovatelskými povinnostmi setrvat v zaměstnání, přičemž musí být pracovníkům poskytnuta v délce minimálně pěti pracovních dní ročně.⁷² Směrnice WLB přitom apeluje na členské státy, aby v rámci svých politik zohlednily rostoucí potřebu péče s ohledem na stárnutí obyvatelstva a s tím souvisejícím nárůstem výskytu s věkem souvisejících omezení.⁷³

Posledním typem uvolnění ze zaměstnání, které směrnice WLB upravuje, je pracovní volno z důvodu vyšší moci, na které má právo každý pracovník v důsledku naléhavých rodinných důvodů v případech nemoci nebo úrazu, při kterých je okamžitá přítomnost pracovníka nepostradatelná.⁷⁴

Směrnice WLB upravuje i minimální standardy odměňování zaměstnanců během výše zmíněných dovolených, kterážto úprava má podpořit zájem pracovníků, zejména otců, dovolenou čerpat.⁷⁵ Příspěvek po dobu čerpání otcovské dovolené by se měl rovnat alespoň výši nemocenské vyplácené v daném členském státě a současně výši příspěvku poskytovaného ženám během mateřské dovolené. Dále je stanoveno, že příspěvek během minimální nepřenositelné doby rodičovské dovolené musí pracovníkům umožnit zachování důstojné životní úrovně. Důvodem pro tuto úpravu je skutečnost, že čerpání rodičovské dovolené má pro zaměstnance často za následek ztrátu příjmu a osoby s hlavním příjmem v rodině, kterými jsou většinou muži, pak z ekonomických důvodů nemohou využít svého práva na rodičovskou dovolenou.⁷⁶ Pokud tato nebude dostatečně dobře odměněna, žádná změna v úpravě rodičovské dovolené nebude otce motivovat k jejímu častějšímu čerpání.

⁷¹ Bod č. 23 recitálu směrnice WLB.

⁷² Čl. 6 směrnice WLB.

⁷³ Bod č. 27 recitálu směrnice WLB.

⁷⁴ Čl. 7 směrnice WLB.

⁷⁵ Bod č. 29 recitálu směrnice WLB.

⁷⁶ Bod č. 31 recitálu směrnice WLB.

2.2.1.3. Pružné uspořádání práce

Kromě úpravy dovolených zavádí směrnice WLB do unijního práva dále právo na pružné uspořádání práce, dle kterého mají pracovníci s dětmi do určitého věku, nejméně do osmi let, a další pečující osoby právo žádat o pružné uspořádání práce za účelem péče. Směrnice zaměstnancům nezakládá přímo právo na flexibilní uspořádání práce, nýbrž pouze právo o ně žádat a korespondující povinnost zaměstnavatele na takovou žádost odpovědět. Zaměstnavatel má při posuzování žádosti zohlednit jak potřeby zaměstnance, tak své provozní potřeby a v případě, kdy se rozhodne žádost zamítnout, musí svůj postup odůvodnit.⁷⁷

Právo žádat o pružné uspořádání práce může být v jednotlivých členských státech podmíněno tím, že zaměstnanec již u zaměstnavatele odpracoval určitou dobu či že pracovní poměr trval po stanovenou dobu, která však nesmí být delší než 6 měsíců. Takové nastavení již funguje v řadě států, jako např. v Německu či Nizozemsku.⁷⁸

V praxi problematická otázka, na základě jakých skutečností mají zaměstnavatelé o žádostech rozhodovat a v jakých případech mohou žádostem nevyhovět, je ve směrnici řešena dosti obecně. Lehce podrobnější je pak recitál směrnice, dle kterého by měli zaměstnavatelé při rozhodování o žádostech zaměstnanců zohlednit mimo jiné dobu trvání požadovaného pružného uspořádání práce, jakož i své zdroje a provozní kapacitu k tomu, aby mohli takovéto uspořádání nabízet.⁷⁹ Domnívám se však, že ani toto upřesnění není dostačující a v praxi může ustanovení působit výkladové problémy.

2.2.1.4. Další práva zaměstnanců

Dalším důležitým právem pracovníků zakotveným ve směrnici WLB je právo vrátit se po otcovské, rodičovské či pečovatelské dovolené na své pracovní místo nebo na rovnocenné pracovní místo za podmínek, které pro ně nejsou méně příznivé, a těžit z případného zlepšení pracovních podmínek, na které by měli nárok, kdyby dovolenou nečerpali.⁸⁰

Směrnice WLB též stanoví zákaz diskriminace a propouštění pracovníků z důvodu jejich žádosti o jednu z ve směrnici upravených dovolených, o pracovní volno či o pružné pracovní uspořádání.⁸¹ Pokud by se zaměstnanec domníval, že byl v rozporu se směrnici

⁷⁷ Čl. 10 směrnice WLB.

⁷⁸ TOMŠEJ, Jakub, ref. 3.

⁷⁹ Bod č. 36 recitálu směrnice WLB

⁸⁰ Čl. 11 směrnice WLB.

⁸¹ Čl. 11 a 12 směrnice WLB.

propuštěn z uvedených důvodů, musí zaměstnavatel na jeho žádost propuštění náležitě odůvodnit.⁸² V případě následného soudního sporu se pak obrací důkazní břemeno, tedy je na zaměstnavateli, aby prokázal, že z uvedeného důvodu zaměstnance nepropustil.⁸³

2.2.1.5. Transpozice směrnice

Směrnice WLB měla být do právních řádů členských států transponována do 2. srpna roku 2022, nicméně spousta členských států, včetně České republiky, tuto transpoziční lhůtu nedodržela. Evropská komise tak v rámci řízení pro neplnění požadavků práva EU zaslala celkem 19 členským státům formální výzvu, aby odstranily nedostatky a oznámily Komisi, jaká opatření přijaly k provedení směrnice.⁸⁴

V České republice byly změny zákoníku práce, které jej měly uvést v soulad se směrnicí WLB, provedeny zákonem č. 281/2023 Sb., účinným od 1. října 2023. Pro dosažení souladu českého právního řádu se směrnicí však bylo potřeba novelizovat též řadu dalších právních předpisů upravujících služební poměry příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků Armády ČR, předpisy z oblasti inspekce práce a zákony týkající se sociálního zabezpečení.

Co se týče otcovské dovolené, zákoník práce ji v době přijetí směrnice sice výslovně neupravoval, nicméně stejná práva, která otcům poskytovala ve směrnici upravená otcovská dovolená, dával otcům zákon prostřednictvím dovolené rodičovské. Přesto byl do zákoníku práce přidán nový § 195a výslovně otcovskou dovolenou ukotvující. Pro sladění našeho právního řádu s unijní úpravou pak bylo nutné prodloužit podpůrní dobu otcovské poporodní péče na dva týdny, což bylo učiněno novelou zákona o nemocenském pojištění.⁸⁵

V oblasti rodičovské dovolené nebyla směrnice WLB na našem území stále plně transponována, a to ani zmíněnou novelou zákoníku práce. Problematická je zejména úprava odměňování během rodičovské dovolené, jehož koncepce je v České republice značně odlišná od úpravě ve směrnici. Směrnice WLB požaduje, aby rodiče, kteří z důvodu péče o dítě při

⁸² Čl. 12 odst. 2 směrnice WLB

⁸³ Čl. 12 odst. 3 směrnice WLB.

⁸⁴ Evropská komise. *Non-transposition of EU legislation: Commission takes action to ensure complete and timely transposition of EU directives*. Online. 2022. Dostupné z: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/INF_22_5409. [cit. 2024-07-03].

⁸⁵ KOPECKÝ, Pavel. Sladování soukromého a pracovního života z pohledu právního dualismu - soukromo- a veřejnoprávní nástroje work-life balance. In: PICHRT, Jan a TOMŠEJ, Jakub (ed.). *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-278-7.

rodičovské dovolené přeruší výkon své práce, pobírali peněžitou dávku nahrazující tento ušlý příjem. Na našem území však neexistuje příspěvek či odměna přímo navázané na rodičovskou dovolenou, nejvíce se takové odměně blíží rodičovský příspěvek. Rodičovský příspěvek je netestovanou dávkou státní sociální podpory čerpanou až do 3 let věku dítěte,⁸⁶ který náleží rodiči, který po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě. Nicméně za péči rodiče o dítě zákon považuje i situaci, kdy dítě navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení v určitém maximálním časovém rozsahu měsíčně či se o dítě stará jiná osoba.⁸⁷ Následkem této úpravy tak rodič může čerpat rodičovský příspěvek i při výkonu zaměstnání, tedy aniž by nastoupil na rodičovskou dovolenou.⁸⁸

Další problém pojící se s rodičovským příspěvkem souvisí s koncepcí rodičovské dovolené ve směrnice WLB jako volna čerpaného oběma rodiči. V souladu s tímto principem musí být i odměna nebo příspěvek při rodičovské dovolené nastaveny tak, aby bylo čerpání dovolené ze stran obou rodičů možné.⁸⁹ V České republice nicméně platí, že při péči o totéž dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek náleží dávka jen jednomu rodiči, a to tomu, který je určený na základě dohody rodičů a při absenci dohody krajskou pobočkou Úřadu práce.⁹⁰ V případě následného, nebo i souběžného čerpání rodičovské dovolené druhým rodičem za účelem péče o totéž dítě již právo na pobírání dávky rodičovského příspěvku nevzniká, což zásadně znemožňuje cíl směrnice WLB.⁹¹ Tedy ač česká právní úprava umožňuje, aby rodičovskou dovolenou čerpali oba rodiče současně, nárok na dávku vzniká pouze jednomu rodiči, tudíž je souběžné čerpání rodičovské dovolené pro většinu rodin finančně neúnosné.

Dle směrnice WLB by dále právní úprava měla umožnit čerpat rodičovskou dovolenou pružnými způsoby,⁹² tedy například na plný nebo částečný úvazek či formou střídajících se dob dovolené a práce. Dle českého zákoníku práce nicméně rodičovská dovolená znamená úplnou suspenzi pracovního poměru a flexibilní způsoby jejího čerpání se nenabízí. Je sice možné dovolenou čerpat po částech, a to i opakovaně, nicméně vždy na „plný úvazek“. Domnívám se,

⁸⁶ § 30 a násl. zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

⁸⁷ § 31 odst. 3 zákona o státní sociální podpoře.

⁸⁸ HŮRKA, Petr, ref. 56.

⁸⁹ Čl. 8 odst. 3 směrnice WLB.

⁹⁰ § 30a odst. 2 zákona o státní sociální podpoře.

⁹¹ HŮRKA, Petr, ref. 56.

⁹² Čl. 5 odst. 6 směrnice WLB.

že zakotvení flexibilních způsobů čerpání rodičovské dovolené do zákoníku práce, například formou „částečných úvazků“, by mohlo motivovat více otců k jejímu čerpání a současně usnadnit matkám návrat na trh práce po skončení rodičovské dovolené.

S ohledem na skutečnost, že směrnice WLB dává členským státům možnost upravit čerpání rodičovské dovolené až do 8 let věku dítěte, stálo by za zamýšlení, zda by nebylo vhodnější prodloužit podpůrní dobu této překážky v práci spolu s umožněním jejího čerpání více flexibilními způsoby. Rodiče by tak mohli pružněji reagovat na potřeby péče dítěte v různých stadiích jeho věku a socializace⁹³ a mohla by se zvýšit účast mužů na péči o děti, které jsou s přibývajícím věkem méně závislé na matce.

Již bylo zmíněno, že směrnice WLB požaduje, aby zaměstnanci měli právo na rodičovskou dovolenou v délce nejméně čtyř měsíců, přičemž dva měsíce této dovolené mají být nepřenositelné na druhého rodiče. Česká právní úprava institut nepřenositelnosti části rodičovské dovolené na druhého rodiče neobsahuje a novela zákoníku práce není v této oblasti momentálně plánovaná. Dle Odboru rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR je česká úprava s požadavkem směrnice na nepřenositelnost plně v souladu, jelikož rodičovskou dovolenou mohou čerpat oba rodiče, a to i současně, až do 3 let věku dítěte, tudíž čerpání jedním rodičem toho druhého neomezuje.⁹⁴ S tímto tvrzením si dovolím nesouhlasit. Cílem nepřenositelnosti části rodičovské dovolené na druhého rodiče je podpora jejího čerpání ze strany otců. Česká právní úprava tento cíl nepodporuje a nelze tvrdit, že je zákoník práce v souladu s požadavkem směrnice pouze proto, že formálně otcové nejsou v čerpání rodičovské dovolené omezeni. V rámci plné transpozice směrnice WLB by tudíž bylo například vhodné novelizovat zákon o státní sociální podpoře tak, aby možnost čerpání celé částky rodičovského příspěvku byla podmíněna tím, že alespoň dva měsíce bude rodičovský příspěvek čerpán druhým z rodičů, tedy ve většině případů otcem dítěte.⁹⁵

Co se týče pružného uspořádání práce, oproti směrnici WLB nemáme v našem právním řádu obdobný institut, který by v sobě zahrnoval jak úpravu pracovní doby, tak výkon práce na dálku. To však neznamená, že naše úprava se směrnicí není v souladu.⁹⁶ Již v době přijetí

⁹³ HŮRKA, Petr, ref. 56.

⁹⁴ Zápis ze zasedání Výboru pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života konaného dne 7. 11. 2022 a 28. 11. 2022. Online, PDF. 2022. Dostupné z: https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-amuzu/sladeni_pracovniho_a_soukromeho_zivota/Zapis-z-jednani-vyboru-dne-7_11_28_11_22-fin.pdf.

⁹⁵ KOPECKÝ, Pavel, ref. 85.

⁹⁶ TOMŠEJ, Jakub, ref. 3.

směrnice bylo v § 241 odst. 2 zákoníku práce upraveno právo určité skupiny zaměstnanců žádat zaměstnavatele o kratší pracovní dobu či jinou vhodnou úpravu týdenní pracovní doby a korespondující povinnost zaměstnavatele této žádosti vyhovět při absenci vážných provozních důvodů.⁹⁷ V oblasti pracovní doby šla tedy česká úprava dokonce nad rámec unijních požadavků, když kromě povinnosti zaměstnavatele na žádost odpovědět stanovila povinnost žádosti v určité situaci vyhovět. Podobný institut však v době přijetí směrnice WLB zákoník práce neznal pro výkon práce na dálku, o který sice zaměstnanci mohli, ač bez výslovné zákonné úpravy, požádat, nicméně zaměstnavatel neměl povinnost na tuto žádost odpovědět či své rozhodnutí zdůvodnit. To bylo již napraveno novelou, která do zákoníku práce zavedla nový § 241a plně souladný s unijní úpravou.

2.2.2. Směrnice TPWC

S ohledem na skutečnost, že mezi instituty slad'ování řadíme i flexibilní typy úvazků, je v rámci evropské úpravy nutné zmínit směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (dále jen „*směrnice TPWC*“). Hlavním požadavkem směrnice TPWC je, aby pracovní podmínky všech zaměstnanců byly transparentní a předvídatelné, a to právě i v případě flexibilních úvazků. U těchto atypických forem práce je však dle směrnice stále nezbytné zachovat určitou rozumnou míru flexibility, aby nepřišly o výhody, které poskytují oběma stranám pracovněprávního vztahu.⁹⁸ Cílem směrnice TPWC totiž není odstranit překerní formy zaměstnání, nýbrž garantovat i u těchto prací určitou míru předvídatelnosti pro zaměstnance a zabránit tomu, aby jich bylo ze strany zaměstnavatelů zneužíváno.⁹⁹

Směrnice TPWC se dle svého výslovného znění vztahuje i na zaměstnance konající práci na zavalanou, občasnou práci a práci na nulový počet hodin, kteréžto druhy práce jsou pro zaměstnance obzvláště nepředvídatelné.¹⁰⁰ V našem kontextu se tedy požadavky směrnice týkají i vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nově tak bylo nutné zpřísnit regulaci těchto dohod, a to hlavně v oblasti skončení pracovního poměru, pracovní doby a doby odpočinku,¹⁰¹ což bylo již učiněno v rámci novely zákoníku práce

⁹⁷ § 241 odst. 2 zákoníku práce.

⁹⁸ Bod č. 7 recitálu směrnice TPWC.

⁹⁹ HŮRKA, Petr, ref. 56.

¹⁰⁰ Bod č. 36 recitálu směrnice TPWC.

¹⁰¹ HŮRKA, Petr, ref. 56.

2.3. Nelegislativní opatření

Tématem sladování se na unijní úrovni nezabývají pouze legislativní dokumenty, ale i rozmanité nelegislativní akty, jako jsou například akční plány, doporučení či sdělení.

2.3.1. Iniciativa na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob

V roce 2017 vydala Evropská komise *Iniciativu na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob*, ve které jsou obsaženy hlavní cíle EU v oblasti work-life balance. Jedním z hlavních cílů, kterého již bylo dosaženo, bylo vydání směrnice WLB, nicméně iniciativa počítá i s opatřeními nelegislativními.¹⁰² Kombinací opatření legislativních a nelegislativních se pak má dosáhnout těchto cílů:

1. zvýšit účast žen na trhu práce a snížit rozdíly mezi ženami a muži, včetně rozdílů v odměňování a výši důchodů;
2. poskytnout pracovníkům více možností a větší výběr, aby mohli sladit své pracovní a pečovatelské povinnosti, prostřednictvím aktualizace a modernizace stávajícího právního a politického rámce, a to se zvláštním zřetelem na úlohu mužů;
3. podpořit moderní rodinnou politiku členských států, mimo jiné za účelem řešení demografických a společenských výzev;
4. řešit nedostatky v zařízeních poskytujících péči a odstranit ekonomické demotivační faktory odrazující druhou výdělečně činnou osobu v domácnosti od práce.¹⁰³

2.3.2. Evropský pilíř sociálních práv

Významným nelegislativním dokumentem je *Evropský pilíř sociálních práv*, který roku 2017 vyhlásili Evropský parlament, Rada a Komise na sociálním summitu o spravedlivých pracovních místech a růstu. Tento pilíř obsahuje 20 sociálních principů, z nichž hned tři spadají do problematiky work-life balance. V kapitole nazvané Rovné příležitosti a přístup na trh práce se nachází princip Rovnost žen a mužů, který proklamuje rovnost zacházení a příležitostí pro

¹⁰² Evropská komise. *Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů - Iniciativa na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob*. Brusel, 26. 4. 2017. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0252>.

¹⁰³ Tamtéž.

ženy a muže mimo jiné v rámci účasti na trhu práce, podmínek zaměstnání a kariérního růstu a současně upravuje právo obou pohlaví na stejnou odměnu za rovnocennou práci.¹⁰⁴ V kapitole Spravedlivé pracovní podmínky se výslovně nachází princip Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem, dle kterého mají rodiče a osoby s pečovatelskými povinnostmi právo na odpovídající dovolenou, pružné pracovní podmínky a přístup k pečovatelským službám. Ženy a muži musí mít rovný přístup k mimořádnému volnu, aby mohli plnit své pečovatelské povinnosti, a musí být motivováni k vyváženému využití tohoto typu dovolené.¹⁰⁵ V kapitole Sociální ochrana a začleňování se pak nachází princip Péče o děti a podpora dětí, který mimo jiné stanoví právo dětí na cenově dostupné a kvalitní předškolní vzdělávání a péči,¹⁰⁶ a princip Dlouhodobá péče dávající každému právo na cenově dostupné a kvalitní služby dlouhodobé péče.¹⁰⁷

2.3.3. Akční plán pro Evropský pilíř sociálních práv

Konkrétní opatření, která mají pomoci zmíněné principy realizovat, jsou pak stanovena v *Akčním plánu pro Evropský pilíř sociálních práv* obsahujícím hlavní cíle pro EU, které mají být splněny do roku 2030. Jedním z cílů EU je dle akčního plánu podpora rovného sdílení péče a pracovních povinností mezi ženami a muži. Významné je poskytování placené dovolené, která může pozitivně ovlivnit míru zaměstnanosti u žen a přispět ke snížení rozdílů v zaměstnanosti žen a mužů. Vyzdvihována je též důležitost rodičovských dávek a možnost rovnoměrně rozdělit rodičovskou dovolenou mezi muže a ženy.¹⁰⁸

Dalším podstatným cílem je dle akčního plánu dostupnost cenově dosažitelného a kvalitního předškolního vzdělávání a péče o děti, neméně důležitá je pak dostupnost zařízení dlouhodobé péče o osoby, které jsou závislé na péči cizích osob, tedy zejména o seniory a zdravotně indisponované osoby.¹⁰⁹ Dle statistik poskytuje v EU pravidelně péči 92 % žen,

¹⁰⁴ Zásada č. 2 Evropského pilíře sociálních práv. Dostupný např. z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=cs>. [cit. 2024-07-03].

¹⁰⁵ Zásada č. 9 Evropského pilíře sociálních práv.

¹⁰⁶ Zásada č. 11 Evropského pilíře sociálních práv.

¹⁰⁷ Zásada č. 18 Evropského pilíře sociálních práv.

¹⁰⁸ Evropská komise. *The European Pillar of Social Rights Action Plan*. Online, PDF. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2021. ISBN 978-92-76-30755-6. Dostupné z: <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/>. [cit. 2024-07-03].

¹⁰⁹ Tamtéž.

přičemž 81 % ji poskytuje každodenně. U mužů jsou tato procenta výrazně nižší (68 %, resp. 48 %). Poskytování péče významně ovlivňuje rovnováhu mezi rodinným a pracovním životem žen a často jim znemožňuje vykonávat placená zaměstnání. Ženy jsou pak nuceny k čerpání dlouhodobého pracovního volna z rodinných důvodů, ke zkracování pracovní doby či k předčasnému opouštění trhu práce.¹¹⁰ To následně u žen vede k menším kariérním příležitostem a nižším platům a důchodům, než mají jejich mužští kolegové.¹¹¹

2.3.4. Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025

V souvislosti s problematikou sladování je nutné zmínit i nelegislativní dokument Komise z března 2020 *Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025*.¹¹² Cílem této strategie je mimo jiné dosažení rovných možností úspěchu a ekonomické nezávislosti pro ženy i muže. Obě pohlaví by měla být stejně placena za stejnou práci, mít rovný přístup k financím a spravedlivé důchody a spravedlivě se dělit o pečovatelskou a finanční odpovědnost.¹¹³

Ve strategii se uvádí, že rozdíl v míře zaměstnanosti žen a mužů v EU je 11,6 %, přičemž jedním z prostředků zmírnění genderové nevyváženosti na trhu práce je právě dosažení větší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracovníků. Komise klade důraz na správné provedení a uplatňování směrnice WLB ve vnitrostátních právních rádech a vyzývá členské státy, aby šly nad rámec minimálních standardů obsažených ve směrnici.¹¹⁴

Strategie dále cílí na odstranění genderových rozdílů v oblasti poskytování péče. Jsou to převážně ženy, kdo přizpůsobuje svá rozhodnutí týkající se zaměstnání svým pečovatelským povinnostem a tomu, jakým způsobem a v jaké míře je sdílejí se svým partnerem. Ženy také nesou nepřiměřenou zátěž spojenou s neplacenou prací, která tvoří významnou část ekonomické aktivity. Uvádí se, že 80 % péče na území EU poskytují neformální poskytovatelé,

¹¹⁰ V roce 2022 se z kvůli pečovatelským povinnostem trhu práce neúčastnilo 7,7 milionů žen, srov. Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o Evropské strategii v oblasti péče. 2022. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022DC0440>.

¹¹¹ Evropská komise, ref. 102.

¹¹² Evropská komise. *Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů - Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025*. Brusel, 5. 3. 2020. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>.

¹¹³ Tamtéž.

¹¹⁴ Tamtéž.

ze kterých 75 % tvoří ženy. Ženy zároveň tráví péčí a prací v domácnosti 22 hodin týdně, ve srovnání s 9 hodinami, které těmito činnostmi tráví muži. Důvodem těchto pro ženy nepříznivých statistik je nedostatečný přístup ke kvalitní a cenově dostupné formální péči. Pro dosažení rovnosti jsou tudíž nezbytné investice členských států do pečovatelských služeb a služeb péče o děti, které jednak podpoří účast žen na trhu práce, jednak mají potenciál vytvářet nová pracovní místa pro muže i ženy.¹¹⁵

¹¹⁵ Tamtéž.

3. Překážky v práci na straně zaměstnance

Počínaje touto kapitolou se tato práce bude věnovat nástrojům sloužícím k dosahování rovnováhy mezi rodinným a pracovním životem, které zaměstnancům poskytuje česká právní úprava.

Jak již bylo řečeno, velká část institutů sloužících k dosažení rovnováhy mezi rodinným a pracovním životem spadá mezi důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance. Mezi překážky v práci, které můžeme zařadit mezi work-life balance instituty, patří:

- mateřská dovolená,
- otcovská dovolená,
- rodičovská dovolená,
- ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiné fyzické osoby,
- péče o dítě mladší než 10 let,
- poskytování dlouhodobé péče, a
- jiné důležité osobní překážky v práci.

Překážky v práci na straně zaměstnance jsou takové skutečnosti, které zaměstnanci znemožňují nebo významně ztěžují výkon práce.¹¹⁶ Pokud tyto situace nastanou, pak ve stanovených případech zaměstnanec nemusí žádat svého zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna, jelikož „*samotná překážka fakticky zaměstnavateli ze zákona ukládá povinnost nepřítomnost zaměstnance v práci akceptovat a omluvit.*“¹¹⁷ Podstatou překážek v práci je suspenze pracovního závazku a zaměstnavatel tak má povinnost strpět nepřítomnost zaměstnance na pracovišti a práci mu po dobu překážky nepřidělovat či ji po něm nepožadovat.

Zaměstnanec má současně povinnost oznámit zaměstnavateli vznik překážky bez zbytečného odkladu a uvědomit jej o předpokládané době své absence. V případě překážek v práci, které jsou zaměstnanci známy předem, tedy zejména při mateřské, rodičovské a otcovské dovolené, je zaměstnanec povinen o své absenci zaměstnavatele informovat či o ni požádat včas. Zaměstnanec musí dále existenci překážky prokázat, například lékařským potvrzením. Z toho důvodu zákoník práce ukládá povinnost třetím osobám, zejména ošetřujícím lékařům a zdravotnickým a školním zařízením, k součinnosti se zaměstnanci.

¹¹⁶ KOPECKÝ, Pavel, ref. 85.

¹¹⁷ HŮRKA, Petr, ref. 22, s. 242.

V zákoně upravené překážky v práci poskytují ochranu zejména osobám, které nejsou jen zaměstnanci, nýbrž i v rámci své rodiny zastávají důležité role pojíci se s pečovatelskými povinnostmi, které jim po určitou dobu brání ve výkonu práce.¹¹⁸

Ačkoli zákoník práce dává zaměstnavatelům povinnost omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu překážky, kromě výjimek nejsou zaměstnavatelé povinni poskytovat zaměstnancům po dobu trvání překážek mzdu či plat. V případě některých překážek je proto osobám částečně hrazen ušlý příjem ze systému nemocenského pojištění nebo státní sociální podpory.

S překážkami v práci poté souvisí nástroje ochrany zaměstnanců před rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele po dobu jejich trvání. Zákoník práce stanoví absolutní zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní a se zaměstnanci na mateřské, otcovské a rodičovské dovolené.¹¹⁹ Určité překážky v práci jsou též tzv. ochrannou dobou, ve které nesmí dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď. Mezi ochranné doby spadá mimo jiné těhotenství, mateřská, otcovská a rodičovská dovolená, poskytování dlouhodobé péče, ošetřování a péče o dítě mladší 10 let a ošetřování jiné fyzické osoby.¹²⁰ Současně platí, že byla-li dána zaměstnanci výpověď před započítáním ochranné doby tak, že by výpovědní doba uplynula v průběhu této ochranné doby, nezapočítává se tato doba do výpovědní doby a pracovní poměr skončí až uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.¹²¹ Tento institut chrání zaměstnance před ztrátou příjmů v průběhu trvání důležitých osobních překážek v práci, během kterých nemohou vykonávat zaměstnání, a předchází tak existenčnímu ohrožení jak těchto zaměstnanců, tak jejich rodinných příslušníků.

Dalším institutem posilujícím význam důležitých osobních překážek v práci je povinnost zaměstnavatele zařadit zaměstnance po návratu do práce po skončení překážky na jeho původní práci a pracoviště. Tato povinnost se pojí s mateřskou a otcovskou dovolenou, rodičovskou dovolenou muže v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, poskytováním dlouhodobé péče, ošetřováním a péčí o dítě mladší 10 let a ošetřováním jiné osoby. Pokud zaměstnavatel svou povinnost nemůže splnit z důvodu, že

¹¹⁸ KOPECKÝ, Pavel, ref. 85.

¹¹⁹ § 55 odst. 2 zákoníku práce.

¹²⁰ § 53 odst. 1 zákoníku práce.

¹²¹ § 53 odst. 2 zákoníku práce.

původní práce odpadla nebo bylo pracoviště zrušeno, je povinen zařadit zaměstnance podle pracovní smlouvy.¹²²

Z uvedeného výčtu vyplývá, že povinnost zaměstnavatele zařadit zaměstnance na své původní pracovní místo se nevztahuje na rodičovskou dovolenou, pro kterou platí, že při návratu do práce po jejím skončení musí být zaměstnanec ze strany zaměstnavatele zařazen na práci odpovídající pracovní smlouvě,¹²³ což však může někdy obnášet i zařazení na jiné pracovní místo či na jiné pracoviště. V současné době je však v rámci tzv. flexibilní novely zákoníku práce¹²⁴ navrhováno, aby se garance přiřazení na stejnou práci a pracoviště, tedy na „stejnou židli,“ týkala i rodičů navrátilivších se z rodičovské dovolené do 2 let věku dítěte.¹²⁵ Navrhovaná úprava má za cíl motivovat rodiče k dřívějšímu návratu na trh práce, přispět k flexibilnímu čerpání rodičovské dovolené a podpořit její častější čerpání ze strany otců.

3.1. Mateřská dovolená

Mateřská dovolená náleží zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě. Na rozdíl od peněžité pomoci v mateřství, která je poskytována na základě zákona o nemocenském pojištění, mateřská dovolená náleží pouze ženě-matce. Zaměstnankyně nemusí zaměstnavatele o čerpání mateřské dovolené žádat, stále je však nutné jej o nástupu na mateřskou dovolenou informovat.¹²⁶

Délka mateřské dovolené je 28 týdnů, v případě narození 2 a více dětí současně se prodlužuje na 37 týdnů. Dobu mateřské dovolené můžeme rozdělit na období před porodem, ve kterém má žena nárok na dovolenou z důvodu pokročilého stadia těhotenství, které s sebou nese zdravotní obtíže, a dobu po porodu dítěte. Co se týče počátku dovolené, dle zákona má těhotná zaměstnankyně právo nastoupit na mateřskou dovolenou nejdříve 8 až 6 týdnů před očekávaným dnem porodu, přičemž datum nástupu na mateřskou dovolenou si určuje sama.¹²⁷

¹²² § 47 zákoníku práce.

¹²³ § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

¹²⁴ Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, č.j. předkladatele MPSV-2024/78761-521/2. Předpokládaná účinnost novely je stanovena na 1. 1. 2025.

¹²⁵ § 47 zákoníku práce ve znění navrhované novely.

¹²⁶ HŮRKA, Petr, ref. 22, s. 242.

¹²⁷ VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Beckova edice komentované zákony. Praha: C.H. Beck, 2022, s. 632-635. ISBN 978-80-7400-889-4.

Očekávaný den porodu pak stanoví ošetřující lékař a potvrdí jej těhotné zaměstnankyni na předepsaném tiskopise.¹²⁸

Zaměstnankyně má samozřejmě právo nevyužít svého nároku čerpat mateřskou dovolenou již před porodem, nicméně platí, že dovolenou, která před porodem nebyla vyčerpána, nelze převést do doby po narození dítěte. Pokud tedy zaměstnankyně na dovolenou nastoupí později než 6 týdnů před datem porodu, pak o část dovolené přijde. To však neplatí, pokud žena před porodem vyčerpala méně než 6 týdnů dovolené z důvodu, že porod nastal dříve, než bylo očekáváno, tedy určeno lékařem.

Po porodu dítěte tedy matce náleží mateřská dovolená v rozsahu 22, resp. 31 týdnů při vícečetném porodu. Zákon myslí i na specifickou situaci porodu mrtvého dítěte, kdy zaměstnankyni náleží mateřská dovolená po dobu 14 týdnů.¹²⁹

V zákoníku práce je též upravena minimální doba mateřské dovolené, která je stanovena na 14 týdnů a nikdy nemůže skončit či být přerušena dříve než 6 týdnů ode dne porodu.¹³⁰ Tato doba je stanovena z důvodu ochrany zdraví matky i dítěte a v případě, že by matka toto ustanovení nechtěla respektovat a plánovala by se vrátit do práce dříve než 6 týdnů po porodu, nemělo by jí to být ze strany zaměstnavatele umožněno.¹³¹

Zákoník práce specificky upravuje i mateřskou dovolenou při převzetí dítěte. Nárok na ni má zaměstnankyně, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu nebo která převzala do péče dítě, jehož matka zemřela.¹³² Zaměstnankyně má právo na dovolenou po dobu 22 týdnů počítaných ode dne převzetí dítěte do péče, případně po dobu 31 týdnů při převzetí do péče 2 a více dětí. Dovolená však náleží nejdéle do dne, kdy dítě dosáhne 1 roku věku.¹³³

3.1.1. Peněžité pomoci v mateřství

Po dobu čerpání mateřské dovolené zaměstnankyni nenáleží náhrada mzdy nebo platu ze strany zaměstnavatele, při splnění zákonných podmínek však vzniká nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Peněžité pomoci v mateřství je dávkou nemocenského pojištění, jejímž

¹²⁸ § 67 písm. a) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

¹²⁹ § 195 odst. 4 zákoníku práce.

¹³⁰ § 195 odst. 5 zákoníku práce.

¹³¹ VALENTOVÁ, Klára, ref. 127.

¹³² § 197 odst. 1 zákoníku práce.

¹³³ § 197 odst. 2 zákoníku práce.

cílem je alespoň částečně kompenzovat ušlý příjem žen v období kolem porodu, kdy ze zdravotních a biologických důvodů nemohou vykonávat práci. Tím se peněžité pomoci v mateřství od rodičovského příspěvku, který slouží k utužení vztahů mezi dítětem a rodičem.¹³⁴

V praxi bývá problematickou otázkou, zda může žena současně s pobíráním peněžité pomoci v mateřství vykonávat výdělečnou činnost pro zaměstnavatele.¹³⁵ Dle zákona platí, že po dobu pobírání peněžité pomoci v mateřství zaměstnankyně nesmí vykonávat své původní zaměstnání, ze kterého jí tato dávka náleží.¹³⁶ Nic však nebrání tomu, aby žena vykonávala práci na základě jiné smlouvy, tedy v jiném pracovněprávním vztahu. Zákon však současně zakazuje zaměstnanci vykonávat v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele práce, které jsou stejně druhově vymezeny.¹³⁷ Mnoho zaměstnavatelů z toho důvodu situaci řeší tak, že se zaměstnankyněmi na mateřské dovolené uzavírají dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr s jiným vymezením práce, než jakou konaly v původním pracovním poměru.

3.2. Otcovská dovolená

Otcovská dovolená náleží zaměstnanci v souvislosti s narozením dítěte a péčí o ně. V českém právním řádu nemá dlouhou tradici a zavedena byla teprve v souvislosti s transpozicí směrnice WLB, jak bylo podrobněji rozvedeno v druhé kapitole.

Cílem otcovské dovolené je *posílení vazby mezi dítětem a jeho oběma rodiči v raných týdnech života dítěte, podpora a motivace otců k zapojení se do péče o novorozené dítě a rozvoj vztahů v rámci rodiny a kompenzace ucházejícího příjmu otce z důvodu péče o novorozené dítě a matku krátce po porodu.*¹³⁸

Úprava otcovské dovolené v zákoníku práce je velmi stručná a odkazuje na úpravu dávky otcovské poporodní péče upravenou v zákoně o nemocenském pojištění. Dle tohoto zákona má nárok na dávku, resp. na otcovskou dovolenou, otec dítěte nebo muž, který dítě převzal do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, pokud dítě

¹³⁴ KOPECKÝ, Pavel, ref. 85.

¹³⁵ VALENTOVÁ, Klára, ref. 127.

¹³⁶ § 16 písm. a) zákona o nemocenském pojištění.

¹³⁷ § 37a odst. 2 zákoníku práce.

¹³⁸ Důvodová zpráva k zákonu č. 148/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

ke dni převzetí do této péče nedosáhlo 7 let věku.¹³⁹ Nárok vznikne i v případě, že se dítě narodilo mrtvé či zemřelo v období 6 týdnů ode dne narození.¹⁴⁰

Délka trvání otcovské dovolené je dva týdny a zaměstnanec na ni může nastoupit v období 6 týdnů ode dne narození dítěte nebo ode dne převzetí dítěte do péče. Toto období se prodlužuje o dobu hospitalizace dítěte ze zdravotních důvodů na straně dítěte nebo matky.¹⁴¹ V případě vícečetného porodu se doba otcovské dovolené nemění.

Jak již bylo zmíněno, v průběhu této překážky v práci náleží zaměstnanci dávka zvaná *otcovská*, kterou upravuje zákon o nemocenském pojištění.

3.3. Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená je vzhledem ke své délce a rozšířenosti jedním z nejdůležitějších nástrojů work-life balance na našem území. Mezi její hlavní cíle patří prohloubení péče o dítě ze strany rodičů a zajištění genderové rovnosti v pracovní sféře a v oblasti péče o děti, což vyplývá hlavně z unijního práva.¹⁴²

Rodičovská dovolená náleží oběma rodičům, přičemž zákon výslovně stanoví, že oba rodiče ji mohou čerpat současně.¹⁴³ Matce dítěte vzniká nárok na rodičovskou dovolenou po skončení mateřské dovolené, otec má toto právo již od narození dítěte. Dovolená se poskytuje v rozsahu, o jaký rodiče požádají, nejdéle do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.¹⁴⁴ Na rozdíl od mateřské dovolené však rodičovská dovolená nevzniká přímo ze zákona, nýbrž o ni zaměstnanci musí písemně požádat svého zaměstnavatele, a to alespoň 30 dnů před nástupem na rodičovskou dovolenou.

Stejně jako v případě mateřské dovolené upravuje zákoník práce speciálně i rodičovskou dovolenou při převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu nebo při převzetí dítěte, jehož matka zemřela.¹⁴⁵ Rodičovská dovolená v tomto případě náleží ode dne převzetí dítěte do péče do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Pokud však zaměstnankyně v souvislosti s převzetím dítěte do péče čerpala i mateřskou

¹³⁹ § 38a odst. 1 zákona o nemocenském pojištění.

¹⁴⁰ § 38a odst. 2 zákona o nemocenském pojištění.

¹⁴¹ § 38a odst. 4 zákona o nemocenském pojištění.

¹⁴² HŮRKA, Petr, ref. 22, s. 360

¹⁴³ § 198 odst. 1 zákoníku práce.

¹⁴⁴ § 196 odst. 1 zákoníku práce.

¹⁴⁵ § 197 odst. 1 zákoníku práce.

dovolenou, má nárok na rodičovskou dovolenou až po skončení této mateřské dovolené. S ohledem na možnost převzetí dítěte do péče i v jeho pozdějším věku je zvlášť upraven případ, kdy je do péče převzato dítě starší 3 let a mladší 7 let. V takovém případě náleží rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Stejně tomu bude v případě, kdy by dítě bylo převzato před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula až po dosažení 3 let věku.¹⁴⁶

3.3.1. Rodičovský příspěvek

Již bylo zmíněno, že rodičům dítěte mladšího 3 let náleží dávka státní sociální podpory zvaná rodičovský příspěvek. Ten je opakující se nepojistnou dávkou státní sociální podpory náležející rodiči, který po celý kalendářní měsíc pečuje o nejmladší dítě v rodině. Cílem této dávky je podpořit rodiče v situaci, kdy dochází k výpadku či snížení příjmů rodiny v důsledku nutnosti osobní péče o dítě v jeho prvních letech života, která je často neslučitelná se zaměstnáním.¹⁴⁷

Na rozdíl od peněžité pomoci v mateřství a otcovské však rodičovský příspěvek není navázán na čerpání rodičovské dovolené. Příspěvek je podmíněn pouze tím, že rodič po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě. Tato podmínka je však splněna i v případě, že péči o dítě zajišťuje jiná osoba nebo když dítě navštěvuje jesle, mateřskou školu či jiné zařízení, maximálně však v rozsahu 92 hodin v měsíci. Ačkoli tedy ve většině případů rodičovský příspěvek funguje jako jakási kompenzace za ztrátu příjmu rodiče v průběhu čerpání rodičovské dovolené, stále více rodičů jej využívá k úhradě nákladů spojených s umístěním dítěte, které je mladší 3 let, do zařízení péče o děti, jako jsou mateřské školy či dětské skupiny.¹⁴⁸

3.3.2. Problematické aspekty rodičovské dovolené v ČR

Česká republika se vyznačuje nezvykle dlouhou dobou rodičovské dovolené. Přitom platí, že rodičovskou dovolenou, stejně jako rodičovský příspěvek, čerpají v 98 % ženy.¹⁴⁹ Úprava umožňující rodičům pečovat o děti až do jejich 3 let věku a současně pobírat příspěvek

¹⁴⁶ § 197 odst. 3 zákoníku práce.

¹⁴⁷ KOPECKÝ, Pavel, ref. 85.

¹⁴⁸ HŮRKA, Petr, ref. 22, s. 361.

¹⁴⁹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Vybrané statistické údaje: Počet příjemců rodičovského příspěvku podle pohlaví*. Online. Poslední aktualizace: 22. 7. 2024. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/vybrane-statisticke-udaje>. [cit. 2024-07-15].

od státu se na první pohled může zdát jako vstřícná k matkám a podporující rodinnou politiku, ve skutečnosti se s ní však pojí mnoho negativ.

Ačkoli současná právní úprava nechává délku rodičovské dovolené na rodičích a nijak jim nebrání zvolit si kratší nebo delší volno dle svého uvážení, velká část matek čerpá rodičovskou dovolenou v maximální možné míře, tedy přibližně po dobu 3 let. To pro matky znamená dlouhodobý výpadek z trhu práce, tím spíše, pokud vezmeme v potaz několikanásobná mateřství. Důsledkem je celospolečenský problém, kdy stát přichází o velké množství aktivních zaměstnanců na trhu práce, a tím i o příjmy do státního rozpočtu.

Přestože současná právní úprava matkám umožňuje současně čerpat rodičovský příspěvek a pobírat příjem ze závislé činnosti, a to i u svého původního zaměstnavatele, velmi málo žen během rodičovské dovolené pracuje či se vrací do zaměstnání dříve než po uplynutí její nejdelsí podpůrčí doby. Není tomu však proto, že by ženy pracovat nechtěly. Z dat vyplývá, že ačkoli 74 % žen během rodičovské dovolené nepracuje u svého zaměstnavatele, 76 % žen by si přálo během tohoto období nějakým způsobem pracovat, ať už formou zkráceného úvazku či formou projektové spolupráce. Současně z dat shromážděných společností Deloitte vychází, že 55 % žen, které pečují o dítě mladší 2 let, nepracuje, nicméně 97 % žen čerpajících mateřskou nebo rodičovskou dovolenou by se rádo nějakým způsobem vrátilo do zaměstnání.¹⁵⁰ Průzkum tedy ukázal, že pouze 3 % pečujících žen pracovat nechtějí, zbylá část nepracuje, jelikož nemá na výběr. Důvodem jsou přitom jednak nízké kapacity zařízení pro děti do 3 let věku, jednak nedostatek nabídky flexibilního zaměstnání, které by šlo s péčí o dítě skloubit.¹⁵¹

Z uvedeného tedy vyplývá, že spousta rodičů by při rodičovské dovolené uvítala možnost práce na částečný úvazek, který však pro zaměstnavatele není moc atraktivní volbou. Pokud se totiž zaměstnavatel například rozhodne jednu pracovní pozici obsadit dvěma zaměstnanci s poloviční pracovní dobou namísto jednoho zaměstnance na plný úvazek, přibývají mu povinnosti jak před vznikem pracovního poměru, kdy musí nalézt hned dva vhodné uchazeče o zaměstnání, tak i v jeho průběhu, kdy je nezbytná koordinace vzájemného střídání zaměstnanců na pracovišti.

¹⁵⁰ *Flexibilní práce: příležitost pro české rodiče, firmy i ekonomiku*. Online, PDF. Deloitte, 2023. Dostupné z: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cz/Documents/hr/flexibilni-prace-pruzkum-deloitte-a-mumdoo-2023.pdf>. [cit. 2024-07-15].

¹⁵¹ Tamtéž.

Někteří zaměstnavatelé rodičům jako alternativu nabízejí práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dle současné úpravy však i pro zaměstnance na rodičovské dovolené platí zákaz vykonávání stejně druhově vymezených prací u téhož zaměstnavatele v dalším základním pracovněprávním vztahu.¹⁵² To vede v praxi k tomu, že odvážnější zaměstnavatelé toto ustanovení obcházejí prostřednictvím jiného vymezení druhu práce v dohodách, ti méně odvážní nejsou ochotní se zaměstnanci dohody uzavírat vůbec. Tuto nežádoucí situaci se snaží zákonodárce napravit v rámci tzv. flexibilní novely zákoníku práce,¹⁵³ která mimo jiné stanoví výjimku ze zákazu výkonu stejně druhově vymezené práce u téhož zaměstnavatele v dalším základním pracovněprávním vztahu právě pro pracovněprávní vztahy uzavřené na dobu čerpání rodičovské dovolené.¹⁵⁴

Cílem novely tohoto ustanovení je podpořit výkon práce rodičů, tedy hlavně žen, v průběhu rodičovské dovolené, aby se předešlo jejich úplnému výpadku z trhu práce. Pokračování ve výkonu práce po dobu rodičovské dovolené, byť v malém rozsahu, ženám umožní, aby zůstaly v kontaktu se zaměstnavatelem, kolegy a svou prací, a usnadní jim plný návrat do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené. Je totiž takřka nevyhnutelné, že během až tří let, kdy je žena na rodičovské dovolené, dojde na jejím původním pracovišti k obměně zaměstnanců, zavedení nových procesů a dalším změnám, které podstatně ztíží její následný návrat na původní pozici. Udržování spolupráce během rodičovské dovolené je tedy výhodné jak pro zaměstnance, kteří zůstanou v kontaktu s pracovním prostředím, tak pro zaměstnavatele, kteří nepřijdou o zkušené zaměstnance a zabrání personální fluktuaci na pracovišti.¹⁵⁵

S tím souvisí i další problém, a to nedostatek možností flexibilního čerpání rodičovské dovolené. V podkapitole týkající se směrnice WLB bylo již zmíněno, že evropská úprava vyžaduje možnost pružného čerpání rodičovské dovolené,¹⁵⁶ v České republice lze však i po implementační novele čerpat rodičovskou dovolenou pouze „na plný úvazek.“ Naše úprava tak

¹⁵² § 37a odst. 2 zákoníku práce.

¹⁵³ Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, č.j. předkladatele MPSV-2024/78761-521/2.

¹⁵⁴ § 34b odst. 2 zákoníku práce ve znění novely.

¹⁵⁵ VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. *Rodičovství a diskriminace v práci: praktická příručka práva na rovné zacházení rodiče na pracovním trhu*. Online, PDF. 2022. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/rodicovstvi-a-diskriminace-doporuceni.pdf>. [cit. 2024-07-15].

¹⁵⁶ Čl. 5 odst. 6 směrnice WLB.

jde nejen proti unijní úpravě, ale i proti cíli zachovat alespoň částečný kontakt žen se zaměstnáním během rodičovské dovolené.

To, co současná úprava umožňuje, je čerpat rodičovskou dovolenou i opakovaně po kratších časových úsecích, například i po týdnech. Tento způsob čerpání však v praxi není příliš rozšířený, a to i s ohledem na zastupování nepřítomných zaměstnanců. Výpadek zaměstnanců čerpajících rodičovskou dovolenou je většinou řešen uzavřením pracovních smluv na dobu určitou se zastupujícími zaměstnanci. Zákoník práce však umožňuje opakovat pracovní poměr na dobu určitou pouze třikrát, což s opakovaným čerpáním rodičovské dovolené po kratších úsecích, kdy se může zaměstnanec o trvání dovolené rozhodovat i v jejím průběhu, není příliš kompatibilní. V rámci flexibilní novely je proto navrhováno zavedení výjimky z omezení při uzavírání pracovního poměru na dobu určitou¹⁵⁷ právě pro osoby, které nahrazují dočasně nepřítomné zaměstnance čerpající mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. S těmito zaměstnanci může být dle novely pracovní poměr na dobu určitou opakován bez omezení, avšak celková doba všech takových pracovních poměrů nesmí mezi týmiž stranami přesáhnout 9 let od vzniku prvního pracovního poměru.¹⁵⁸

Další změnou, která je navrhována v rámci flexibilní novely zákoníku práce a která má motivovat rodiče k časnějšímu návratu na trh práce, je již zmíněná garance přiřazení na stejnou práci a pracoviště v případě návratu z rodičovské dovolené před dovršením 2 let věku dítěte.¹⁵⁹

Značně problematická je u nás dále úprava rodičovského příspěvku, a to hned z několika důvodů, které podstatně ztěžují záměr zákonodárce, jak unijního, tak i českého, podporovat čerpání rodičovské dovolené ze strany otců.

Prvním problémem je, že výše rodičovského příspěvku není navázána na příjem rodiče, který jej čerpá. V České republice je rodičovský příspěvek omezen celkovou částkou ve výši 350.000 Kč vyplácenou na jedno dítě.¹⁶⁰ Konkrétní měsíční vyplácená částka příspěvku se sice může lišit v závislosti na předchozím příjmu rodiče, celková částka však bude pro všechny osoby stejná. Pokud by tedy rodičovskou dovolenou čerpal otec, často hlavní živitel rodiny, rodina by přišla o jeho příjem ze zaměstnání, který by rodičovským příspěvkem nebyl adekvátně kompenzován. Je proto naprosto logické, že na rodičovskou dovolenou odchází

¹⁵⁷ Dle § 39 odst. 2 zákoníku práce nesmí doba trvání pracovního poměru na dobu určitou přesáhnout 3 roky a může být opakována nejvýše dvakrát.

¹⁵⁸ § 39 odst. 2 zákoníku práce ve znění navrhované novely.

¹⁵⁹ § 47 zákoníku práce ve znění navrhované novely.

¹⁶⁰ § 30 odst. 1 zákona o státní sociální podpoře.

téměř vždy ženy, jejichž příjmy jsou statisticky nižší než příjmy mužů, když pro mnoho rodin by ztráta příjmu otce byla ekonomicky neúnosná.

Úprava rodičovského příspěvku je problematická i z hlediska souladu s unijní úpravou, která požaduje, aby bylo možné čerpat rodičovskou dovolenou oběma rodiči současně. Již v podkapitole věnované směrnici WLB bylo zmíněno, že dle české úpravy náleží rodičovský příspěvek pouze jednomu rodiči, bez ohledu na to, zda rodičovskou dovolenou čerpají oba rodiče nebo pouze jeden z nich. Čerpání rodičovské dovolené ze strany obou rodičů by tedy znamenalo, že oba rodiče přijdou o své příjmy ze zaměstnání a jako „kompenzaci“ jim bude náležet pouze jeden rodičovský příspěvek. Takovou situaci si však většina rodin nemůže dovolit a čerpání dovolené oběma rodiči současně je tak pro ně de facto vyloučeno.

Z hlediska praxe je též nevyřešená otázka, zda zaměstnanci náleží právo na návrat z rodičovské dovolené před původně oznámenou dobou jejího čerpání. Zákon toto právo výslovně nepřiznává, nicméně na straně zaměstnance mohou nastat legitimní důvody, kdy si již další čerpání rodičovské dovolené nemůže dovolit, například při ztrátě živitele, který během této rodičovské dovolené zajišťoval příjem rodiny. V takových případech by proti sobě stály na jedné straně zájmy zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou a na druhé straně majetkové zájmy zaměstnavatele spolu se zájmy zaměstnance, který po dobu nepřítomnosti zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou zastává jeho práci. V odborné veřejnosti se odpovědi na tuto otázku liší, nicméně převažuje názor, že zaměstnavatel žádosti zaměstnance o předčasný návrat z rodičovské dovolené vyhovět nemusí.¹⁶¹

3.3.3. Úprava rodičovské dovolené de lege ferenda – inspirace ve Švédsku

Jak je vidět z výše uvedeného, současná úprava rodičovské dovolené v České republice je značně problematická. Otázkou je, jaké změny by mohly situaci pomoci. Inspiraci si můžeme vzít například z úpravy rodičovské dovolené ve Švédsku, když v oblastech, jako je rovnost mužů a žen, kvalita života či work-life balance jsou severské země uváděny jako příkladné.

¹⁶¹ MORÁVEK, Jakub. Zákoník práce navždy v novelizaci. Online. In: MORÁVEK, Jakub a PICHRT, Jan. *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2022, s. 21. ISBN 978-80-7630-025-5. Dostupné z: <https://rozkotova.cld.bz/Moravek-J-Pichrt-J-eds-Pracovni-pravo-a-socialni-ochrana-v-nejiste-dobe>. [cit. 2024-06-23].

Konkrétně Švédsko mělo v roce 2023 nejvyšší Index rovnosti žen a mužů¹⁶² ze všech zemí EU, zatímco Česká republika se umístila na třetím místě od konce.¹⁶³

Jednou z hodnocených položek je v rámci Indexu rovnosti žen a mužů například procento populace ve věku 18-74 let, které se denně se stará o své děti nebo vnoučata, seniory nebo osoby se zdravotním postižením. V České republice má dle této statistiky pečovatelské povinnosti 34 % žen a 19 % mužů,¹⁶⁴ pečujících žen je tak téměř dvakrát více nežli mužů. Oproti tomu ve Švédsku je procento pečujících stejné pro obě pohlaví, péči zde zastává 25 % žen i mužů.¹⁶⁵ Výsledky work-life balance politik jsou tak v této zemi diametrálně úspěšnější než u nás.

Výše byly nastíněny problémy pojící se s rodičovským příspěvkem. Z tohoto hlediska by bylo patrně nejvhodnější zavést do české právní úpravy novou sociální dávku nahrazující ušlý příjem během čerpání rodičovské dovolené, jejíž výše by se odvíjela od příjmu dávky pobírající osoby. Takový systém funguje například ve zmíněném Švédsku, kde mohou rodiče čerpat dávku až po dobu 480 dní, tedy přibližně 16 měsíců, pokud jsou s dítětem doma namísto výkonu práce, studia nebo ucházení se o zaměstnání.¹⁶⁶ Výše dávky je po dobu prvních 390 dní odvislá od příjmu, přičemž je stejná jako výše dávky nemocenského, která ve Švédsku činí přibližně 80 % příjmu.¹⁶⁷ Po dobu zbylých 90 dní je rodičovská dávka stanovena pevnou částkou ve výši 180 švédských korun denně.

Osobně jsem toho názoru, že systém, kde je rodičovská dovolená spojená s dávkou, jejíž výše je úměrná výši předchozího příjmu, motivuje mnohem více otců k čerpání rodičovské

¹⁶² Index rovnosti žen a mužů (Gender Equality Index) hodnotí jednotlivé členské státy co se týče rovnosti obou pohlaví v různých oblastech a každoročně je zpracováván agenturou EU Evropským institutem pro rovnost žen a mužů.

¹⁶³ Evropský institut pro rovnost žen a mužů. *Gender Equality Index 2023. Towards a green transition in transport and energy*. Online, PDF. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2023. ISBN 978-92-9486-099-6. Dostupné z: https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2023-towards-green-transition-transport-and-energy?language_content_entity=en. [cit. 2024-07-03].

¹⁶⁴ Evropský institut pro rovnost žen a mužů, ref. 11.

¹⁶⁵ Evropský institut pro rovnost žen a mužů. *Gender Equality Index 2023: Sweden*. Online. 2023. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/SE>. [cit. 2024-06-29].

¹⁶⁶ FÖRSÄKRINGSKASSAN. *Parental benefits*. Online. Poslední aktualizace: 1. 7. 2024 Dostupné z: <https://www.forsakringskassan.se/english/parents/when-the-child-is-born/parental-benefit>. [cit. 2024-07-03].

¹⁶⁷ *Sickness benefit in Sweden*. Online. In: Nordic co-operation. Dostupné z: <https://www.norden.org/en/info-norden/sickness-benefit-sweden>. [cit. 2024-07-03].

dovolené a k podílení se na péči o dítě. Důkazem toho jsou i data, která ukazují, že ve Švédsku čerpá rodičovskou dovolenou přibližně 45 % otců.¹⁶⁸

V rámci dosahování eurokonformity a snahy o genderovou rovnost v oblasti péče by bylo též vhodné umožnit čerpání rodičovského příspěvku oběma rodiči současně, tedy navázat příspěvek na rodiče, ne na dítě, jak je tomu u nás v současnosti. Podíváme-li se opět do švédské úpravy, zjistíme, že tamější systém umožňuje oběma rodičům čerpat dávku po dobu 240 dní, z toho 90 dní je nepřenositelných na druhého rodiče.¹⁶⁹ Pokud se tedy rodiče rozhodnou, že o dítě budou pečovat současně, má rodina nárok na dvě dávky kompenzující předchozí příjmy.

Co se týče větší flexibility čerpání rodičovské dovolené, která jednak podporuje její čerpání ze strany otců, jednak napomáhá udržení matek na trhu práce během péče o dítě, řešením by bylo zavést přímo do zákona možnost čerpat rodičovskou dovolenou např. v polovičním rozsahu při současném zachování pracovního poměru na poloviční úvazek. Pokud zůstaneme ve Švédsku, lze se inspirovat zákonem o rodičovské dovolené, který výslovně upravuje více typů rodičovské dovolené. Kromě jejího čerpání ve „full-time“ režimu tento zákon umožňuje čerpat rodičovskou dovolenou i formou redukce zákonné pracovní doby o tři čtvrtiny, jednu polovinu, jednu čtvrtinu nebo jednu osminu při současném poměrném snížení rodičovského příspěvku. Úprava též umožňuje snížit úvazek rodiče až o jednu čtvrtinu během období do osmi let věku dítěte.¹⁷⁰ Česká úprava rodičovské dovolené je oproti tomu velmi omezená a nenabízí mnoho možností jejího čerpání. Dovolím si tvrdit, že tak důležitý institut jako rodičovská dovolená by si i u nás zasloužil daleko podrobnější úpravu než jeden paragraf zákoníku práce, zejména co se týče možných forem jejího čerpání.

3.4. Ošetřování či péče o dítě mladší 10 let a ošetřování jiné osoby

Další důležitou osobní překážkou v práci na straně zaměstnance je ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiné fyzické osoby v případech podle § 39 zákona o nemocenském

¹⁶⁸ Evropský institut pro rovnost žen a mužů. *Gender Equality Index 2019: Work-life balance*. Online. © 2024. Dostupné z: https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/gender-equality-index-2019-report/parental-leave-policies?language_content_entity=en. [cit. 2024-07-03].

¹⁶⁹ FÖRSÄKRINGSKASSAN, ref. 166.

¹⁷⁰ § 3 švédského zákona č. 1995:584 SFS o rodičovské dovolené. Anglický překlad dostupný z: <https://www.government.se/contentassets/d163a42edcea4638aa112f0f6040202b/sfs-1995584-parental-leave-act/>.

pojištění.¹⁷¹ Ve smyslu zákona o nemocenském pojištění tato překážka v práci vzniká, pokud zaměstnanec ošetřuje

- 1) dítě mladší 10 let, pokud onemocnělo nebo utrpělo úraz,
- 2) jinou fyzickou osobu, pokud její zdravotní stav z důvodu nemoci nebo úrazu nezbytně vyžaduje ošetřování jinou fyzickou osobou, nebo
- 3) ženu, která porodila, jestliže její stav v době bezprostředně po porodu nezbytně vyžaduje ošetřování jinou fyzickou osobou.¹⁷²

Podmínkou existence této překážky v práci je buď soužití osoby, o kterou zaměstnanec pečuje, v jedné domácnosti se zaměstnancem, nebo skutečnost, že se zaměstnanec stará o svého příbuzného v linii přímé, sourozence, manžela, registrovaného partnera či rodiče svého manžela či registrovaného partnera.¹⁷³

Další překážkou v práci je péče zaměstnance o dítě mladší než 10 let z důvodu, že

- 1) školské zařízení, zvláštní dětské zařízení nebo obdobné zařízení pro děti poskytující dítěti denní či týdenní péči či škola, jejímž je dítě žákem, jsou uzavřeny z důvodu havárie, mimořádného opatření při epidemii nebo jiné nepředvídatelné události,
- 2) dítě nemůže být pro nařízenou karanténu v péči výše zmíněného zařízení či docházet do školy,
- 3) fyzická osoba, která jinak o dítě pečuje, onemocněla, utrpěla úraz, porodila nebo jí byla nařízena karanténa, a proto nemůže o dítě pečovat,¹⁷⁴ nebo
- 4) fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, se podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.¹⁷⁵

Co se týče hmotného zabezpečení zaměstnance, zákon o nemocenském pojištění se zmíněnými překážkami v práci za splnění určitých podmínek spojuje nárok na dávku zvanou *ošetřovné*.¹⁷⁶ Pro existenci překážky v práci na straně zaměstnance však není nutné, aby

¹⁷¹ § 191 zákoníku práce.

¹⁷² § 39 odst. 1 písm. a) zákona o nemocenském pojištění.

¹⁷³ § 39 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění.

¹⁷⁴ § 39 odst. 1 písm. b) zákona o nemocenském pojištění.

¹⁷⁵ § 191 zákoníku práce.

¹⁷⁶ § 39 zákona o nemocenském pojištění.

zaměstnanci bylo ošetřovné na základě rozhodnutí orgánu nemocenského pojištění vypláceno, nýbrž postačí splnění zákonných hmotněprávních podmínek pro jeho vyplácení.¹⁷⁷

Na úpravě těchto překážek v práci je problematické vymezení jejich podmínek odkazem na veřejnoprávní předpis, jelikož zákoník práce, jako předpis soukromoprávní, a zákon o nemocenském pojištění, z oblasti veřejnoprávní, sledují každý jiný účel.¹⁷⁸ Dle zákona o nemocenském pojištění na ošetřovné nemají nárok mimo jiné zaměstnanci vykonávající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,¹⁷⁹ což je z pohledu práva veřejného logické a ospravedlnitelné. Nelze však dojít k závěru, ačkoli by se takový výklad z čistě jazykového hlediska nabízel, že tito zaměstnanci nemají nárok ani na s ošetřovným spojenou překážku v práci, resp. na omluvení své absence v práci ze strany zaměstnavatele v případě nutnosti ošetřování člena rodiny.¹⁸⁰

3.5. Poskytování dlouhodobé péče

Nebrání-li tomu vážné provozní důvody, je překážkou v práci na straně zaměstnance i poskytování dlouhodobé péče v případech stanovených zákonem o nemocenském pojištění.¹⁸¹

Dle odkazovaného zákona má zaměstnanec nárok na poskytování dlouhodobé péče, pokud pečuje o osobu, u které došlo k závažné poruše zdraví, v důsledku čehož byla hospitalizována po dobu nejméně 4 kalendářních dnů a je předpokládáno, že po ukončení hospitalizace bude potřebovat péči po dobu alespoň 30 kalendářních dnů,¹⁸² nebo v případě péče o osobu v inkurabilním stavu, která vyžaduje poskytování paliativní péče a dlouhodobé péče v domácím prostředí.¹⁸³

Ošetřovaná osoba musí být současně v příbuzenském nebo jiném blízkém vztahu k zaměstnanci. Konkrétně může zaměstnanec dle zákona pečovat pouze o osobu, která je

- a) manželem či registrovaným partnerem zaměstnance,
- b) příbuzným v linii přímé, sourozencem, tchýní, tchánem, snachou, zetěm, neteří, synovcem, tetou nebo strýcem zaměstnance,

¹⁷⁷ KOPECKÝ, Pavel, ref. 85.

¹⁷⁸ Tamtéž.

¹⁷⁹ § 39 odst. 5 zákona o nemocenském pojištění.

¹⁸⁰ KOPECKÝ, Pavel, ref. 85.

¹⁸¹ § 191a zákoníku práce.

¹⁸² § 41a odst. 2 zákona o nemocenském pojištění.

¹⁸³ § 41a odst. 3 zákona o nemocenském pojištění.

- c) manželem, registrovaným partnerem nebo druhem osoby uvedené v písmenu b), nebo
- d) druhem nebo jinou fyzickou osobou žijící se zaměstnancem v domácnosti.¹⁸⁴

Podmínkou poskytování dlouhodobé péče ze strany zaměstnance je též písemný souhlas ošetřované osoby.¹⁸⁵

Dlouhodobé ošetřování je jedinou důležitou osobní překážkou v práci na straně zaměstnance, u které zákon stanoví možnost zaměstnavatele odmítnout žádost zaměstnance o omluvení v práci v případě existence vážných provozních důvodů, které brání absenci zaměstnance v práci. Důkazní břemeno ohledně existence vážných provozních důvodů je přitom na straně zaměstnavatele. Výklad vážných provozních důvodů bude následovat v další kapitole.

Dávkou nemocenského pojištění, na kterou má zaměstnanec u této překážky v práci v případě splnění určitých podmínek nárok, je dlouhodobé ošetřovné.¹⁸⁶

3.6. Jiné důležité osobní překážky v práci

Kromě překážek v práci výslovně uvedených v zákoníku práce tento předpis dále odkazuje na nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.¹⁸⁷ Překážkami v práci upravenými tímto nařízením, které souvisí se sladováním rodinného a pracovního života, jsou

- 1) svatba,
- 2) narození dítěte,
- 3) úmrtí rodinného příslušníka, a
- 4) doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického či jiného zařízení.

3.6.1. Svatba

Zaměstnanec má nárok na 2 dny pracovního volna z důvodu vlastní svatby, z toho jeden den je poskytován k účasti na svatebním obřadu. Dle nařízení zaměstnanci při této překážce v práci náleží náhrada mzdy či platu, avšak pouze za jeden den volna.¹⁸⁸

¹⁸⁴ § 41a odst. 4 zákona o nemocenském pojištění.

¹⁸⁵ § 41b odst. 1 zákona o nemocenském pojištění.

¹⁸⁶ § 41a an. zákona o nemocenském pojištění.

¹⁸⁷ § 199 odst. 1, 2 zákoníku práce.

¹⁸⁸ Bod 5 přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

Nárok na pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu v rozsahu jednoho dne má dále rodič za účelem účasti na svatbě svého dítěte a stejně tak dítě za účelem účasti na svatbě svého rodiče.¹⁸⁹

Výslovně se volno z důvodů výše uvedených poskytuje i zaměstnancům vykonávajícím práci na dálku.¹⁹⁰

3.6.2. Narození dítěte

V souvislosti s narozením dítěte je zaměstnanci poskytováno pracovní volno na nezbytně nutnou dobu pro dva případy – jednak k převozu manželky či družky do zdravotnického zařízení a zpět, jednak k účasti při porodu. V prvním případě se pracovní volno poskytuje s náhradou mzdy či platu, v druhém případě bez této náhrady.¹⁹¹

3.6.3. Úmrtí rodinného příslušníka

V případě úmrtí manžela, druhá nebo dítěte mají zaměstnanci nárok na pracovní volno v délce 2 dnů a dále na jeden další den k účasti na jejich pohřbu.¹⁹²

Pracovní volno v délce jednoho dne a dále dalšího dne v případě, že zaměstnanec obstarává pohřeb, je poskytováno při úmrtí rodiče či sourozence zaměstnance, rodiče či sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance.¹⁹³

Na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den, je pracovní volno poskytováno k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti. Na další den volna má zaměstnanec nárok v případě, že obstarává pohřeb těchto osob.¹⁹⁴

Za pracovní volno z důvodu úmrtí rodinného příslušníka náleží ve všech zmíněných případech náhrada mzdy nebo platu a nárok na něj mají i zaměstnanci vykonávající práci na dálku.

¹⁸⁹ Tamtéž.

¹⁹⁰ Tamtéž.

¹⁹¹ Bod 6 přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

¹⁹² Bod 7 písm. a) přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

¹⁹³ Bod 7 písm. b) přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

¹⁹⁴ Bod 7 písm. c) přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

3.6.4. Doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického či jiného zařízení

Nařízení vlády zakládá zaměstnancům nárok na pracovní volno též z důvodu doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení. Pracovní volno se poskytuje pouze na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na jeden den, a to pouze, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možné provést mimo pracovní dobu zaměstnance. Náhrada mzdy nebo platu zaměstnanci náleží pouze tehdy, doprovází-li svého manžela, druhu, dítě, rodiče či prarodiče nebo doprovází-li rodiče či prarodiče svého manžela. Pokud zaměstnanec doprovází jiné osoby, na náhradu mzdy nebo platu nárok nemá.¹⁹⁵

Zaměstnanec má dále právo na pracovní volno z důvodu doprovodu zdravotně postiženého dítěte, jehož je rodinným příslušníkem, do zařízení sociálních služeb, do školy nebo školského zařízení a zpět. Za pracovní volno náleží náhrada mzdy nebo platu a poskytuje se na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 6 pracovních dnů v kalendářním roce.¹⁹⁶

Posledním případem je pracovní volno k doprovodu dítěte, jehož je zaměstnanec rodinným příslušníkem, do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte. Volno je poskytováno na nezbytně nutnou dobu bez náhrady mzdy nebo platu.¹⁹⁷

3.7. Odchylky u služebního poměru

Dle zákona o státní službě se překážky ve službě státního zaměstnance řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce.¹⁹⁸ Zákon o státní službě však zároveň zmocňuje vládu, aby stanovila další překážky ve službě státního zaměstnance,¹⁹⁹ což vláda učinila nařízením vlády č. 135/2015 Sb., o dalších překážkách ve státní službě, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat. V tomto nařízení jsou stanoveny následující překážky, které se uplatní pouze v případě zaměstnanců ve služebním poměru.

Otec dítěte má dle zmíněného nařízení právo na služební volno za účelem péče o matku a dítě po porodu, a to po dobu 2 dnů v období 6 týdnů po narození dítěte.²⁰⁰

¹⁹⁵ Bod 8 písm. a) přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

¹⁹⁶ Bod 8 písm. b) přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

¹⁹⁷ Bod 8 písm. c) přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

¹⁹⁸ § 104 odst. 1 zákona o státní službě.

¹⁹⁹ § 104 odst. 3 zákona o státní službě.

²⁰⁰ Příloha k nařízení vlády č. 135/2015 Sb.

Státní zaměstnanec má též nárok na služební volno v délce jednoho dne za účelem účasti na svatbě svého sourozence nebo vnoučete.²⁰¹

Dále mají státní zaměstnanci nárok na služební volno v délce jednoho dne k uzavření registrovaného partnerství.²⁰² Osobně jsem toho názoru, že ohledem na snahu o zrovnoprávnění registrovaného partnerství s manželstvím by na tuto překážku v práci měli mít nárok všichni zaměstnanci, tedy nejenom ti ve služebním poměru, když se jedná o ekvivalent pracovního volna za účelem vlastní svatby.

Dle nařízení mají dále státní zaměstnanci nárok na jeden den služebního volna za účelem doprovodu dítěte do základní školy v první den jeho povinné školní docházky, jeden den služebního volna k účasti na vlastní promoci, promoci manžela, registrovaného partnera, dítěte, sourozence nebo vnoučete a jeden den služebního volna za účelem zařízení osobních záležitostí.²⁰³

Jak plyne již ze samotného názvu nařízení, za všechny zmíněné překážky v práci náleží státním zaměstnancům náhrada platu.

²⁰¹ Tamtéž.

²⁰² Tamtéž.

²⁰³ Tamtéž.

4. Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců

Za samostatnou skupinu nástrojů podporujících dosahování rovnováhy mezi rodinným a pracovním životem můžeme označit zvláštní pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň a zaměstnanců, kteří jsou rodiči. Tyto v zákoníku práce upravené instituty usnadňují rodičům skloubení práce s rodičovskými povinnostmi tím, že jim již ze zákona dávají některá speciální práva, která mohou být zásadní pro jejich možnost vykonávat pracovní činnosti.

4.1. Pracovní cesty a přeložení

Zákoník práce upravuje zákaz vysílat určité zaměstnance na pracovní cesty mimo obvod obce jejich pracoviště nebo bydliště bez jejich souhlasu. Tento zákaz se vztahuje na těhotné zaměstnankyně, zaměstnance obou pohlaví pečující o děti do věku 8 let a osamělé zaměstnance či zaměstnankyně, kteří pečují o dítě mladší 15 let nebo kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu závislou na pomoci jiné osoby ve II., III. nebo IV. stupni.²⁰⁴ Osamělými zaměstnanci se pak rozumí zaměstnanci svobodní, ovdovělí nebo rozvedení, zaměstnankyně neprovdané, ovdovělé nebo rozvedené a ženy i muži osamělí z jiných vážných důvodů, nežijí-li s druhem.²⁰⁵ Toto ustanovení tedy chrání zaměstnance s pečovatelskými povinnostmi před situací, kdy by byli nedobrovolně vysláni na pracovní cestu v době, kdy je potřeba jejich osobní péče o určité osoby.

Pro vyjmenované zaměstnance současně platí, že je může zaměstnavatel přeložit, tedy dočasně změnit místo výkonu jejich práce, pouze na jejich žádost.²⁰⁶

4.2. Práce přesčas

Zákoník práce dále zakazuje zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas,²⁰⁷ a to z důvodu ochrany těhotenství. Těhotné zaměstnankyně nesmí vykonávat práci přesčas, ani kdyby s ní souhlasily, a dokonce ani v případě, že by práci přesčas požadovaly. Pokud by

²⁰⁴ § 240 odst. 1, 2 zákoníku práce.

²⁰⁵ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1065. ISBN: 978-80-7400-951-8.

²⁰⁶ § 240 odst. 1 zákoníku práce.

²⁰⁷ § 240 odst. 3 zákoníku práce.

zaměstnavatel těhotné zaměstnankyni, která o to žádá, práci přesčas umožnil, dopustil by se porušení právních předpisů.²⁰⁸

Práci přesčas je dále zakázáno nařídit zaměstnancům, kteří pečují o děti mladší 1 roku. Tito zaměstnanci však mohou pracovat přesčas na základě dohody.²⁰⁹

4.3. Pracovní doba

Pracovní doba se týká všech zaměstnanců a je proto jedním ze základních nástrojů umožňujících dosažení většího work-life balance na pracovišti. Zákoník práce přitom stranám pracovněprávního vztahu nabízí celou škálu možností její úpravy.

Zákon v první řadě ukládá zaměstnavateli, aby při zařazování do směn přihlížel k potřebám zaměstnanců, kteří pečují o dítě.²¹⁰ Toto ustanovení je velmi obecné a každý zaměstnanec má v této oblasti jiné potřeby, přičemž zaměstnavatel nemůže jejich nároky předpokládat. Proto by zaměstnanci primárně měli své případné potřeby zaměstnavateli sdělit. Příkladem aplikace tohoto ustanovení v praxi je povinnost zaměstnavatele při dvousměnném, vícesměnném nebo nepřetržitém pracovním režimu přiřazovat zaměstnance pečující o děti pouze do ranní či odpolední směny.²¹¹

Velmi podstatné je pro oblast sladování ustanovení § 241 zákoníku práce, které dává těhotným zaměstnankyním a zaměstnankyním a zaměstnancům pečujícím o dítě mladší než 15 let nebo o závislou osobu právo písemně požádat zaměstnavatele o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby. Pokud tomu nebrání vážné provozní důvody, je zaměstnavatel povinen této žádosti vyhovět, přičemž pokud žádosti nevyhoví, vyžaduje se písemné odůvodnění tohoto postupu.²¹²

V praxi je toto ustanovení využíváno zejména pro změnu začátku či konce pracovní doby, například aby rodiče mohli přizpůsobit své zaměstnání otevírací době mateřských škol a jiných zařízení pečujících o děti.²¹³

²⁰⁸ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol., ref. 205, s. 1067.

²⁰⁹ § 240 odst. 3 zákoníku práce.

²¹⁰ § 241 odst. 1 zákoníku práce.

²¹¹ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol., ref. 205, s. 1069.

²¹² § 241 odst. 2 zákoníku práce.

²¹³ TOMŠEJ, Jakub, ref. 3.

Ne zcela jasnou otázkou přitom je, co vše může spadat pod „jinou vhodnou úpravu pracovní doby“. Pravděpodobně však nic nebrání tomu, aby dle tohoto ustanovení zaměstnanci mohli žádat třeba i o pružnou pracovní dobu.²¹⁴

Ačkoli pojem *vážný provozní důvod* je pro praxi a vymáhání práv chráněných zaměstnanců velmi podstatný, zákon jej nijak nevymezuje. Výklad pojmu můžeme nicméně nalézt v judikatuře, dle které je při posuzování vážnosti provozních důvodů na straně zaměstnavatele potřeba vyhodnotit, jaký zásah do provozu by představovalo zkrácení pracovní doby zaměstnance ve srovnání se stavem před tímto zkrácením. Vážný provozní důvod je pak naplněn pouze tehdy, pokud by byl na základě vyhovění žádosti zaměstnance *znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) zaměstnavatele*.²¹⁵ Určovací kritéria pro zásah do provozu jsou potom povaha provozu, množství zaměstnanců, možnost jejich vzájemného zastupování a možnost jejich odměňování za vykonanou práci. Platí přitom, že vyhovění žádosti o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby je pro zaměstnavatele tím snadnější, čím více má zaměstnanců, čím lépe se jeho zaměstnanci mohou vzájemně zastupovat a čím více má peněžních prostředků použitelných pro jejich odměňování. Judikatura též dovodila, že podmínka existence vážného provozního důvodu není naplněna, pokud zaměstnavatel může situaci vyřešit přijetím dalšího zaměstnance na zkrácený pracovní úvazek nebo dohodu o pracovní činnosti právě v rozsahu, v němž bude zkrácena pracovní doba zaměstnance, který o úpravu pracovní doby žádá.²¹⁶

Na tomto místě je vhodné zmínit, že pro posuzování žádostí by v praxi mělo být pravidlem, že pokud zaměstnavatel žádosti o úpravu pracovní doby vyhovět může, pak žádosti vyhovět musí. Cílem zaměstnavatelů by tak nemělo být najít vážný provozní důvod, nýbrž hledat způsob, jak žádosti zaměstnance vyhovět,²¹⁷ což bohužel v mnoha případech není praktikováno.

S ohledem na ne vždy zcela jasný výklad pojmu *vážný provozní důvod* jsem toho názoru, že by si tento termín zasloužil legální definici, nebo alespoň podrobnější úpravu v zákoně. Inspiraci by český zákonodárce mohl čerpat například v britském zákoně o právech v

²¹⁴ TOMŠEJ, Jakub, ref. 3.

²¹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003.

²¹⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 7. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013.

²¹⁷ TOMŠEJ, Jakub, ref. 3.

pracovním poměru (*Employment Rights Act 1996*), kde jsou důvody pro možnost zaměstnavatele zamítnout žádost zaměstnance o úpravu pracovní doby či místa výkonu práce vypočteny kazuisticky. Konkrétně jsou v čl. 80G tohoto předpisu vypočteny následující důvody, ze kterých lze žádost zaměstnance legitimně odmítnout:

- I. zátěž dodatečnými náklady,
- II. negativní dopady na schopnost uspokojit poptávku zákazníků,
- III. nemožnost reorganizovat práci mezi stávajícími zaměstnanci,
- IV. nemožnost najmout další zaměstnance,
- V. škodlivý dopad na kvalitu,
- VI. škodlivý dopad na výkon,
- VII. nedostatek práce v obdobích, kdy zaměstnanec navrhuje pracovat, a
- VIII. plánované strukturální změny.²¹⁸

Osobně se domnívám, že podobné kazuistické vymezení důvodů pro možnost zamítnutí žádosti by bylo vhodné zavést i do naší právní úpravy, jelikož zaměstnancům poskytuje větší právní jistotu, obzvláště pak v situaci, kdy dané ustanovení míří na ochranu zaměstnanců nacházejících se ve zranitelné pozici vůči zaměstnavateli.

Ustanovení § 241 odst. 3 zákoníku práce dále upravuje možnost zaměstnance, který úspěšně požádal o kratší pracovní dobu, aby podal novou žádost o obnovení či částečné obnovení původní týdenní pracovní doby, přičemž opět platí, že pokud zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, musí to písemně odůvodnit.²¹⁹ Problematická je však otázka, co považovat za původní pracovní dobu. V praxi není výjimkou, že zaměstnanec postupně pečuje o dvě a více dětí a jeho požadavky na pracovní dobu se tak mohou v čase měnit. Je potom možné, že k režimu, který měl před narozením prvního dítěte, se zaměstnanec již nevrátí a nebude tedy žádat o původní pracovní dobu, nýbrž o další změnu režimu.²²⁰ Nevyjasněné tedy zůstává, zda „původní pracovní dobou“ rozumět rozsah pracovní doby, který měl zaměstnanec před první žádostí o kratší úvazek, nebo rozsah, který měl zaměstnanec před posledním zkrácením.²²¹

Posledně jmenované ustanovení se nevztahuje na jinou úpravu pracovní doby, kdy se nemění její rozsah. Pokud tedy zaměstnanec vykonává práci při jiné vhodné úpravě pracovní doby a přeje si navrácení do původního režimu, musí v takovém případě podat novou žádost o

²¹⁸ TOMŠEJ, Jakub, ref. 3.

²¹⁹ § 241 odst. 3 zákoníku práce.

²²⁰ MORÁVEK, Jakub, ref. 161.

²²¹ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol., ref. 205, s. 1071.

úpravu pracovní doby, které je zaměstnavatel povinen vyhovět pouze tehdy, spadá-li zaměstnanec stále do okruhu oprávněných osob.²²²

Kromě výše zmíněných institutů je pracovní doba též určujícím faktorem pro některé zvláštní typy úvazků, kterých je v rámci sladování rodinného a pracovního života využíváno. O těchto úvazcích a s nimi spojené speciální úpravě pracovní doby bude pojednáno v následující kapitole.

4.3.1. Zvláštní úprava pro služební poměr

Speciální nárok určité skupiny státních zaměstnanců na úpravu pracovní doby najdeme i v zákoně o státní službě. Zde je stanoveno právo zaměstnanců na změnu rozvržení služební doby, pružné rozvržení služební doby nebo kratší služební dobu, pokud tomu nebrání řádné plnění úkolů služebního úřadu a pokud se jedná o:

- těhotnou zaměstnankyni,
- zaměstnance se zdravotním postižením nebo se závažným zdravotním důvodem,
- zaměstnance pečujícího o dítě, které dosud nedokončilo první stupeň základní školy,
- osamělého zaměstnance pečujícího o dítě, které dosud nedosáhlo věku 15 let, nebo
- zaměstnance, který pečuje o osobu blízkou, která potřebuje značnou péči nebo pomoc ze závažného zdravotního důvodu.²²³

Stejně jako v případě ustanovení § 241 zákoníku práce musí služební úřad, tedy zaměstnavatel, písemně uvědomit zaměstnance v případě, že jeho žádosti nevyhoví, a své rozhodnutí odůvodnit.²²⁴

4.4. Výkon práce na dálku

V rámci transpozice směrnice WLB byl do zákoníku práce zakotven nový institut žádosti určitých zaměstnanců o výkon práce na dálku. Právo podat tuto žádost mají těhotné zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti mladší 9 let či o závislou osobu, přičemž

²²² Tamtéž.

²²³ § 116 odst. 2 zákona o státní službě.

²²⁴ § 116 odst. 3 zákona o státní službě.

v případě, že jejich žádosti nebude vyhověno, je zaměstnavatel povinen své rozhodnutí písemně odůvodnit.²²⁵

Oproti výše popsané žádosti o úpravu pracovní doby však v tomto případě zaměstnavatel nemá povinnost žádosti vyhovět, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Na výkon práce na dálku tak zaměstnanci nemají nárok ani v případě, že mají pro svou žádost závažné osobní důvody a povaha jejich práce výkon z domova umožňuje.²²⁶

O samotném institutu výkonu práce na dálku bude podrobněji pojednáno v další kapitole.

4.5. Přestávky ke kojení

Posledním institutem, který spadá do zvláštních pracovních podmínek zaměstnankyň-matek, jsou přestávky na kojení, které se započítávají do pracovní doby a přísluší za ně náhrada mzdy nebo platu. Pokud zaměstnankyně pracuje na plný úvazek, má nárok na 2 půlhodinové přestávky za směnu na každé dítě do jednoho roku věku. Pokud má zaměstnankyně zkrácený úvazek v rozsahu minimálně poloviny týdenní pracovní doby, náleží jí během směny jedna půlhodinová přestávka.²²⁷

Ačkoli přestávky na kojení většinou nejsou v rámci slad'ovacích nástrojů uváděny, jsem toho názoru, že mezi ně nepochybně spadají, jelikož ulehčují situaci pracujícím kojícím matkám, pro které může být výkon práce v tomto období velmi obtížný.

²²⁵ § 241a zákoníku práce.

²²⁶ TOMŠEJ, Jakub, ref. 3.

²²⁷ § 242 zákoníku práce.

5. Atypická zaměstnání

Atypické pracovní úvazky, někdy též označované přídatnými jmény alternativní či flexibilní, jsou jedním z hlavních nástrojů sloužících k dosahování rovnováhy mezi rodinným a pracovním životem zaměstnanců.

Atypické zaměstnání není vymezeno zákonem, stejně tak v právní úpravě nenalezneme výčet typů úvazků, které pod toto označení spadají. Pro vymezení tohoto pojmu je snadnější vymezit si pojem opačný, tedy typické zaměstnání, kterým je dle části právní teorie pracovněprávní vztah sjednaný na plný úvazek, na dobu neurčitou a s výkonem práce na pracovišti zaměstnavatele.²²⁸ Atypickými zaměstnáními jsou tedy a contrario ta, která tyto požadavky nesplňují. Můžeme mezi ně řadit hlavně úvazky s různými modifikacemi pracovní doby oproti zákonné týdenní pracovní době, dále zaměstnání vykonávaná mimo pracoviště zaměstnavatele nebo pracovní úvazky vzniklé na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.²²⁹

Smyslem všech typů flexibilních úvazků je zavedení pružnějších pravidel do zaměstnaneckého vztahu, tak, aby měli zaměstnanci větší volnost v organizaci svého pracovního a mimopracovního života, který mnohdy zahrnuje i rodinné povinnosti.²³⁰

Oproti překážkám v práci jsou flexibilní formy výkonu práce zásadně nenárokové, s výjimkou úpravy pracovní doby u určité skupiny osob, jak bylo popsáno v předešlé kapitole. Zákoník práce nicméně rozličné atypické formy úvazků upravuje pro případ, že se pro ně strany pracovněprávního vztahu rozhodnou a upraví si je formou dohody.²³¹

Ačkoli zákoník práce nabízí poměrně širokou škálu flexibilních typů úvazků, v České republice tyto, vyjma dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, nejsou příliš využívány. Ve srovnání s celkovým průměrem v EU je u nás například jeden z nejnižších podílů zkrácených úvazků vůči celkové zaměstnanosti. Dle unijních dat bylo v ČR v roce 2022 z pracovních úvazků pouze 5,8 % na částečný úvazek.²³² Důvodem je přitom nízká nabídka

²²⁸ PICHRT, Jan. Některé aspekty atypických zaměstnání a zaměstnanosti z pohledu individuálního i kolektivního práva. In: PICHRT, Jan a MORÁVEK, Jakub, ed. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 13-14. ISBN 978-80-7478-975-5.

²²⁹ Tamtéž.

²³⁰ TOMŠEJ, Jakub, ref. 3.

²³¹ KOPECKÝ, Pavel, ref. 85.

²³² OECD. *Part-time employment rate*. Online. Dostupné z: <https://www.oecd.org/en/data/indicators/part-time-employment-rate.html>. [cit. 2024-06-02].

ostatních flexibilních úvazků na trhu práce, když zaměstnavatelé preferují uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které jsou méně administrativně i finančně náročné. Nízká nabídka flexibilních úvazků na trhu práce přitom není výhodná ani pro zaměstnavatele, kteří tím přichází o potenciální pracovní sílu.

Dle průzkumů je na trhu práce poptávka po flexibilních úvazcích zejména ze strany matek, které si přejí alespoň částečně pracovat během či po skončení rodičovské dovolené, přičemž jejich nároky na vzdálenost zaměstnání a pracovní dobu často souvisí s provozní dobou zařízení péče o děti. Z výsledků průzkumu společnosti MUMDOO ve spolupráci s Deloitte bylo zjištěno, že pouze 14 % žen by v prvním roce po ukončení rodičovské dovolené preferovalo zaměstnání na plný úvazek, ostatní matky by upřednostnily flexibilní formu zaměstnání, jehož nabídka je však nedostatečná.²³³ Flexibilním úvazkům nejsou nakloněni ani zaměstnavatelé, u nichž matky pracovaly před odchodem na mateřskou dovolenou, což má za následek, že po mateřské a rodičovské dovolené se na svou původní pracovní pozici vrací jen polovina žen.²³⁴ S ohledem na nízkou kapacitu zařízení poskytujících péči o malé děti, a tedy nemožnost práce na plný úvazek, potom většina pečujících matek nepracuje vůbec a jejich absence na trhu práce se tak prodlužuje. Část z nich pak situaci řeší nárazovými brigádami či podnikáním.²³⁵

5.1. Kratší pracovní doba

Kratší pracovní doba, nebo také částečný úvazek, je tradičním nástrojem, který umožňuje zaměstnancům lépe sladit různé oblasti svého života. Již dle názvu se jedná o pracovní dobu kratší, než je stanovená týdenní pracovní doba, tedy kratší než 40 hodin týdně,²³⁶ přičemž zaměstnanci náleží mzda či plat odpovídající sjednané kratší pracovní době. Kratší pracovní doba musí být sjednána písemně, a to v pracovní smlouvě či v jiné individuální dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.²³⁷

²³³ *Flexibilní práce: příležitost pro české rodiče, firmy i ekonomiku*. Online, PDF. Deloitte, 2023. Dostupné z: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cz/Documents/hr/flexibilni-prace-pruzkum-deloitte-a-mumdoo-2023.pdf>. [cit. 2024-07-15].

²³⁴ HOMFRAY, Šárka; SKALKOVÁ, Jana a ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ, Klára, ref. 5, s. 31-32.

²³⁵ Tamtéž.

²³⁶ § 79 odst. 1 zákoníku práce.

²³⁷ BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol., ref. 205, s. 551.

Zákon dále stanoví, že zaměstnanci s kratší pracovní dobou zaměstnavatel nemůže nařídít práci přesčas.²³⁸ Zaměstnanec však může přesčas pracovat dobrovolně, přičemž v takovém případě se projevuje problematika úpravy. Dle současného znění zákoníku práce se prací přesčas rozumí práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu,²³⁹ tedy 40 hodin týdně, přičemž pro kratší úvazky zákon nestanoví speciální úpravu. Pokud tedy bude mít zaměstnanec například sjednanou kratší pracovní dobu v rozsahu 30 hodin týdně, jako práce přesčas se mu bude počítat až práce nad 40 hodin týdně. Tedy v případě, že zaměstnanec bude pracovat více, než je jeho sjednaný úvazek, ale méně, než je stanovená týdenní pracovní doba, nebude mu za tuto práci náležet příplatek za práci přesčas či náhradní volno. Zaměstnanci se sjednanou kratší pracovní dobou jsou tak bezdůvodně znevýhodněni oproti zaměstnancům pracujícím na plný úvazek.

Dalším negativem, které s sebou kratší úvazky přináší, je v praxi často se vyskytující přístup k zaměstnancům s kratší pracovní dobou jako k zaměstnancům „druhé kategorie“ a jejich diskriminace ze strany zaměstnavatele. Zejména bývají tito zaměstnanci znevýhodňováni v oblasti péče o zaměstnance, především co se týče zaměstnaneckých benefitů, jako jsou příspěvek na stravování, příspěvek na penzijní připojištění či příspěvek na sportovní a kulturní potřeby. Paradoxně bývají zaměstnanci s částečným úvazkem znevýhodňováni i v případě benefitů, které míří na podporu sladování rodinného a pracovního života. V rámci podpory work-life balance dnes řada zaměstnavatelů zřizuje zaměstnanecké školky či jesle nebo poskytuje zaměstnancům příspěvek na umístění dítěte do pečovatelského zařízení, i tyto benefity však bývají mnohdy omezeny pouze na zaměstnance pracující na plný úvazek.²⁴⁰ Stejně tak zaměstnanci s kratší pracovní dobou mnohdy nemají stejný přístup k možnostem udržování, prohlubování či zvyšování své kvalifikace jako zaměstnanci na plný

²³⁸ § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce.

²³⁹ § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce.

²⁴⁰ KOMENDOVÁ, Jana. Zakládá nerovné zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek nepřímou diskriminací v pracovněprávních vztazích? Online. In: MORÁVEK, Jakub a PICHRT, Jan. *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2022, s. 68. ISBN 978-80-7630-025-5. Dostupné z: <https://rozkotova.cld.bz/Moravek-J-Pichrt-J-eds-Pracovni-pravo-a-socialni-ochrana-v-nejiste-dobe>. [cit. 2024-06-23].

úvazek,²⁴¹ což může ovlivnit jejich osobní a profesní rozvoj a zabránit jejich kariérnímu postupu.²⁴²

V České republice kratší úvazky nejsou hojně využívány. Jejich podíl na celkové zaměstnanosti je dlouhodobě pod 6 %, v čemž Česká republika zaostává oproti vyspělejším evropským zemím, jako je Rakousko či Nizozemsko.²⁴³ Ze strany státu jsou však kratší úvazky podporovány, jelikož díky nim mohou na trh práce vstoupit i osoby, které by z něj byly jinak vyloučeny, například právě z důvodu svých pečovatelských povinností.²⁴⁴ Součástí této státní podpory bylo v roce 2022 zavedení pětiprocentní slevy na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti hrazených ze strany zaměstnavatele, pokud tento zaměstnavatel zaměstnává určité osoby na částečný úvazek.²⁴⁵ Dle této úpravy hradí zaměstnavatelé nižší pojistné mimo jiné za zaměstnance pečující o děti mladší 10 let nebo o závislou osobu, pokud tito mají kratší pracovní dobu v rozsahu nejméně 8 a nejvíce 30 hodin týdně.²⁴⁶ Dle důvodové zprávy k zákonu, kterým byla sleva zavedena, bylo cílem novely finančně motivovat zaměstnavatele k tomu, aby na částečné úvazky zaměstnávali osoby, které z důvodu své životní situace nemohou pracovat po stanovenou týdenní pracovní dobu. Tím se má pečujícím osobám usnadnit získání nebo udržení alespoň částečného zaměstnání, díky čemuž se v konečném důsledku získají příjmy do státního rozpočtu z odvodů z jejich příjmů, a naopak se sníží pravděpodobnost, že tyto osoby budou čerpat sociální dávky.²⁴⁷

5.2. Pružné rozvržení pracovní doby

Mezi poměrně často využívané formy flexibilního výkonu práce patří pružné rozvržení pracovní doby. Institut spočívá v tom, že je ze strany zaměstnavatele stanoven úsek základní

²⁴¹ V praxi jsou pak například jazykové kurzy či kurzy manažerských dovedností přístupné pouze zaměstnancům s plným úvazkem.

²⁴² KOMENDOVÁ, Jana, ref. 240, s. 69.

²⁴³ EUROSTAT. *Part-time employment and temporary contracts - annual data*. Online. 2024. Dostupné z: https://doi.org/10.2908/LFSI_PT_A. [cit. 2024-05-18].

²⁴⁴ KOMENDOVÁ, Jana, ref. 240, s. 64.

²⁴⁵ Sleva byla zavedena zákonem č. 216/2022 Sb, kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

²⁴⁶ § 7a zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

²⁴⁷ Důvodová zpráva k zákonu. č. 216/2022 Sb., kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Zvláštní část, k bodu 1.

pracovní doby, kdy je zaměstnanec povinen být na pracovišti, a k tomu začátek a konec volitelné pracovní doby. V rámci volitelného úseku si pak zaměstnanec sám zvolí začátek a konec své pracovní směny, přičemž celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.²⁴⁸ V praxi tak například může být základní pracovní doba stanovena od 9:00 hodin do 14:00 hodin a volitelná pracovní doba od 6:00 hodin od 18:00 hodin. Takové rozvržení dává zaměstnancům poměrně velkou flexibilitu pro rozvržení pracovní doby tak, aby mohli s prací skloubit své ostatní povinnosti.²⁴⁹

Pružná pracovní doba může mít několik forem lišících se dle míry flexibility, kterou zaměstnancům poskytují. Při nejméně flexibilní variantě musí zaměstnanci v rámci pružné pracovní doby odpracovat každý den 8 hodin. Zaměstnavatel však může též stanovit, že požadovaná pracovní doba musí být ze strany zaměstnanců odpracována v rámci jednoho týdne, měsíce či jiného vyrovnávacího období, které však nesmí být delší než 26 týdnů po sobě jdoucích, případně 52 týdnů, je-li pružné rozvržení pracovní doby stanoveno v kolektivní smlouvě.²⁵⁰ Takové formy pak dávají zaměstnancům mnohem větší volnost, co se rozvržení pracovní doby týče.²⁵¹

5.3. „Stlačený“ pracovní týden

Oproti předchozím institutům není stlačený pracovní týden v zákoně specificky upraven. Jeho princip spočívá v tom, že stanovená týdenní pracovní doba, tedy 40 hodin, je zaměstnancem odpracována za méně než 5 pracovních dnů. V praxi tak zaměstnanci mohou pracovat například 4 dny v týdnu po dobu 10 hodin nebo 3 dny v týdnu po dobu 12 hodin a k tomu jeden den po dobu 4 hodin. Není nutné, aby byly všechny směny stejně dlouhé, je však potřeba dodržovat zákonná pravidla pro maximální délku směn a pro odpočinek mezi směnami.²⁵² Stlačený pracovní týden může zaměstnavatel stanovit vnitřním předpisem nebo se na něm individuálně dohodnout se zaměstnancem.²⁵³

²⁴⁸ § 85 zákoníku práce.

²⁴⁹ HOBZOVÁ, Dana. Alternativní pracovní úvazky – benefit jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. *Národní pojištění*. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, 2020, roč. 51, č. 1, s. 21-22. ISSN 0323-2395.

²⁵⁰ § 85 odst. 4 zákoníku práce.

²⁵¹ Tamtéž.

²⁵² HOMFRAY, Šárka; SKALKOVÁ, Jana a ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ, Klára, ref. 5, s. 87.

²⁵³ HOBZOVÁ, Dana, ref. 249.

5.4. Konto pracovní doby

Další formou atypických zaměstnání, která je umožněna přímo ze zákona, je konto pracovní doby. Zejména pro svou administrativní náročnost není konto pracovní doby v praxi příliš často využíváno a jeho použití je výslovně vyloučeno pro zaměstnavatele navázané na veřejné rozpočty.²⁵⁴ Jeho uplatnění je tedy možné pouze v tzv. podnikatelské sféře, přičemž jeho zavedení dává smysl v profesích, kde se množství práce výrazně liší vzhledem k aktuálnímu ročnímu období, či v provozech, kde se nárazově realizují velké zakázky. Prakticky se uplatňuje například v lesnictví, zemědělství či v továrních provozech.²⁵⁵

Konto pracovní doby umožňuje zaměstnavatelům pružně reagovat na měnící se potřebu práce vzhledem k odbytu jejich produkce. Tato forma výkonu práce může být stanovena pouze kolektivní smlouvou, případně vnitřním předpisem.²⁵⁶ Konto pracovní doby je pro zaměstnance méně flexibilní formou atypických úvazků, jelikož nepravidelnost pracovní doby nemůže zaměstnanec sám ovlivnit, nýbrž mu zaměstnavatel přiděluje práci, když ji pro něj má. Práce je přidělována v rámci vyrovnávacího období, které nesmí přesáhnout 26 po sobě jdoucích týdnů, v případě kolektivní smlouvy může vyrovnávací období trvat až 52 týdnů.²⁵⁷ Zaměstnavatel je povinen vést každému zaměstnanci účet pracovní doby a účet mzdy. V rámci ochrany zaměstnance má však tento bez ohledu na množství přidělené práce nárok na stálou mzdu, která musí dosahovat alespoň 80 % jeho průměrného výdělku.²⁵⁸

5.5. Práce na dálku

Pod zákonné označení práce na dálku spadá více pojmů. Zatímco pojem *homeworking* znamená situaci, kdy zaměstnanec vykonává práci trvale z domova, při *home office* pracuje zaměstnanec z domova pouze po část pracovní doby. *Teleworkingem* se pak rozumí možnost zaměstnance vykonávat práci odkudkoli, a to s využitím informačních technologií. V současné době je nejběžnější formou výkonu práce na dálku tzv. hybridní home office, při kterém se střídají dny v týdnu, kdy zaměstnanec koná práci na pracovišti a kdy práci vykonává na

²⁵⁴ § 86 odst. 2 zákoníku práce.

²⁵⁵ HOBZOVÁ, Dana, ref. 249.

²⁵⁶ § 86 odst. 1 zákoníku práce.

²⁵⁷ § 86 odst. 3 zákoníku práce.

²⁵⁸ § 120 odst. 1 zákoníku práce.

dálku.²⁵⁹ V praxi je potom možnost výkonu práce na dálku nejčastěji poskytována matkám malých dětí a manažerům na vysokých pozicích.²⁶⁰

V posledních letech je výkon práce na dálku v rámci flexibilních forem výkonu práce stále více se rozšiřujícím trendem, přičemž jeho nárůst souvisí jednak s rychlým technologickým pokrokem, jednak jej výrazně ovlivnila pandemie Covid-19, během které zaměstnavatelům nezbývalo, než do režimu práce z domova přejít.²⁶¹ Před pandemií pracovala z domova pouhá 4 % zaměstnanců, během ní tak začali činit všichni, jejichž práce to umožňovala. V některých podnicích se v tomto režimu již zůstalo i po ústupu pandemie, případně se zavedl hybridní režim. Nicméně v současnosti někteří zaměstnavatelé v tomto trendu opět ustupují a k možnosti výkonu práce na dálku jsou zdrženlivější.²⁶²

Dle současné právní úpravy lze režim výkonu práce na dálku dělit na dva druhy, a to plnohodnotný a neplnohodnotný, podle toho, kdo rozvrhuje pracovní dobu. Při plnohodnotném výkonu práce na dálku zaměstnanec nepracuje na pracovišti zaměstnavatele a práci vykonává v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje.²⁶³ S plnohodnotným výkonem práce na dálku se pojí určitá zákonná znevýhodnění, která kompenzují volnost ve stanovení pracovní doby. Těmto zaměstnancům tak nepřísluší náhrada mzdy či platu v případě prostoje či při přerušení práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů a při jiných důležitých osobních překážkách v práci.²⁶⁴

Oproti tomu při tzv. neplnohodnotném výkonu práce na dálku sice zaměstnanec vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele, pracovní dobu mu však stále určuje zaměstnavatel. Zákonná znevýhodnění vyjmenovaná u plnohodnotného režimu se zde neuplatní.²⁶⁵

²⁵⁹ ŠIMEČKOVÁ, Eva. Výkon práce na dálku v zákoníku práce Online. In: MORÁVEK, Jakub a PICHRT, Jan. *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2022, s. 39. ISBN 978-80-7630-025-5. Dostupné z: <https://rozkotova.cld.bz/Moravek-J-Pichrt-J-eds-Pracovni-pravo-a-socialni-ochrana-v-nejiste-dobe>. [cit. 2024-06-23].

²⁶⁰ HOMFRAY, Šárka; SKALKOVÁ, Jana a ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ, Klára, ref. 5, s. 98.

²⁶¹ Usnesení Vlády České republiky č. 431/2020 Sb., o přijetí krizového opatření.

²⁶² ŠIMEČKOVÁ, Eva, ref. 259.

²⁶³ BRŮHA, Dominik. Lesk a bída home office. In: PICHRT, Jan, KOLDINSKÁ, Kristina a MORÁVEK, Jakub (eds.). *Obrana pracovního práva*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 166-168. ISBN: 978-80-7400-588-6.

²⁶⁴ § 317 odst. 4 zákoníku práce.

²⁶⁵ BRŮHA, Dominik, ref. 263.

Na základě novely zákoníku práce účinné od 1. 10. 2023 pak pro oba režimy home office platí povinnost uzavírat o výkonu práce na dálku písemnou dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.²⁶⁶

Výkon práce na dálku může být pro některé zaměstnance vhodnou alternativou ke kratšímu úvazku, na rozdíl od něj však se zachováním výše mzdy či platu. V praxi lze tuto variantu zvolit například v situaci, kdy je zaměstnankyni umožněno přenést si malou část práce domů a udělat ji večer, místo toho, aby si např. kvůli provozní době školní družiny zkracovala úvazek o jednu hodinu denně.²⁶⁷

5.5.1. Právo se odpojit

Přes všechna svá pozitiva s sebou práce na dálku často přináší i negativní jev, kdy zaměstnanci přestávají rozlišovat mezi prací a osobním životem. Jelikož je home office často vnímán jako ústupek zaměstnavatele vůči zaměstnancům, mohou pak růst požadavky na tyto zaměstnance, které se mnohdy projevují i v očekávání zaměstnavatele, že zaměstnanec bude neustále v dosahu, a to bez ohledu na svou pracovní dobu. V souvislosti s tím se v poslední době objevuje koncept nového práva zaměstnanců, tzv. právo se odpojit (right to disconnect).²⁶⁸

Idea práva odpojit se souvisí se stále se rozšiřujícím využíváním digitálních technologií při výkonu práce, které s sebou nepochybně nese mnohé výhody, jako je urychlení procesů a zjednodušení některých úkonů, nicméně značné jsou i jeho negativní dopady. Používání digitálních technologií a téměř nepřetržitě a plošně online připojení napomohlo k vytvoření kultury „vždy ve spojení“ a „neustále k dispozici“, kdy jsou zaměstnanci nuceni pracovat nad rámec své pracovní doby a více intenzivně a současně mizí hranice mezi pracovní dobou a volným časem. Možnost neustálého připojení tak zaměstnancům mnohdy brání odstříhnout se od práce a opravdu využít svou dobu odpočinku, což má jednak dopady finanční, kdy zaměstnanci často nejsou placeni např. za odpovídání na e-maily po pracovní době, jednak se stále častěji objevují dopady zdravotní.²⁶⁹ Využívání digitálních nástrojů při práci totiž přispívá k vytváření konstantního tlaku a stresu a v důsledku může „mít negativní dopad na fyzické a

²⁶⁶ § 317 odst. 1 zákoníku práce.

²⁶⁷ HOMFRAY, Šárka; SKALKOVÁ, Jana a ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ, Klára, ref. 5, s. 98.

²⁶⁸ Tamtéž.

²⁶⁹ STONJEK, Patrik. Zaměstnanecké "benefity" vs. Právo odpojit se aneb prolínání soukromého a pracovního života. In: PICHRT, Jan a TOMŠEJ, Jakub (ed.). *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-278-7.

*duševní zdraví a pohodu pracovníků a vést až k psychosociálním nebo jiným nemocem z povolání, jako je úzkost, deprese, vyhoření, technostres, poruchy spánku a muskuloskeletální poruchy.*²⁷⁰ Obzvláště jsou zmíněné negativní důsledky ohrožující pro zaměstnance s pečovatelskými povinnostmi, tedy převážně pro ženy.²⁷¹

Na půdě Evropské unie se zájem o problematiku práva na odpojení zintenzivnil v rámci reakce na opatření přijímaná v době pandemie Covid-19, kdy se značně rozšířila práce z domova. Během pandemie pracovala z domova více než třetina všech pracujících v EU,²⁷² přičemž čtvrtina osob musela pracovat i ve svém volném čase, aby splnila požadavky zaměstnavatele.²⁷³ Činnost EU vedla až k návrhu Evropského parlamentu na vydání směrnice o právu odpojit se, které je dle Evropského parlamentu základním právem a nedílnou součástí nových možností uspořádání pracovní doby v nové digitální éře.²⁷⁴

V navrhované směrnici je právo odpojit se definováno jako *právo pracovníků nevykonávat pracovní úkony a nevyřizovat pracovní komunikaci, jako jsou telefonní hovory, e-maily a jiné zprávy, prostřednictvím digitálních nástrojů mimo pracovní dobu.*²⁷⁵ Zaměstnanci by tak měli mít možnost po skončení pracovní doby vypnout nástroje, které používají k práci, a neodpovídat na e-maily a telefonáty svého zaměstnavatele bez hrozby negativních důsledků, jako je například propuštění či jiné sankce. V souladu s tím by zaměstnavatelé neměli od zaměstnanců vyžadovat, aby pracovali a byli na příjmu i mimo svou pracovní dobu, a neměli by prosazovat kulturu „vždy ve spojení“, kdy jsou pracovníci, kteří jsou neustále na příjmu i mimo svou pracovní dobu, zvýhodňováni před těmi, kteří chtějí, aby byl jejich volný čas respektován.²⁷⁶

Přestože evropská iniciativa je prozatím pouze ve stádiu návrhu směrnice, bylo již právo se odpojit v některých státech uzákoněno, např. ve Francii, Itálii, Španělsku či Belgii. Stejně tak toto právo dobrovolně zavádějí někteří zaměstnavatelé, např. firma Volkswagen

²⁷⁰ Bod 8 recitálu navrhované směrnice o právu odpojit se.

²⁷¹ Bod 7 recitálu navrhované směrnice o právu odpojit se.

²⁷² EUROFOUND. *Living, working and COVID-19 First findings – April 2020*. Online. Dublin, 2020. Dostupné z: eurofound.link/ef20058. [cit. 2024-06-07].

²⁷³ Tamtéž.

²⁷⁴ Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahující doporučení Komisi k právu odpojit se (2019/2181(INL)), písm. H. Dostupné z: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_CS.html.

²⁷⁵ Bod č. 10 recitálu navrhované směrnice o právu odpojit se.

²⁷⁶ Bod 10 recitálu navrhované směrnice o právu odpojit se.

v Německu nastavila interní servery tak, aby zaměstnancům od 18:15 do 7:00 hodin nechodily e-maily.²⁷⁷

5.5.2. Práce z domova při služebním poměru

Výkon služby z jiného místa je upraven i v zákoně o státní službě, kde je tento institut výslovně uveden jako jeden z prostředků sladění rodinného a pracovního života státních zaměstnanců.²⁷⁸ Dle zákona může služební úřad se zaměstnancem uzavřít dohodu o výkonu služby z jiného místa, přičemž pokud zaměstnanec o její uzavření požádá a nebude mu vyhověno, musí být o tom písemně zpraven a závěr služebního úřadu musí být odůvodněn.²⁷⁹ Podrobnosti výkonu služby z jiného místa jsou pak stanoveny v prováděcím nařízení vlády a služebních předpisech náměstka ministra vnitra pro státní službu.²⁸⁰

5.6. Sdílené pracovní místo

Sdílené pracovní místo, nebo též tzv. job sharing, je poměrně nová forma atypického zaměstnání, jehož zavedením do našeho právního řádu se mělo docílit efektivnějšího sladění rodinného a pracovního života, rozšíření kratších pracovních úvazků a vyšší zaměstnanosti znevýhodněných skupin zaměstnanců, zejména rodičů vracejících se do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené a starších zaměstnanců před odchodem do starobního důchodu.²⁸¹

Podstatou sdíleného pracovního místa je, že dva či více zaměstnanců sdílí jedno pracovní místo, na kterém se střídají tak, aby bylo v pracovní době vždy jedním z nich obsazeno. Institutu lze využít pouze u zaměstnanců v pracovním poměru se stejným druhem práce, kdy má každý ze sdílejících zaměstnanců sjednanou kratší pracovní dobu, kterou musí naplnit nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období. Pracovní doby všech sdílejících zaměstnanců nesmí v souhrnu překročit stanovenou týdenní pracovní dobu. Zaměstnanci se přitom sami dohodnou na společném rozvrhu pracovní doby tak, aby místo bylo v pracovní době pokryto v souladu se zájmy všech zúčastněných. Pro zavedení tohoto institutu je též

²⁷⁷ HOMFRAY, Šárka; SKALKOVÁ, Jana a ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ, Klára, ref. 5, s. 101.

²⁷⁸ § 116 odst. 1 zákona o státní službě.

²⁷⁹ § 117 odst. 1, 2 zákona o státní službě.

²⁸⁰ Nařízení vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby.

²⁸¹ MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie, ref. 1.

nutné, aby zaměstnavatel s každým ze sdílejících zaměstnanců uzavřel písemnou dohodu o sdíleném pracovním místě.²⁸²

V praxi sdílené pracovní místo nejčastěji využívají matky malých dětí, preferující práci v dopoledních hodinách, se kterými se střídají studenti či osoby starší 55 let, kteří naopak pokryjí odpolední směny.²⁸³

Po zavedení sdíleného pracovního místa do zákoníku práce bylo jeho užívání v praxi podporováno ze strany státu v rámci projektu Úřadu práce ČR *Podpora forem flexibilního zaměstnávání (FLEXI)*, který probíhal v letech 2021 až 2023. Cílem projektu bylo podpořit vyšší soulad mezi rodinným a pracovním životem a usnadnit vstup a udržení se na trhu práce pro osoby, které z nejrůznějších, například rodinných, důvodů nemohou vykonávat práci na plný pracovní úvazek. Zejména se projekt zaměřoval na pomoc osobám pečujícím o dítě do 10 let věku nebo o závislou osobu.²⁸⁴

Na základě projektu FLEXI pak mohli zaměstnavatelé, kteří se svými zaměstnanci uzavřeli dohodu o sdílení pracovního místa, požádat Úřad práce ČR o nenárokový finanční příspěvek, který byl poskytován formou refundace vzniklých mzdových nákladů, a to maximálně po dobu jednoho roku.²⁸⁵

5.7. Rozvržení pracovní doby zaměstnancem

Rozvržení pracovní doby zaměstnancem je novým nástrojem sladování, který byl do právního řádu zaveden novelou zákoníku práce z července roku 2024,²⁸⁶ přičemž účinnost tohoto institutu je stanovena na 1. 1. 2025.²⁸⁷

Současná právní úprava stanoví, že pracovní dobu rozvrhuje a začátek a konec směn určuje zaměstnavatel.²⁸⁸ Možnost rozvrhování pracovní doby ze strany zaměstnance je

²⁸² § 317a odst. 1, 2 zákoníku práce.

²⁸³ HOMFRAY, Šárka; SKALKOVÁ, Jana a ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ, Klára, ref. 5, s. 92.

²⁸⁴ ÚŘAD PRÁCE ČR. *Podpora forem flexibilního zaměstnávání (FLEXI)*. Online. Poslední aktualizace: 22. 3. 2023. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/podpora-flexibilnich-forem-zamestnavani-flexi->. [cit. 2024-06-18].

²⁸⁵ Tamtéž.

²⁸⁶ Zákon č. 230/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

²⁸⁷ Čl. XV zákona č. 230/2024 Sb.

²⁸⁸ § 81 odst. 1 zákoníku práce.

výslovně připuštěna pouze při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele,²⁸⁹ tedy např. při již zmíněném home office.

Nový institut umožňuje uzavření písemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, na základě které si zaměstnanec za sjednaných podmínek může sám rozvrhovat svou pracovní dobu do směn.²⁹⁰ V případě uzavření této dohody se pak nepoužijí základní ustanovení zákoníku práce o rozvržení pracovní doby, s výjimkou maximální délky směny a povinnosti zaměstnance být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něj až po skončení směny.²⁹¹ Obdobně jako je tomu při pružném rozvržení pracovní doby či kontu pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba plněna ve vyrovnávacím období, které určí zaměstnavatel.²⁹²

Co se týče její použitelnosti, dohodu o rozvrhování pracovní doby zaměstnancem bude možné uzavřít jak v případě výkonu práce na pracovišti, tak při výkonu práce na dálku a dále jak v rámci pracovního poměru, tak v rámci práce vykonávané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.²⁹³

Rozvržení pracovní doby zaměstnancem je tedy další variantou flexibilního nastavení pracovní doby, umožňující zaměstnanci lépe skloubit svůj pracovní a rodinný život. Zaměstnanci poskytuje tento institut daleko větší volnost než aktuálně existující nástroje, když mu umožňuje rozvrhovat si pracovní dobu zcela podle svého uvážení, například aby korespondovala s provozní dobou zařízení pečujícího o děti.

5.8. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dále jen „*dohody*“), které souhrnně označují dohodu o pracovní činnosti (dále jen „*DPČ*“) a dohodu o provedení práce (dále jen „*DPP*“), jsou v České republice oproti výše zmíněným atypickým zaměstnáním poměrně rozšířené. Jejich účelem by přitom měl být primárně výkon nepředvídatelných, neplánovaných a časově omezených prací, které není vhodné vykonávat

²⁸⁹ § 317 odst. 4 zákoníku práce.

²⁹⁰ § 87a odst. 1 zákoníku práce ve znění účinném od 1. 1. 2025.

²⁹¹ § 87a odst. 3 písm. a) zákoníku práce ve znění účinném od 1. 1. 2025.

²⁹² § 87a odst. 2 písm. b) zákoníku práce ve znění účinném od 1. 1. 2025.

²⁹³ Důvodová zpráva k flexibilní novele zákoníku práce.

v pracovním poměru.²⁹⁴ Vztahy založené dohodami by měly mít pouze doplňkový charakter,²⁹⁵ když i sám zákoník práce před nimi preferuje uzavírání pracovních poměrů.²⁹⁶ V praxi je však práce na dohodu mnohdy nabízena ze strany zaměstnavatelů jako jediná možnost, jak sladit pracovní a rodinný život, a to z důvodu menší náročnosti pro zaměstnavatele a větší flexibility oproti atypickým úvazkům. V dnešní době je například typické, že matky během rodičovské dovolené pracují na dohodu namísto pracovního poměru s kratší pracovní dobou.²⁹⁷

Pracovněprávní vztahy založené dohodami jsou označovány jako vztahy prekérní, jelikož poskytují zaměstnanci jako slabší straně menší míru právní ochrany a z důvodu možnosti jednostranného skončení se s nimi pojí značná nejistota a nestabilita.²⁹⁸ Ač je na základě dohod vykonávána závislá práce, neposkytují zaměstnancům srovnatelné právní jistoty jako při výkonu práce v pracovním poměru. Na druhou stranu dávají práce na dohodu stranám pracovněprávního vztahu větší míru smluvní volnosti, a tím i větší flexibilitu.

S ohledem na prekérnost vztahů založených dohodami by jejich využívání v praxi mělo mít své meze a neměly by sloužit k nahrazování pracovních poměrů či obcházení ochranných zákonných ustanovení, například o přesčasové práci.²⁹⁹ Zaměstnání, které je jediným výdělkem zaměstnance nebo na kterém je zaměstnanec existenčně závislý, by mělo být vykonáváno v pracovním poměru, a nikoli na dohodu, která by měla být uzavírána pouze v případě, že pro to mají strany nějaké legitimní odůvodnění.³⁰⁰ V praxi by se tedy neměly vyskytovat situace, kdy zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele po několik let práci na základě několika po sobě jdoucích DPČ namísto pracovního poměru s kratší pracovní dobou, a stejně tak by práce na DPČ neměla nahrazovat poloviční úvazek u zaměstnanců vracejících se do zaměstnání po mateřské či rodičovské dovolené.³⁰¹

Z důvodu nutnosti transpozice směrnice TPWC, o které bylo pojednáno ve druhé kapitole, prošla zákonná úprava dohod poměrně značnými změnami. Cílem směrnice TPWC,

²⁹⁴ HŮRKA, Petr, ref. 22, s. 431.

²⁹⁵ Tamtéž, s. 433.

²⁹⁶ § 74 odst. 1 zákoníku práce.

²⁹⁷ HOMFRAY, Šárka; SKALKOVÁ, Jana a ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ, Klára, ref. 5, s. 92.

²⁹⁸ HŮRKA, Petr, ref. 22, s. 433.

²⁹⁹ HOMFRAY, Šárka; SKALKOVÁ, Jana a ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ, Klára, ref. 5, s. 116.

³⁰⁰ Tamtéž.

³⁰¹ Tamtéž.

a stejně tak i transpoziční novely zákoníku práce,³⁰² bylo posílit právní jistoty zaměstnanců vykonávajících práci na základě dohod a omezit překerní pracovní vztahy. Hlavní změny, které novela v této oblasti přinesla, jsou následující.

Dle dřívější úpravy zaměstnavatel v případě dohod neměl povinnost předem rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu, což mimo jiné omezovalo zaměstnancova práva související s překážkami v práci. S účinností od 1. 1. 2024 má zaměstnavatel nově povinnost rozvrhnout zaměstnanci nejméně 3 dny předem pracovní dobu³⁰³ a zaměstnanec má právo na veškeré překážky v práci a příplatky za práci ve svátek, v noci, o víkendy a ve ztíženém pracovním prostředí.³⁰⁴ Na zaměstnání na dohodu se též nově vztahuje úprava pracovní doby dosud aplikovaná pouze na pracovní poměr,³⁰⁵ je tedy třeba dodržovat pravidla o nepřetržitém odpočinku v práci, přestávkách v práci na jídlo a oddech apod., což dřívější úprava nevyžadovala. Zaměstnanci na DPČ a DPP mají nově též právo na dovolenou přímo ze zákona, které jim předchozí úprava nepřiznávala.³⁰⁶

Posílení jistoty zaměstnanců dále přineslo ustanovení, které zaměstnancům pracujícím na dohodu dává po určité době trvání pracovněprávního vztahu právo požádat zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru, s tím, že zaměstnavatel na tuto žádost musí písemně odpovědět a svůj závěr odůvodnit.³⁰⁷

Hlavní nejistota spojená s právními vztahy založenými na základě dohod plyne z možnosti jejich ukončení prostřednictvím výpovědi bez udání důvodu s pouhou patnáctidenní výpovědní dobou.³⁰⁸ Pro alespoň částečné posílení práv zaměstnanců má nyní zaměstnavatel povinnost výpověď dohody písemně odůvodnit, pokud je o to požádán ze strany zaměstnance, který se domnívá, že důvodem výpovědi byla skutečnost, že se domáhal některých svých vypočtených zákonných práv, že zaměstnavatele požádal o přechod do

³⁰² Zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

³⁰³ § 74 odst. 2 zákoníku práce.

³⁰⁴ § 77 odst. 2 zákoníku práce a contrario.

³⁰⁵ Tamtéž.

³⁰⁶ Tamtéž.

³⁰⁷ § 77 odst. 4 zákoníku práce.

³⁰⁸ § 77 odst. 5 písm. b) zákoníku práce.

pracovního poměru nebo o čerpání mateřské, otcovské či rodičovské dovolené, že tyto dovolené čerpal nebo že pečoval o jinou fyzickou osobu či ji ošetřoval.³⁰⁹

Od poloviny roku 2024 též přibyly zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají osoby na základě DPP, povinnosti v oblasti sociálního zabezpečení. Nově tak musí zaměstnavatelé každý měsíc hlásit České správě sociálního zabezpečení údaje o všech svých zaměstnancích na DPP, včetně jejich příjmů. Záměrem zákonodárce je na základě této nové úpravy navýšit příjmy státního rozpočtu.³¹⁰ To je jistě celospolečensky přínosné, nicméně hrozí riziko, že část zaměstnavatelů, která doposud zaměstnávala osoby na DPP, přejde kvůli novým povinnostem do tzv. švarcsystému, tj. skrytého zaměstnaneckého vztahu osob samostatně výdělečně činných.³¹¹ V rámci švarcsystému, který je druhem nelegální práce, „zaměstnanci“ sice vykonávají pro „zaměstnavatele“ závislou práci, nejsou s ním však v pracovněprávním vztahu a jsou tudíž připraveni o veškeré formy ochrany plynoucí ze zákoníku práce. Že k rozhodnutí přejít do švarcsystému může ze strany některých zaměstnavatelů dojít předestírají statistiky, dle kterých od ledna do května roku 2024 začalo v ČR podnikat nejvíce lidí za poslední desetiletí.³¹²

³⁰⁹ § 77 odst. 7 zákoníku práce.

³¹⁰ Doposud se v případě příjmů z DPP do 10.000 Kč měsíčně u jednoho zaměstnavatele neplatilo pojistné, což odpovídalo ztrátě příjmů státního rozpočtu v oblasti sociálního pojištění okolo 15 mld. Kč ročně (v roce 2021). Nově bude pro vznik účasti na pojištění stanoven limit příjmů při souběhu více DPP u více zaměstnavatelů. Z toho důvodu je nutná evidence těchto dohod, aby nedocházelo k obcházení tohoto pravidla. Srov. důvodová zpráva k zákonu č. 349/2023 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů.

³¹¹ HŮRKA, Petr, ref. 22, s. 211.

³¹² CRIF – CZECH CREDIT BUREAU. *CRIF: Podnikat letos začalo 36 tisíc lidí, nejvíce za poslední roky, ještě více jich ale podnikání opustilo*. Online. 2024. Dostupné z: <https://www.informaceofirmach.cz/crif-podnikat-letos-zacalo-36-tisic-lidi-nejvice-za-posledni-roky-jeste-vice-jich-ale-podnikani-opustilo/>. [cit. 2024-06-25].

Závěr

Cílem, který si tato práce stanovila, bylo analyzovat nástroje, které právní řád poskytuje zaměstnancům za účelem dosažení rovnováhy mezi rodinným a pracovním životem.

První kapitola se věnuje zejména důležitosti institutu sladování a jeho cílům. Vymezeny jsou zde základní pojmy a prameny právní úpravy na úrovni mezinárodní, evropské i vnitrostátní. Bylo přitom zjištěno, že na vnitrostátní úrovni není problematika sladování upravena komplexně, nýbrž se prolíná mnoha právními obory, a to soukromoprávními i veřejnoprávními, přičemž těmi nejdůležitějšími jsou právo pracovní a právo sociálního zabezpečení.

Druhá kapitola podrobně popisuje právní úpravu work-life balance na úrovni Evropské unie, která je určující pro právní úpravu na našem území. Bylo zjištěno, že základy problematiky jsou upraveny již v právu primárním, podrobně ji pak upravuje právo sekundární, zejména početné směrnice. Nejdůležitější směrnicí je bezpochyby 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, která stanoví základy právní úpravy pro otcovskou, rodičovskou a pečovatelskou dovolenou a pružné uspořádání práce pracovníků, kteří jsou rodiči nebo pečujícími osobami. Problematice sladování se unijní právo věnuje též v řadě nelegislativních dokumentů, které vyjadřují cíle a priority EU v této oblasti.

Další kapitoly jsou již věnovány konkrétním nástrojům pro dosažení rovnováhy, které zaměstnancům poskytuje český právní řád, konkrétně zákoník práce. Tyto nástroje jsou rozděleny do tří skupin, kterými jsou překážky v práci na straně zaměstnance, zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců a atypická zaměstnání. U jednotlivých nástrojů jsou též uvedeny odchylky, které stanoví zákon o státní službě pro státní zaměstnance ve služebním poměru.

Kapitola třetí se podrobně věnuje první skupině nástrojů, tedy překážkám v práci na straně zaměstnance. Popsána je právní úprava mateřské, otcovské a rodičovské dovolené, ošetřování dítěte a jiné osoby, poskytování dlouhodobé péče a jiných důležitých osobních překážek v práci, které jsou upraveny nařízením vlády. Velká část této kapitoly je přitom věnována rodičovské dovolené, která je vzhledem k délce svého trvání a procentu populace, kterého se týká, pravděpodobně nejdůležitější překážkou v práci, co se sladování týče. Uvedeny jsou mimo jiné hlavní problémy úpravy rodičovské dovolené, spojené převážně s úpravou rodičovského příspěvku. Kapitola obsahuje též návrhy na úpravu rodičovské

dovolené *de lege ferenda*, přičemž inspirace byla čerpána ze švédské úpravy, která se v praxi osvědčila svým pozitivním vlivem na oblast rovnosti žen a mužů a podílení se otců na péči o děti.

Následující kapitola se věnuje zvláštním pracovním podmínkám některých zaměstnanců, konkrétně těhotných zaměstnankyň a zaměstnanců s pečovatelskými povinnostmi. Vymezena jsou zvláštní práva těchto osob v oblasti pracovních cest, přesčasové práce, pracovní doby a výkonu práce na dálku. Stručně je dán prostor i zvláštnímu institutu přestávek na kojení. Největší pozornost tato kapitola věnuje ustanovení § 241 zákoníku práce, který upravuje právo určitých zaměstnanců na vhodnou úpravu pracovní doby v případě absence vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele. V souvislosti s tím jsou zde uvedeny judikatorní výklad pojmu *vážný provozní důvod* a úvahy o jeho zákonném vymezení *de lege ferenda*.

Poslední, pátá, kapitola, se věnuje atypickým, nebo též flexibilním typům úvazků. Představeny jsou jednotlivé typy flexibilních pracovních úvazků z hlediska pracovní doby a dále výkon práce na dálku a jeho současná rizika, se kterými se pojí vznik nového práva odpojit se. Krátce je pojednáno i o sdíleném pracovním místě a novém institutu rozvržení pracovní doby zaměstnancem, který přinesla recentní novela zákoníku práce. V neposlední řadě se tato kapitola věnuje dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr, které jsou na pracovním trhu hojně rozšířené na úkor ostatních flexibilních forem práce poskytujících větší ochranu zaměstnancům. S ohledem na nedávnou novelu zákoníku práce v souvislosti s transpozicí tzv. směrnice TPWC jsou uvedeny nejdůležitější změny, které byly do úpravy dohod zavedeny, zejména ve smyslu posílení práv zaměstnanců.

Po analýze právní úpravy sladování této práce zjistila, že Česká republika nabízí mnoho rozmanitých nástrojů, jak sladit rodinný a pracovní život. Velká část z nich však v praxi není příliš rozšířená, a to hlavně z důvodu neochoty zaměstnavatelů tyto instituty využívat.

Nejvíce problematickou je na našem území úprava rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku. Situace, kdy rodičovský příspěvek jednak není navázán na příjem rodiče, jednak není podmíněn současným čerpáním rodičovské dovolené, způsobuje, že rodičovskou dovolenou čerpají téměř výhradně matky, když je tato varianta pro rodiny mnohdy finančně výhodnější vzhledem k genderové nerovnosti příjmů. Další problém je podmíněn skutečností, že podpůrní doba rodičovské dovolené je na našem území velmi dlouhá a spousta matek dovolenou čerpá po nejdelší možnou dobu. Během této doby se ženám v praxi nenabízí mnoho možností, jak zůstat v kontaktu se zaměstnavatelem, např. formou flexibilních úvazků, a

v důsledku toho na poměrně dlouhou dobu vypadávají z trhu práce. To způsobuje jednak nezaměstnanost této početné skupiny osob, jednak zastavení profesního růstu žen na rodičovské dovolené a jejich horší uplatnění po návratu do zaměstnání. V důsledku toho se pak mnoho žen musí rozhodovat, zda budou mít děti, či zda upřednostní svou kariéru.

Cílem sladčovací nástrojů by tedy mělo být mimo jiné umožnění profesního rozvoje rodičů a zachování jejich kontaktu se zaměstnáním i v průběhu péče o malé děti. Tím se docílí udržení kariérního růstu a nabytých kvalit a zkušeností a usnadní se pozdější návrat rodičů na pracovní trh. Rozšíření používání nástrojů work-life balance, zejména pak flexibilních úvazků, v praxi, pak má potenciál snížit nerovnost žen a mužů v pečovatelských povinnostech, a následkem i v odměňování a v důchodech, a zvýšit zaměstnanost matek dětí do 3 let věku. Z toho by v konečném důsledku měla prospěch celá společnost, když pracující matky by odváděly ze svých příjmů do státních rozpočtů, a naopak by z nich čerpaly méně sociálních dávek.

Sladčování je aktuální a celospolečenský problém a v průběhu života se s ním dostane do styku většina pracujících. Je tudíž podstatné se touto problematikou zabývat a podporovat využívání existujících sladčovací nástrojů či zavádět nástroje nové. Na půdě české i zahraniční přitom dostává téma work-life balance stále více pozornosti a s ohledem na rychlý rozvoj digitálních technologií, změnu životních priorit i proměnu pracovního trhu lze jen očekávat, že vývoj této právní oblasti je zatím pouze ve svém počátku.

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023. ISBN: 978-80-7400-951-8.

BRŮHA, Dominik. Lesk a bída home office. In: PICHRT, Jan, KOLDINSKÁ, Kristina a MORÁVEK, Jakub (eds.). *Obrana pracovního práva*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 166-168. ISBN: 978-80-7400-588-6.

HOBZOVÁ, Dana. Alternativní pracovní úvazky – benefit jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. *Národní pojištění*. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, 2020, roč. 51, č. 1, s. 21-22. ISSN 0323-2395.

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

HŮRKA, Petr. Požadavky transpozice směrnic aneb očekávané změny nejen v pracovním právu. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2022, roč. 30, 23-24, s. 812-818. ISSN 1210-6410.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-825-9.

KOPECKÝ, Pavel. Sladování soukromého a pracovního života z pohledu právního dualismu - soukromo- a veřejnoprávní nástroje work-life balance. In: PICHRT, Jan a TOMŠEJ, Jakub (ed.). *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-278-7.

MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie. Work-life balance a prekérní zaměstnání v České republice. In: PICHRT, Jan a TOMŠEJ, Jakub (ed.). *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-278-7.

PICHRT, Jan. Některé aspekty atypických zaměstnání a zaměstnanosti z pohledu individuálního i kolektivního práva. In: PICHRT, Jan a MORÁVEK, Jakub, ed. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5.

STONJEK, Patrik. Zaměstnanecké "benefity" vs. Právo odpojit se aneb prolínání soukromého a pracovního života. In: PICHRT, Jan a TOMŠEJ, Jakub (ed.). *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-278-7.

TOMŠEJ, Jakub. Pružné uspořádání práce: nový institut pracovního práva? In: PICHRT, Jan a TOMŠEJ, Jakub (ed.). *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-278-7.

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

VYSOKAJOVÁ, Margerita. Rovné zacházení a zákaz diskriminace. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017. ISBN: 978-80-7400-667-8.

2. Seznam použitých internetových zdrojů

CRIF – CZECH CREDIT BUREAU. CRIF: *Podnikat letos začalo 36 tisíc lidí, nejvíce za poslední roky, ještě více jich ale podnikání opustilo*. Online. 2024. Dostupné z: <https://www.informaceofirmach.cz/crif-podnikat-letos-zacalo-36-tisic-lidi-nejvice-za-posledni-roky-jeste-vice-jich-ale-podnikani-opustilo/>.

EUROFOUND. *Living, working and COVID-19 First findings – April 2020*. Online. Dublin, 2020. Dostupné z: eurofound.link/ef20058.

EUROSTAT. *Part-time employment and temporary contracts - annual data*. Online. 2024. Dostupné z: https://doi.org/10.2908/LFSI_PT_A.

Evropská komise. *Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv*. Online. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2021. ISBN 978-92-76-30755-6. Dostupné z: <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/>.

Evropská komise. *Non-transposition of EU legislation: Commission takes action to ensure complete and timely transposition of EU directives*. Online. 2022. Dostupné z: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/INF_22_5409.

Evropská komise. *Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů - Iniciativa na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob*. Online. Brusel,

26. 4. 2017. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0252>.

Evropská komise. *Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů - Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025*. Online. Brusel, 5. 3. 2020. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>.

Evropská komise. *20 zásad evropského pilíře sociálních práv*. Online. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=cs>.

Evropský institut pro rovnost žen a mužů. *Gender Equality Index 2019: Work-life balance*. Online. © 2024. Dostupné z: https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/gender-equality-index-2019-report/parental-leave-policies?language_content_entity=en.

Evropský institut pro rovnost žen a mužů. *Gender Equality Index 2023: Czechia*. Online. 2023. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/country/CZ>.

Evropský institut pro rovnost žen a mužů. *Gender Equality Index 2023: Sweden*. Online. 2023. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/SE>.

Evropský institut pro rovnost žen a mužů. *Gender Equality Index 2023. Towards a green transition in transport and energy*. Online, PDF. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2023. ISBN 978-92-9486-099-6. Dostupné z: https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2023-towards-green-transition-transport-and-energy?language_content_entity=en.

Evropský parlament. *Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahující doporučení Komisi k právu odpojit se (2019/2181(INL))*. Online. 2021. Dostupné z: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_CS.html.

Flexibilní práce: příležitost pro české rodiče, firmy i ekonomiku. Online, PDF. Deloitte, 2023. Dostupné z: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cz/Documents/hr/flexibilni-prace-pruzkum-deloitte-a-mumdoo-2023.pdf>.

FÖRSÄKRINGSKASSAN. *Parental benefits*. Online. Poslední aktualizace: 1. 7. 2024. Dostupné z: <https://www.forsakringskassan.se/english/parents/when-the-child-is-born/parental-benefit>.

KOMENDOVIÁ, Jana. Zakládá nerovné zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek nepřímou diskriminaci v pracovněprávních vztazích? Online. In: MORÁVEK, Jakub a PICHRT, Jan. *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2022. ISBN 978-80-7630-025-5. Dostupné z: <https://rozkotova.cld.bz/Moravek-J-Pichrt-J-eds-Pracovni-pravo-a-socialni-ochrana-v-nejiste-dobe>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Podpora rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce v rámci činností Úřadu práce ČR: Metodická příručka*. Online, PDF. 2021. ISBN 978-80-7421-237-6. Dostupné z: https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2021/07/Methodika_KA6_04.pdf.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Vybrané statistické údaje: Počet příjemců rodičovského příspěvku podle pohlaví*. Online. Poslední aktualizace: 22. 7. 2024. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/vybrane-statisticke-udaje>.

MORÁVEK, Jakub. Zákoník práce navždy v novelizaci. Online. In: MORÁVEK, Jakub a PICHRT, Jan. *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2022. ISBN 978-80-7630-025-5. Dostupné z: <https://rozkotova.cld.bz/Moravek-J-Pichrt-J-eds-Pracovni-pravo-a-socialni-ochrana-v-nejiste-dobe>.

OECD. *Part-time employment rate*. Online. Dostupné z: <https://www.oecd.org/en/data/indicators/part-time-employment-rate.html>.

Sickness benefit in Sweden. Online. In: Nordic co-operation. Dostupné z: <https://www.norden.org/en/info-norden/sickness-benefit-sweden>.

ŠIMEČKOVÁ, Eva. Výkon práce na dálku v zákoníku práce Online. In: MORÁVEK, Jakub a PICHRT, Jan. *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2022. ISBN 978-80-7630-025-5. Dostupné z: <https://rozkotova.cld.bz/Moravek-J-Pichrt-J-eds-Pracovni-pravo-a-socialni-ochrana-v-nejiste-dobe>.

ŠMÍD, Martin. Sladění rodinného a pracovního života v připravované novele zákoníku práce v kontextu doporučení veřejného ochránce práv. Online. In: MORÁVEK, Jakub a PICHRT, Jan. *Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době*. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2022. ISBN 978-80-7630-025-5. Dostupné z:

<https://rozkotova.cld.bz/Moravek-J-Pichrt-J-eds-Pracovni-pravo-a-socialni-ochrana-v-nejiste-dobe>.

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Podpora forem flexibilního zaměstnávání (FLEXI)*. Online. Poslední aktualizace: 22. 3. 2023. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/podpora-flexibilnich-forem-zamestnavani-flexi->.

VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. *Rodičovství a diskriminace v práci: praktická příručka práva na rovné zacházení rodiče na pracovním trhu*. Online, PDF. 2022. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/rodicovstvi-a-diskriminace-doporuceni.pdf>.

3. Seznam použitých právních předpisů

a. Právní předpisy České republiky

Listina základních práv a svobod.

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

Nařízení vlády č. 135/2015 Sb., o dalších překážkách ve státní službě, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat.

Nařízení vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby.

Usnesení Vlády České republiky č. 431/2020 Sb., o přijetí krizového opatření.

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

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

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

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

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 (antidiskriminační zákon).

Zákon č. 234/2014, o státní službě.

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

Zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

Zákon č. 230/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

b. Právní předpisy EU

Listina základních práv EU.

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.

Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, která stanoví obecné zásady a minimální požadavky týkající se částečného pracovního úvazku.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

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

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.

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.

Smlouva o fungování EU.

c. Mezinárodní právní předpisy

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979, v ČR vydaná jako Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 62/1987 Sb.

Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 156 z roku 1981.

d. Právní předpisy Švédského království

Zákon č. 1995:584 SFS o rodičovské dovolené.

4. Seznam použité judikatury

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003.

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

5. Seznam ostatních zdrojů

Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Sněmovní tisk č. 716/0.

Důvodová zpráva k zákonu č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů.

Důvodová zpráva k zákonu č. 148/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

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

Návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Č.j. předkladatele MPSV-2024/78761-521/2.

Zápis ze zasedání Výboru pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života konaného dne 7. 11. 2022 a 28. 11. 2022. Online, PDF. 2022. Dostupné z: https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/sladeni_pracovniho_a_soukromeho_zivota/Zapis-z-jednani-vyboru-dne-7_11_28_11_22-fin.pdf.

Právní nástroje pro zajištění rovnováhy mezi rodinným a pracovním životem

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá právní úpravou dosahování rovnováhy mezi pracovní a rodinnou sférou života, což je téma aktuální a neustále se vyvíjející, které zasahuje do života téměř všech pracujících osob.

Práce se nejprve věnuje vymezení základních pojmů, které s problematikou sladování souvisí, a dále rozebírá právní úpravu institutu na úrovni mezinárodní, evropské i vnitrostátní. Větší prostor je věnován úpravě work-life balance na úrovni EU s důrazem na směrnici WLB, a to vzhledem k jejímu vlivu na českou právní úpravu.

Následně již práce rozebírá jednotlivé nástroje dosahování rovnováhy, které pracujícím osobám nabízí právní úprava České republiky. Tyto nástroje jsou rozděleny do 3 kategorií, a to s ohledem na svou charakteristiku.

První kategorie obsahuje některé překážky v práci na straně zaměstnance, mezi které spadá například otcovská a mateřská dovolená nebo ošetřování dítěte. Zvláště podrobně se práce věnuje úpravě rodičovské dovolené a jejím negativům a navrhuje též možná řešení de lege ferenda i s ohledem na mezinárodní komparaci.

Další kategorií jsou pak zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců, zejména rodičů dětí vyžadujících péči. Tito mají ze zákona určitá specifická práva, například co se týče úpravy přesčasové práce nebo pracovních cest. Rozebírán je též institut nároku na úpravu pracovní doby na základě žádosti určité skupiny zaměstnanců.

Poslední kategorií nástrojů sladování jsou atypické, nebo též flexibilní pracovní úvazky, mezi které spadá celá škála forem výkonu práce, jako je kratší pracovní doba, pružná pracovní doba či sdílené pracovní místo. Jednotlivé typy úvazků jsou zde popsány s ohledem na aktuální úpravu a možnost jejich využití v praxi. Detailněji je rozebírána úprava výkonu práce na dálku, se kterou souvisí nově se objevující právo na odpojení, jehož úprava je však na poli EU pouze v počátcích. V rámci této kategorie se práce též věnuje dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to především změnám, které byly do jejich právní úpravy zavedeny transpoziční novelou evropské směrnice TPWC.

Klíčová slova: sladování rodinného a pracovního života, atypická zaměstnání, překážky v práci

Legal instruments to ensure balance between family and work life

Abstract

This thesis deals with the legal regulation of achieving a balance between work and family life, a topical and constantly evolving topic that affects the lives of almost all working people.

The thesis first defines the basic concepts related to the issue of work-life balance and then analyses the legal regulation of the institute at international, European and national level. More space is devoted to work-life balance regulation at the EU level, with an emphasis on the WLB Directive, due to its impact on Czech legislation.

Subsequently, the thesis analyses the individual instruments of achieving work-life balance offered to working persons by the Czech legislation. These instruments are divided into 3 categories, with regard to their characteristics.

The first category includes certain obstacles to work on the part of the employee, which include, for example, paternity and maternity leave or nursing a child. The paper looks in particular detail at the regulation of parental leave and its negatives, and also proposes possible *de lege ferenda* solutions in the light of international comparison.

Another category is the special working conditions of certain employees, particularly parents of children requiring care. These workers have certain specific rights under the law, for example as regards the regulation of overtime work or business trips. The institution of the right to adjust working time at the request of a certain group of employees is also discussed.

The last category of work-life balance instruments consists of atypical or flexible working, which includes a range of forms of work, such as shorter working hours, flexible working hours or job sharing. The different types of atypical work are described with regard to the current regulation and the possibility of using them in practice. The regulation of home office is discussed in more detail, together with the newly emerging right to disconnect, the regulation of which is still in its infancy in the EU. Within this category, the thesis also focuses on agreements on work performed outside the employment relationship, especially the changes introduced to their legal regulation by the amendment to the Labour Code, which transposed the European TPWC Directive into Czech law.

Key words: reconciling family and work life, atypical jobs, obstacles to work