

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Mgr. Kristýna Jankovcová**

**Právní úprava slad'ování soukromého a  
pracovního života v České republice a na  
úrovni Evropské unie**

Rigorózní práce

JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Pracovní právo

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 05.05.2020



Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní 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 505 578 znaků včetně mezer.

V Praze dne 5. května 2020

.....

Mgr. Kristýna Jankovcová



# Obsah

Úvod.....	9
1 Work-life balance v právní úpravě Evropské unie .....	15
1.1 Vznik a vývoj work-life balance konceptu.....	15
1.2 Legislativní nástroje.....	23
1.3 Judikatura Soudního dvora Evropské Unie .....	31
1.4 Nelegislativní nástroje .....	35
2 Work-life balance ve vnitrostátní právní úpravě České republiky .....	47
3 Vybrané právní instituty work-life balance .....	53
3.1 Atypické formy zaměstnání.....	53
3.1.1 Atypické formy zaměstnání z hlediska úpravy pracovní doby.....	55
3.1.1.1 Zohledňování work-life balance potřeb zaměstnanců při zařazování do směn a nárok na úpravu pracovní doby .....	55
3.1.1.2 Kratší pracovní doba.....	63
3.1.1.3 Sdílené pracovní místo .....	70
3.1.1.4 Pružné rozvržení pracovní doby .....	76
3.1.1.5 Jiné instituty úpravy pracovní doby .....	78
3.1.2 Jiné podoby atypického zaměstnání .....	83
3.1.2.1 Práce z domova a práce na dálku .....	83
3.1.2.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	89
3.2 Důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance a odpovídající hmotné zabezpečení.....	95
3.2.1 Mateřská dovolená.....	97
3.2.2 Peněžité pomoci v mateřství.....	103
3.2.3 Rodičovská dovolená.....	105
3.2.4 Rodičovský příspěvek.....	116
3.2.5 Otcovská poporodní péče a „otcovská dovolená“ .....	119

3.2.6	Dlouhodobá péče a dlouhodobé ošetřovné .....	126
3.2.7	Ošetřování či péče o dítě do 10 let, ošetřování jiného člena domácnosti a dávka ošetřovné .....	134
3.2.8	Jiné důležité osobní překážky v práci ve smyslu nařízení vlády č. 590/2006 Sb. ....	139
3.2.9	Vybrané aspekty postavení zaměstnanců čerpajících důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance .....	141
3.2.9.1	Možnost přivýdělku po dobu čerpání mateřské a rodičovské dovolené a po dobu pobírání peněžité pomoci v mateřství a rodičovského příspěvku .....	141
3.2.9.2	Ochrana před výpovědí a okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele .....	148
3.2.9.3	Zařazení zaměstnanců po skončení některých důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance .....	152
3.3	Služby péče o děti .....	156
3.3.1	Mateřské školy .....	160
3.3.2	Dětské skupiny .....	165
3.3.3	Jesle a mikrojesle .....	171
3.3.4	Služby péče o děti v režimu živnostenského zákona .....	174
3.3.5	Služby péče o děti na základě obecných právních předpisů .....	176
	Závěr .....	179
	Seznam zkratk .....	185
	Seznam použitých zdrojů .....	186
1	Monografie a komentáře .....	186
2	Odborné články .....	188
3	Unijní právní předpisy .....	193
4	Vnitrostátní právní předpisy a důvodové zprávy .....	194
5	Dokumenty a zprávy unijních orgánů a institucí .....	196

6	Jiné dokumenty a zprávy .....	200
7	Informační internetové zdroje.....	200
	Abstrakt.....	203
	Klíčová slova .....	204
	Abstract.....	205
	Key words .....	206





# Úvod

Sladování soukromého a pracovního života je populárním tématem, které se skloňuje v odborných i neodborných publikacích různého zaměření. Podstatou tohoto konceptu, známého též pod anglickým pojmem „work-life balance“ (dále jen „WLB“), je snaha, aby pracovní činnost zaměstnance co nejméně zasahovala do jeho soukromého života, resp. ho co nejvíce v odůvodněných případech zohledňovala. V tomto ohledu je WLB relevantní pro všechny zaměstnance, neboť každý vede i soukromý život, který se alespoň potenciálně může střetnout s povinnostmi spojenými se zaměstnáním. Potřeba sladování je ovšem obzvláště důležitá pro zaměstnance s pečovatelskými povinnostmi, kterých se nelze bez dalšího vzdát či podřídit práci. Výchova dětí a péče o jiné osoby jsou přitom v zásadě službou ve prospěch celé společnosti a lze proto legitimně očekávat zabezpečení jejich ochrany ze strany státu. V liberálních demokraciích by navíc stát měl jedince chránit před neoprávněnými zásahy do jeho soukromého a rodinného života.<sup>1</sup> V tomto duchu právní úprava zahrnuje řadu (převážně pracovněprávních) institutů, které zohledňují zvláštní potřeby rodičů či pečovatelů. Právní úprava těchto institutů a jejich aplikace odráží dva charakteristické znaky WLB, a sice multidimenzionalitu a spjatost s konceptem rovného zacházení a zákazu diskriminace.

WLB mimo jiné ovlivňuje postavení jedince ve společnosti, jeho chování, psychiku a pracovní výkony. Tento koncept lze proto zkoumat z pohledu práva, sociologie, psychologie, andragogiky, personálního řízení či jiných oborů. Multidimenzionalita WLB se projevuje i v právní úpravě tohoto konceptu, která je roztržena do řady právních odvětví, především práva pracovního, sociálního zabezpečení, občanského (resp. rodinného), finančního, správního a obchodního. Za vůdčí právní odvětví v oblasti WLB lze považovat pracovní právo, které především vytváří podmínky pro využití flexibilních forem pracovních úvazků, přiznává zaměstnancům zvláštní pracovní podmínky z důvodů spojených s mateřstvím, otcovstvím či jiným druhem péče a v odůvodněných případech přiznává nárok na pracovní volno. Ostatní právní odvětví na tuto úpravu navazují a různými způsoby ji podporují či rozvíjejí. Klíčové je především právo sociálního zabezpečení, které v souvislosti s některými důležitými osobními překážkami v práci na straně zaměstnance

---

<sup>1</sup> Srov. čl. 10 odst. 2 a čl. 32 odst. 1 Listiny základních práv a svobod a § 3 odst. 2 písm. b) občanského zákoníku.

přiznává sociální dávky, jenž po finanční stránce zaměstnancům *de facto* umožňují pracovní volno čerpat.

Úzká souvislost WLB s konceptem rovnosti zacházení s ženami a muži je dána především zvláštní povahou mateřské role, jakož i přetrvávajícími společenskými předsudky. Na rozdíl od otce dítěte vyžaduje matka dítěte nejen ochranu pečovatelské role, ale i zvláštní pracovní podmínky zohledňující její zdravotní stav v souvislosti s těhotenstvím. Vedle těchto biologických důvodů je genderová dimenze dána i důvody sociálními, a to především přetrvávajícími stereotypy v péči o děti, kdy roli primárního pečovatele v rodině typicky zastává žena. Statisticky vzato je tak pro ženu skloubení zaměstnání a péče větší výzvou a je vystavena většímu riziku, že jí pečovatelské povinnosti znemožní v práci setrvat. Tento genderový aspekt WLB následně prorůstá do jiných oblastí života ženy a přizívuje další společenské problémy.<sup>2</sup> Z tohoto důvodu má řada nástrojů WLB – byť jsou konstruovány jako genderově neutrální – fakticky větší dopad na ženy.

V souvislosti s genderovým hlediskem se v literatuře rozlišuje tradiční a dynamický koncept WLB. Tradiční koncept vychází z tradiční role ženy jakožto primární pečovatelky a tuto roli v zásadě akceptuje. Toto pojetí WLB je tak zaměřeno na ženy a na právní nástroje, které je mají v jejich mateřské roli podporovat a usnadňovat sladění péče s pracovním životem. Naproti tomu stojí dynamický koncept WLB, který je inspirovaný skandinávským modelem a je charakteristický svým důrazem na rovnost pohlaví. Tento přístup vnímá WLB jakožto soubor opatření orientovaných nejen na ženy, ale i na muže. Součástí dynamického pojetí WLB je idea, že by právní úprava měla v co největší míře umožnit, aby se na péči o dítě podílel i otec, a snaží se ho k takové péči motivovat.

Z pohledu rovnosti žen a mužů je proto neméně důležitým cílem WLB rovněž to, aby právní úprava vybavila ženy co nejširšími možnostmi volby mezi zaměstnáním a péčí o dítě (potažmo o jinou osobu), nabízela efektivní možnosti skloubení těchto dvou činností a motivovala rodiče dítěte k rovnoměrnému rozložení pečovatelských povinností. Předpokladem jsou především kvalitní a cenově i místně dostupná zařízení péče o děti, dostupné pružné formy práce (tj. atypické formy zaměstnání), možnost čerpat pracovní volno z důvodu pečovatelských povinností (tj. důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance), finanční podpora ze strany státu v období péče o dítě či jinou osobu (tj.

---

<sup>2</sup> V důsledku dlouhodobé absence z práce má například žena zpomalený kariérní růst, nebo se musí věnovat práci s nižší kvalifikací, kvůli čemuž dosahuje nižších výdělků, následně i nižších penzí a je vystavena i vyššímu riziku chudoby.

sociální dávky), možnost tuto podporu částečně skloubit s jinou výdělečnou činností a v neposlední řadě zajištění takových pracovních podmínek, které chrání biologický stav ženy v souvislosti s mateřstvím a zohledňují výchovnou roli rodiče.

Téma sladování je nejen čím dál populárnější, ale i čím dál aktuálnější, a to ze společenských i právních důvodů. Ze společenského pohledu je WLB vnímána jako příležitost k řešení některých silících společenských problémů, včetně demografické krize<sup>3</sup>. Z právního pohledu je téma aktuální na úrovni EU především z důvodu nedávného přijetí *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 o WLB*“), která především zvyšuje minimální požadavky na právní úpravu rodičovské dovolené, zavádí otcovskou dovolenou a pečovatelskou dovolenou a zlepšuje přístup rodičů a pečovatelů k pružným formám uspořádání práce. V omezenější míře je důležitá i *směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii* (dále jen „*směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách*“), která posiluje ochranu ve vztahu k zaměstnancům v atypických zaměstnáních, či *Evropský pilíř sociálních práv*, který evropského zákonodárce podněcuje k posílení některých sociálních principů skrze unijní sekundární právo. Na vnitrostátní úrovni je WLB aktuálním tématem především z důvodu nedávno přijatých nebo projednávaných zákonů či jejich novel na podporu WLB. Nejvýznamnější platné a účinné změny zahrnují zavedení dávky otcovské poporodní péče a dávky dlouhodobého ošetřovného (společně se zakotvením odpovídající překážky v práci na straně zaměstnance), změnu úpravy rodičovského příspěvku a přijetí nového zákona o dětských skupinách. Aktuálně či nedávno projednávané změny zahrnují zavedení institutu sdíleného pracovního místa, komplexnější úpravu práce mimo pracoviště zaměstnavatele (především zavedení úpravy i pro případy, kdy pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel) a novelizace zákona o dětských skupinách, která by mimo jiné měla legislativně zakotvit doposud pilotně ověřované mikrojesele.

---

<sup>3</sup> Z výzkumů vyplývá, že státy s efektivními politikami sladování dosahují lepších výsledků v porodnosti. EUROPEAN COMMISSION. Communication from the Commission: A better work-life balance: stronger support for reconciling professional, private and family life. In: Eurlex [online]. 3.10.2008 [cit. 2020-03-03]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0635:FIN:EN:PDF>. Str. 4.

Ve své rigorózní práci se zaměřuji na právní instituty WLB, které považuji za nejaktuálnější a zároveň dynamické (tj. aplikovatelné na muže i ženy). Jedná se o atypické formy zaměstnání, důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance související s pečovatelskými povinnostmi (včetně odpovídajícího hmotného zabezpečení) a služby péče o děti. Cílem této práce je analyzovat uvedené právní instituty s důrazem na jejich význam z hlediska WLB, *de lege ferenda* se zamyslet nad jejich možnými úpravami ve prospěch WLB a v závěru práce se zamyslet i nad budoucím vývojem. Zabývám se přitom nejen vnitrostátní, ale i unijní právní úpravou. Přestože unijní směrnice (které jsou výlučným nástrojem sekundárního práva v oblasti WLB) jsou transponovány do vnitrostátního práva, je relevantní i jejich přímé posouzení, a to zejména s ohledem na jejich možnou chybnou transpozici a důsledky přímého a nepřímého účinku směrnic. Vnitrostátní právní úprava je inspirována i rámcovými dohodami sociálních partnerů na úrovni EU a ovlivněna i unijní nelegislativní činností, včetně *soft law*. Ačkoliv *soft law* nelze považovat za právo *stricto sensu*, ve vztahu k WLB je jeho význam nepopiratelný – v některých oblastech nahrazuje chybějící unijní kompetenci a z dlouhodobého výhledu připravuje půdu pro případnou právní úpravu. Z tohoto důvodu se v menší míře zabývám i nelegislativní činností EU.

První část této práce se věnuje úpravě WLB na úrovni EU a je členěna do čtyř kapitol. První kapitola pojednává o vzniku a vývoji konceptu WLB a jejím smyslem je usnadnit porozumění *statusu quo* a podnítit zamyšlení nad podobou WLB v nadcházejících letech. Druhá kapitola spočívá v uceleném přehledu legislativních nástrojů a třetí kapitola se zabývá charakteristickými znaky judikatury Soudního dvora Evropské unie. Cílem těchto dvou kapitol je usnadnit čtenářovu orientaci ve druhé části práce, kde bude některým legislativním nástrojům a rozsudkům věnována bližší pozornost. Poslední kapitola pojednává o vybraných aspektech nelegislativní činnosti EU.

Druhá část práce se věnuje vnitrostátní právní úpravě. Tato část představuje právní prameny WLB jakož i souvisejícího konceptu rovného zacházení s ženami a muži.

Třetí a zároveň stěžejní část práce se věnuje jednotlivým vybraným právním institutům. Tato část je členěna na tři kapitoly, a sice atypické formy zaměstnání, důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance související s pečovatelskými povinnostmi (včetně odpovídajícího hmotného zabezpečení) a služby péče o děti. Každá kapitola se dále člení na jednotlivé právní instituty, kterým se blíže věnuji z pohledu *de lege lata* i *de lege ferenda*. Předmětem posouzení je především vnitrostátní úprava, ale v případě, že je daný

právní institut upraven i v unijní legislativě, je věnována pozornost i jí. Pokud posuzovaný právní institut vychází ze směrnice, která doposud nebyla do vnitrostátního práva promítnuta, jsou zahrnuty i úvahy nad jejím možným provedením.

V závěru práce provádím celkové zhodnocení vnitrostátní a unijní úpravy, posuzuji, v kterých oblastech je unijní úprava pro vnitrostátní významná, a zamýšlím se nad očekávaným a z mého pohledu žádoucím vývojem konceptu WLB v nadcházejících letech.



# 1 Work-life balance v právní úpravě Evropské unie

## 1.1 Vznik a vývoj work-life balance konceptu

Vzhledem k dílčím cílům této práce, mezi které patří zamyšlení se nad možným vývojem konceptu WLB v nadcházejících letech a posouzení významu unijní úpravy pro úpravu českou, je na místě podrobněji představit zrod konceptu WLB na úrovni EU jakož i jeho vývoj.

V prvé řadě je potřeba připomenout, že ve své původní podobě byl projekt EU, resp. Evropských společenství, pojat jako projekt mírový a ekonomický. Není tedy překvapením, že WLB po dlouhou dobu stálo na okraji práva EU a začalo se rozvíjet až v souvislosti s dosahováním jiných cílů, které samy o sobě pouze podporovaly cíle související především s budováním vnitřního trhu.<sup>4</sup> Po dlouhou dobu se WLB rozvíjelo pouze v rámci širších strategií a cílů, a sice v rámci strategie rovnosti a ekonomické integrace (především v souvislosti s volným pohybem a politikou zaměstnanosti) a teprve později v rámci širší lidskoprávní agendy.<sup>5</sup> Koncept WLB tak po dlouhou dobu sloužil pouze jako prostředek pro dosahování jiných - v zásadě ekonomických - cílů a i v dnešní době lze polemizovat o tom, do jaké míry se mu podařilo z tohoto ekonomického rámce vymanit a osamostatnit se. Díky revizím primárního práva a souvisejícímu prohlubování evropské integrace, proaktivní roli některých orgánů EU (především EP a Komise) a faktickým změnám na trhu práce však postupem času došlo k přeměně z čistě ekonomického konceptu na sociálně orientovaný koncept. Tento posun budu demonstrovat rozbořením jednotlivých fází vývoje WLB, které vycházejí z členění E. Caracciolo di Torella a A. Masselot.

První fáze WLB byla charakteristická zakotvením principu rovné odměny za stejnou práci bez rozdílu pohlaví v Římské smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství z roku 1957 (tehdejší článek 119, nyní 157 SFEU). Zakotvení této zásady v primárním právu bylo zčásti zásluhou feministických hnutí a zčásti důsledkem nátlaku Francie, jejíž sociální legislativa byla pokrokovější než v jiných členských státech. Přestože

---

<sup>4</sup> CARACCILO DI TORELLA, Eugenia a Annick MASSELOT. *Reconciling work and family life in EU law and policy*. New York, NY: Palgrave Macmillan, 2010. ISBN 9780230543058. Str. 25.

<sup>5</sup> BUSBY, Nicole a Grace JAMES. *Regulating working families in the European Union: a history of disjointed strategies*. *Journal of Social Welfare and Family Law* [online]. 2015, 37(3), 295-308 [cit. 2019-10-03]. DOI: 10.1080/09649069.2015.1081217. ISSN 0964-9069. Dostupné z: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09649069.2015.1081217> . Str. 296.

v této fázi ještě nelze hovořit o existenci WLB jako takové, pro její zrod bylo přijetí článku 119 klíčové. Rovné odměňování mužů a žen je nezbytné pro překonávání stereotypního rozložení pečovatelských povinností v rodině, neboť nižší výdělky žen zpravidla staví ženy do pozice primárních pečovatelek. Článek se později stal východiskem pro iniciativy v oblasti rovnosti žen a mužů.<sup>6</sup>

Druhou fází WLB (1974 až konec 80. let) spustil *Sociální akční program* přijatý v roce 1974 ve formě usnesení Rady, v němž byl poprvé použit pojem sladování. Přestože byl tento program zdánlivě genderově neutrální, ve skutečnosti bylo jeho cílem sladit pečovatelské a pracovní povinnosti žen. Tato fáze WLB je charakteristická především tím, že se vedle dimenze rovnosti pohlaví začíná projevovat i dimenze ekonomická. Jedním z cílů stanovených *Sociálním akčním programem* bylo totiž přijetí opatření k „dosažení plné a lepší zaměstnanosti“, a to (mimo jiné) „zajištěním, že rodinné povinnosti lze sladit s pracovními aspiracemi.“<sup>7</sup> Idea vycházela z myšlenky, že klíčovým faktorem úspěšnosti společného trhu je vysoká zaměstnanost a že dosažení takového cíle vyžaduje, aby se i ženám usnadnila pracovní činnost.<sup>8</sup> V 80. letech zároveň EU začíná věnovat pozornost i problematice zařízení péče o děti.<sup>9</sup> Pojetí WLB v tomto období však bylo velmi úzké, neboť se omezovalo na biologické rodiče malých dětí (s opomenutím např. péče o jiné příbuzné) a na přijímání nelegislativních opatření.<sup>10</sup>

Třetí fáze WLB (90. léta) se vyznačovala zapojením sociálních partnerů a tím, že se WLB dočkala legislativní úpravy v podobě několika směrnic. K tomuto posunu došlo přijetím Maastrichtské smlouvy, která jednak rozšířila kompetence EU nad rámec ekonomických cílů, jednak legitimizovala roli sociálních partnerů přijetím článku 138 SES (nyní čl. 154 SFEU), který sociálním partnerům přiznal roli konzultativní a vyjednávací. K přijetí směrnic přispěla i Charta základních sociálních práv pracovníků z roku 1989, která mimo jiné stanovila, že by se měla „rozvinout také opatření umožňující mužům a ženám sladit své pracovní a rodinné vztahy“ (čl. 16 Charty). Za účelem provedení Charty

---

<sup>6</sup> CARACCILO DI TORELLA, Eugenia a Annick MASSELOT. *Reconciling work and family life in EU law and policy*. New York, NY: Palgrave Macmillan, 2010. ISBN 9780230543058. Str. 33-35.

<sup>7</sup> Usnesení Rady ze dne 21. ledna 1974 týkající se Sociálního akčního programu. Z důvodu nedostupnosti textu v českém jazyce se jedná o volný překlad.

<sup>8</sup> CARACCILO DI TORELLA, Eugenia a Annick MASSELOT. *Reconciling work and family life in EU law and policy*. New York, NY: Palgrave Macmillan, 2010. ISBN 9780230543058. Str. 35-36.

<sup>9</sup> CARACCILO DI TORELLA, Eugenia a Annick MASSELOT. *Reconciling work and family life in EU law and policy*. New York, NY: Palgrave Macmillan, 2010. ISBN 9780230543058. Str. 140.

<sup>10</sup> CARACCILO DI TORELLA, Eugenia a Annick MASSELOT. *Reconciling work and family life in EU law and policy*. New York, NY: Palgrave Macmillan, 2010. ISBN 9780230543058. Str. 37.



Komise přijala Sociální akční program zahrnující řadu legislativních i nelegislativních iniciativ.<sup>11</sup> Sociální partneři se následně zasloužili o přijetí *směrnice o rodičovské dovolené*<sup>12</sup>, *směrnice o částečném pracovním úvazku*<sup>13</sup> a *směrnice o pracovních poměrech na dobu určitou*<sup>14</sup>. Vzhledem k tehdejší vysoké nezaměstnanosti však dle E. Torreyly byli sociální partneři při přijímání směrnic motivováni spíše stavem trhu práce než-li potřebami pracovníků sladit rodinný a pracovní život.<sup>15</sup> Kromě zmíněných směrnic byla přijata i *těhotenská směrnice*<sup>16</sup>, která však v podstatě pouze upravila minimální standardy mateřské dovolené a jiné instituty již existující ve členských státech<sup>17</sup>, aniž by řešila některé důležité aspekty (např. minimální výši hmotného zabezpečení během mateřské dovolené) a jakkoliv řešila úpravu ve vztahu k mužům. Ani ostatní směrnice neměly příliš významný dopad na národní legislativu v členských státech. Z větší části totiž spíše kodifikovaly existující úpravu členských států, než aby je inspirovaly k zásadnějším změnám. *Směrnice o částečném pracovním úvazku* a *směrnice o pracovním poměru na dobu určitou* navíc odrážely spíše obavy průmyslu než zájem vyjít vstříc pracujícím rodičům.<sup>18</sup>

V rámci této fáze bylo v roce 1992 přijato i *Doporučení Rady o péči o dítě*<sup>19</sup>, které bylo poprvé cíleno i na muže.<sup>20</sup> Doporučení zahrnuje i ustanovení o podpoře zařízení péče o děti a o sdílení pečovatelských povinností, které na členské státy apeluje, aby podporovaly zapojení mužů do péče o děti (čl. 6 doporučení). Vzhledem k nezávaznosti doporučení však

---

<sup>11</sup> EUROFOUND. *Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers*. Eurofound [online]. [cit. 2019-12-19]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/community-charter-of-the-fundamental-social-rights-of-workers>

<sup>12</sup> Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o Rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

<sup>13</sup> Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

<sup>14</sup> Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o Rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

<sup>15</sup> CARACCILO DI TORELLA, Eugenia a Annick MASSELOT. *Reconciling work and family life in EU law and policy*. New York, NY: Palgrave Macmillan, 2010. ISBN 9780230543058. Str. 39.

<sup>16</sup> 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.

<sup>17</sup> Více viz SCHLACHTER, Monika. *EU labour law: a commentary*. Alphen aan den Rijn, The Netherlands: Kluwer Law International, [2015]. ISBN 978-90-411-4978-7. Str. 287.

<sup>18</sup> CARACCILO DI TORELLA, Eugenia a Annick MASSELOT. *Reconciling work and family life in EU law and policy*. New York, NY: Palgrave Macmillan, 2010. ISBN 9780230543058. Str. 30.

<sup>19</sup> Doporučení vyzývá členské státy, aby přijaly iniciativy za účelem zajištění dostupnosti pečovatelských zařízení pro děti, poskytnutí zvláštní dovolené pro zaměstnance pečující o děti, vytvoření pracovního prostředí, které podporuje zaměstnance pečující o děti, a podpory vyváženějšího rozložení pečovatelských povinností mezi ženami a muži (čl. 2).

<sup>20</sup> CARACCILO DI TORELLA, Eugenia a Annick MASSELOT. *Reconciling work and family life in EU law and policy*. New York, NY: Palgrave Macmillan, 2010. ISBN 9780230543058. Str. 38.

nelze vyvozovat, že by z hlediska právní úpravy WLB došlo k očekávanému odklonu od cílení na ženy. Přestože změna primárního práva vytvořila podmínky pro to, aby se WLB vymanilo z rámce ekonomické integrace, v této fázi nebylo toto očekávání naplněno.<sup>21</sup>

Čtvrtá fáze (od Amsterdamské smlouvy) se vyznačuje větším důrazem na ochranu lidských práv, útlumem legislativní tvorby, posílením nelegislativní činnosti a snahou o posun od tradičního pojetí WLB k dynamickému pojetí.

Větší důraz na lidská práva přinesla Amsterdamská smlouva změnou článku 2 SES, který místo dosavadního *boje* proti diskriminaci na základě pohlaví nově zahrnul i proaktivní požadavek *propagovat* rovnost mužů a žen. Významná byla i změna článku 3 SES, dle něhož má EU napříště propagovat rovnost mužů a žen ve všech oblastech své činnosti, čímž byla zakotvena zásada „*gender mainstreaming*“.<sup>22</sup>

Druhou charakteristikou tohoto období byl útlum legislativní činnosti. Někteří autoři tuto skutečnost přičítají změně článku 13 SES (nyní 19 SFEU), která rozšířila koncept boje proti diskriminaci z důvodu pohlaví i na jiné druhy diskriminace.<sup>23</sup> Cíl rovnosti pohlaví tak údajně přišel o svoji exkluzivitu a napříště byl na místo cílených legislativních opatření odkázán spíše na měkká opatření. Návrat k měkkým opatřením byl však dán i politickou realitou, a sice rozšiřováním EU a vnějšími globalizačními tlaky, které upozadily sociální agendu.<sup>24</sup>

Zatímco legislativní činnost stagnovala, Amsterdamská smlouva vytvořila prostor pro nelegislativní opatření, a to zakotvením nové kapitoly „Zaměstnanosti“ v SES. Přijetím této

---

<sup>21</sup> V oblasti pečovatelských zařízení jsou dokonce 90. léta charakteristická tím, že motiv zvýšení zaměstnanosti převládá nad motivem rovnosti mužů a žen. Tento posun však nelze za všech okolností vnímat kriticky, neboť v některých členských státech se veřejná debata o pečovatelských zařízeních otevřela až uvedením argumentů o zvýšení zaměstnanosti žen. RADULOVA, Elissaveta. *The Construction of EU's Childcare Policy through the Open Method of Coordination*. European Integration online Papers (EIoP) [online]. 2009, 13(1), 20 [cit. 2019-12-19]. Dostupné z: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1562484](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1562484). Str. 12.

<sup>22</sup> Jedná se o metodu prosazování rovnosti pohlaví, která je založena na tom, že nedílnou součástí rozhodování je hodnocení a zohledňování pozitivních a negativních dopadů příslušného rozhodnutí na muže a ženy. ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6. Str. 57.

<sup>23</sup> K tomuto více viz KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1. Str. 71-73.

<sup>24</sup> BUSBY, Nicole a Grace JAMES. *Regulating working families in the European Union: a history of disjointed strategies*. Journal of Social Welfare and Family Law [online]. 2015, 37(3), 295-308 [cit. 2019-10-03]. DOI: 10.1080/09649069.2015.1081217. ISSN 0964-9069. Dostupné z: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09649069.2015.1081217>. Str. 297.

## 1.1 VZNIK A VÝVOJ WORK-LIFE BALANCE KONCEPTU

kapitoly EU získala možnost lépe monitorovat národní strategie zaměstnanosti a umožnila přijetí Lisabonské strategie 2000.<sup>25</sup> V rámci procesu Lisabonské strategie byly přijaty pokyny v oblasti zaměstnanosti (včetně pokynů týkajících se sladování), v jejichž důsledku státy přijímaly národní akční plány, na které Komise reagovala vydáváním specifických doporučení pro jednotlivé země. Jedná se o příklad (a zároveň zdroj) tzv. otevřené metody koordinace.<sup>26</sup> V témž roce bylo přijato *usnesení Rady o vyvážené účasti mužů a žen na rodinném životě*. Usnesení odráží společenský vývoj spočívající v pozvolném překonávání genderových stereotypů. Mimo jiné výslovně stanoví, že ženy i muži mají právo na sladění rodinného a pracovního života a apeluje na členské státy, aby zvážily zavedení individuálního nároku na otcovskou dovolenou (bod odůvodnění 5 a bod 2 písm. b) i). Usnesení obsahuje i zmínky týkající se péče o starší osoby, zdravotně postižené a jiné závislé osoby, čímž *de facto* došlo k rozšíření pojetí WLB (bod 2 písm. b) iii).<sup>27</sup>

V nelegislativní činnosti tak lze spatřit určitý posun od tradičního konceptu WLB k dynamickému konceptu, který se vyznačuje vymaněním ze stereotypních představ role ženy-matky a univerzálnějším zacílením na všechny pečovatele.<sup>28</sup> Tento trend Komise potvrdila v roce 2006 vydáním *sdělení o plánu pro rovnost mezi muži a ženami*, které vytyčuje cíle, jichž má být dosaženo do roku 2010. Mezi prioritními cíli figurovalo i WLB, a to se třemi dílčími cíli: (a) přístup k flexibilním pracovním úvazkům, (b) dostupná pečovatelská zařízení pro děti, seniory i zdravotně postižené a (c) motivace mužů k většímu zapojení do péče.<sup>29</sup> Po vydání sdělení následovaly konzultace se sociálními partnery, z nichž vyplynul závěr, že je potřeba upravit i otcovskou dovolenou, dovolenou pro případ

---

<sup>25</sup> CARACCILO DI TORELLA, Eugenia a Annick MASSELOT. *Reconciling work and family life in EU law and policy*. New York, NY: Palgrave Macmillan, 2010. ISBN 9780230543058. Str. 40.

<sup>26</sup> CHVÁTALOVÁ, Iva. *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii*. 2. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-732-0. Str. 271. KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1. Str. 138.

<sup>27</sup> CARACCILO DI TORELLA, Eugenia a Annick MASSELOT. *Reconciling work and family life in EU law and policy*. New York, NY: Palgrave Macmillan, 2010. ISBN 9780230543058. Str. 41-42.

<sup>28</sup> CARACCILO DI TORELLA, Eugenia a Annick MASSELOT. *Reconciling work and family life in EU law and policy*. New York, NY: Palgrave Macmillan, 2010. ISBN 9780230543058. Str. 31-33.

<sup>29</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1. Str. 139, 214, 215.

adopce, pečovatelskou dovolenou a zabývat se pečovatelskými zařízeními nejen pro malé děti.<sup>30</sup>

Potenciál k posunu konceptu WLB mělo i vyhlášení Listiny základní práv EU. Článek 33 „Rodinný a pracovní život“ stanovuje, že „*Rodina požívá právní, hospodářské a sociální ochrany*“ (odst. 1) a že „*V zájmu zachování souladu mezi rodinným a pracovním životem má každý právo na ochranu před propuštěním z důvodu spojeného s mateřstvím a právo na placenou mateřskou dovolenou a na rodičovskou dovolenou po narození nebo osvojení dítěte*“ (odst. 2). V první fázi své existence však Listina nebyla závazná<sup>31</sup> a nutno říci, že i v současnosti má čl. 33 svá přetrvávající omezení. Znění článku je vytýkáno, že nevynezuje pojem rodiny, týká se pouze mateřské a rodičovské dovolené (nikoliv otcovské dovolené), u rodičovské dovolené opomíjí ochranu před propuštěním, právo vrátit se na stejné pracovní místo a právo na zachování práv (přestože v době přijetí článku tato tři práva již byla součástí *acquis*, konkrétně *směrnice o rodičovské dovolené*), přehlíží vývoj judikatury v oblasti těhotenství a mateřství a celkově se zaměřuje pouze na problematiku pracovního volna z důvodu péče, nedbajíc na jiná potřebná pracovněprávní opatření. Obohacení konceptu WLB článkem 33 Listiny by tak vyžadovalo extenzivní výklad tohoto článku ze strany SDEU.<sup>32 33</sup>

K překonání útlumu legislativní činnosti došlo předložením balíčku WLB v roce 2008. Balíček zahrnoval *sdělení Komise*, návrh revize *těhotenské směrnice*, návrh *směrnice o rovném zacházení se samostatně výdělečně činnými ženami a muži* (jenž členským státům uložila povinnost zajistit přístup podnikajících žen k peněžité pomoci v mateřství alespoň na dobrovolné bázi) a zprávu o monitorování *barcelonských cílů* vytyčených v roce 2002 (o nichž bude pojednáno později). Návrhy byly opět motivovány spíše snahou zajistit ekonomický růst a prosperitu nežli rovnost. Nejpokrokovější součástí balíčku bylo *sdělení Komise*, které se věnovalo i otcovské dovolené, adopční dovolené a pečovatelské dovolené.

---

<sup>30</sup> CARACCILO DI TORELLA, Eugenia a Annick MASSELOT. *Reconciling work and family life in EU law and policy*. New York, NY: Palgrave Macmillan, 2010. ISBN 9780230543058. Str. 46.

<sup>31</sup> Listina získala právní závaznost až v souvislosti s přijetím Lisabonské smlouvy, která Listině přiznala stejnou právní sílu jako Smlouvám (SEU a SFEU), tedy sílu primárního práva (viz čl. 6 SEU).

<sup>32</sup> CARACCILO DI TORELLA, Eugenia a Annick MASSELOT. *Reconciling work and family life in EU law and policy*. New York, NY: Palgrave Macmillan, 2010. ISBN 9780230543058. Str. 42-43.

<sup>33</sup> Přestože Lisabonská smlouva přiznala Listině stejnou právní sílu jako primární právo, je na místě poznamenat, že pro členské státy je Listina závazná jen tehdy, uplatňují-li právo EU (čl. 51 odst. 1 Listiny). I extenzivnější úprava čl. 33 či extenzivní výklad SDEU by proto měly své limity z hlediska významu pro vnitrostátní právní úpravu. Přínos Listiny proto z mého pohledu spočívá spíše v symbolickém zakotvení práva na sladování jako lidského práva, které může být impulsem pro unijního zákonodárce k tomu, aby koncept WLB více rozpracoval na úrovni sekundárního práva.

Ty však nebyly promítnuty do návrhů směrnic. Návrh revize *těhotenské směrnice* zahrnoval prodloužení minimálního nároku na placenou mateřskou dovolenou, možnost navrátišších žen žádat o flexibilní pracovní úvazky a inkorporoval judikaturu o ochraně před propuštěním z důvodů spojených s mateřstvím. Na rozdíl od sdělení byl tedy návrh směrnice opět určen výlučně ženám a opatření cílená na muže zůstala nadále odkázána na nelegislativní nástroje. I přesto se směrnice členským státům jevila jako příliš ambiciózní<sup>34</sup> a vlivem pozměňovacích návrhů Evropského parlamentu<sup>35</sup> odpor států ještě vzrostl. Po dlouhodobém blokování legislativního procesu v Radě se Komise v roce 2015 rozhodla návrh revize stáhnout. Úspěšnější byly konzultace sociálních partnerů za účelem revize směrnice o rodičovské dovolené, které vyústily v přijetí nové *směrnice 2010/18/EU*.

Komise v terminologii postupně přešla od označení „*sladování pracovního a rodinného života*“ ke „*sladování pracovního, soukromého a rodinného života*“, což svědčí o snaze rozšířit koncept WLB.<sup>36</sup> Tuto snahu potvrdila Komise v *Evropské strategii pro rovnost mužů a žen 2010-2015*<sup>37</sup>, v rámci které si Komise stanovila cíl posoudit mezery v oblasti poskytování pracovního volna z důvodu pečovatelských povinností a zvážit možná opatření.<sup>38</sup> V roce 2015 Komise vydala plán iniciativy *Nový začátek řešení problémů sladění pracovního a soukromého života, kterým čelí pracující rodiny*. Touto iniciativou se Komise rozhodla nahradit neúspěšnou revizi *těhotenské směrnice*. Iniciativa si klade za cíl zreformovat unijní legislativu a politiku nejen ve vztahu k péči o děti, ale i o

---

<sup>34</sup> Kontroverzní byly především návrhy v oblasti mateřské dovolené. Návrh obnášel navýšení minimálního nároku na placenou mateřskou dovolenou z 14 na 18 týdnů, navýšení povinné části MD ze 2 týdnů na 6 týdnů a v nároku na hmotné zabezpečení ve výši mzdy (s možností stanovení stropu, který by nesměl klesnout pod výši hmotného zabezpečení zaměstnance v případě pracovní neschopnosti).

<sup>35</sup> EP ve své pozici požadoval ambicióznější změny, především navýšení minimálního nároku na mateřskou dovolenou na 20 týdnů a zavedení otcovské dovolené v délce 2 týdnů. Viz EVROPSKÝ PARLAMENT. *Legislativní usnesení Evropského parlamentu ze dne 20. října 2010 o návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň*. In: Eurlex [online]. 20.října 2010 [cit. 2019-10-08]. Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2010-0373+0+DOC+XML+V0//CS>. Viz zejm. čl. 8 a 8a.

<sup>36</sup> CARACCILO DI TORELLA, Eugenia a Annick MASSELOT. *Reconciling work and family life in EU law and policy*. New York, NY: Palgrave Macmillan, 2010. ISBN 9780230543058. Str. 46-47.

<sup>37</sup> EUROPEAN COMMISSION. *Communication from the Commission: Strategy for equality between women and men 2010-2015*. In: Eurlex [online]. 21.9.2010 [cit. 2019-10-08]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:EN:PDF>.

<sup>38</sup> BUSBY, Nicole a Grace JAMES. *Regulating working families in the European Union: a history of disjointed strategies*. Journal of Social Welfare and Family Law [online]. 2015, 37(3), 295-308 [cit. 2019-10-03]. DOI: 10.1080/09649069.2015.1081217. ISSN 0964-9069. Dostupné z: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09649069.2015.1081217>. Str. 303-304.

jiné závislé příbuzné<sup>39</sup>. Komise v iniciativě pojímá WLB komplexně – zamýšlená opatření jsou legislativní i nelegislativní a týkají se úpravy pracovního volna za účelem realizace pečovatelských povinností, flexibilních pracovních úvazků, pečovatelských zařízení pro děti, zařízení dlouhodobé péče a daňových pobídek.<sup>40</sup> Z iniciativy je zároveň patrné i její cílení nejen na ženy, ale i na muže.

K výše uvedeným etapám si dovoluji přidat pátou fázi, která se vyznačuje *návrhem směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob* z roku 2017 a nedávným vstupem této směrnice v platnost. Společně s návrhem směrnice vydala Komise i *sdělení*<sup>41</sup>, které se zaměřuje na nelegislativní činnosti EU v oblasti WLB. Přestože tuto fázi nedoprovází změna primárního práva, považují ji za zlomovou. Vyznačuje se totiž přijetím první směrnice, která se výhradně a cíleně věnuje problematice sladování a poprvé harmonizuje otcovskou a pečovatelskou dovolenou. Přijetím směrnice tak dle mého názoru došlo k rozšíření konceptu WLB a jeho posunu od tradičního pojetí k dynamickému pojetí i na legislativní úrovni. Vyčlenění problematiky WLB do nové směrnice navíc vytváří prostor pro extenzivnější judikaturu SDEU v rámci institutu předběžných otázek.

Na druhou stranu i v této nové fázi se jeví, že WLB stále slouží primárně jako prostředek ke zvýšení míry zaměstnanosti nežli přímý cíl zákonodárce.<sup>42</sup> Již z úvodu *sdělení* je zřejmé, že důvodem představení *balíčku WLB* (tj. směrnice a sdělení) bylo především řešení nízkého zastoupení žen na trhu práce a vyvarování se následků nízké zaměstnanosti žen (konkrétně rozdílů v odměňování žen a mužů, rozdílů ve výši důchodů, demografické krize, sociálního vyloučení a zvýšeného rizika chudoby žen).

---

<sup>39</sup> EUROPEAN COMMISSION. *Roadmap: New start to address the challenges of work-life balance faced by working families*. In: *Eurlex* [online]. 2015 [cit. 2019-10-04]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015\\_just\\_012\\_new\\_initiative\\_replacing\\_maternity\\_leave\\_directive\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf). Str. 3.

<sup>40</sup> Někteří autoři však v iniciativě postrádají snahu upravit organizaci pracovní doby. ZBYSZEWSKA, Ania. *Reshaping EU Working-Time Regulation: Towards a More Sustainable Regime*. *European Labour Law Journal* [online]. 2016, 7(3), 331-347 [cit. 2019-10-04]. DOI: 10.1177/201395251600700302. ISSN 2031-9525. Dostupné z: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/201395251600700302>. Str. 331-332.

<sup>41</sup> EVROPSKÁ KOMISE. *Sdělení Komise: Iniciativa na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob*. In: *Eurlex* [online]. [cit. 2020-01-07]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0252&from=cs>.

<sup>42</sup> K tomuto viz ZBYSZEWSKA, Ania. *Reshaping EU Working-Time Regulation: Towards a More Sustainable Regime*. *European Labour Law Journal* [online]. 2016, 7(3), 331-347 [cit. 2019-10-04]. DOI: 10.1177/201395251600700302. ISSN 2031-9525. Dostupné z: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/201395251600700302>. Str. 332.

V aktuální podobě WLB se vedle hlediska zaměstnanosti ovšem stále projevuje i hledisko rovnosti pohlaví. Mezi ústřední motivy směrnice patří rovnoměrné rozdělení pečovatelských povinností a rovné příležitosti mezi ženami a muži na trhu práce<sup>43</sup>. I *sdělení* argumentuje nejen hospodářskou nutností (fiskální udržitelností), ale současně rovností žen a mužů.<sup>44</sup> Navíc byla směrnice vypracována společně komisařkou odpovědnou za agendu rovnosti pohlaví a komisařkou odpovědnou za agendu zaměstnanosti.

## 1.2 Legislativní nástroje

V této kapitole vymezím klíčová ustanovení primárního práva a předpisy sekundárního práva, které jsou pro oblast WLB relevantní. Většinu předpisů sekundárního práva se budu podrobněji věnovat v příslušných kapitolách. Tento ucelený přehled by měl usnadnit orientaci v jednotlivých tematických kapitolách a umožnit lepší porozumění unijní právní úpravě.

V oblasti primárního práva EU jsou relevantní určitá ustanovení Smlouvy o Evropské Unii (dále jen „SEU“), Smlouvy o Fungování EU (dále jen „SFEU“) a již zmíněný čl. 33 Listiny základních práv a svobod EU (dále jen „Listina“).

Čl. 2 SEU, který vymezuje hodnoty EU, uvádí mezi hodnotami i rovnost a nepřipustnost diskriminace. Jedním z cílů EU je přitom podpora jejích hodnot (čl. 3 odst. 1 SEU).<sup>45</sup> Čl. 2 a 3 ovšem zásadu nepřipustnosti diskriminace nijak nerozvíjejí a články v zásadě slouží „pouze“ jako interpretační vodítko pro unijní právo.

EU je při přijímání legislativy a v jiných činnostech vázána zásadou svěřených pravomocí<sup>46</sup>, dle které může jednat pouze v mezích pravomocí, které jí členské státy svěřily ve Smlouvách, a jen pro dosažení cílů ve Smlouvách (čl. 5 SEU). Klíčovým ustanovením pro oblast WLB je čl. 153 SFEU, kdy odstavec 1 zakládá kompetenci EU v oblasti sociální politiky a odstavec 2 zmocňuje EP a Radu k přijímání směrnic<sup>47</sup>. Pravomoc EU je

---

<sup>43</sup> Viz zejm. bod odůvodnění 11 a 16 *směrnice o WLB*.

<sup>44</sup> Viz zejm. odstavce 1 až 4 *sdělení Komise*.

<sup>45</sup> Hodnoty EU jsou rovněž podmínkou členství v EU a jejich nedodržování může vést k pozastavení členských práv (čl. 7 a 49 SEU). HÁJKOVÁ, Michaela. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. V Praze: C.H. Beck, 2019. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-740-8. Str. 12.

<sup>46</sup> Pro úplnost je vhodné dodat, že vedle zásady svěřených pravomocí je EU vázána i jinými zásadami, především zásadami subsidiarity a proporcionality.

<sup>47</sup> Z čl. 153 odst. 2 písm. b) SFEU vyplývá, že směrnice přijímané v této oblasti jsou založené na metodě minimální harmonizace a členské státy mohou přijmout i taková pravidla, která jdou nad rámec unijních požadavků.

vymezena tak, že EU podporuje a doplňuje činnost členských států v taxativně vymezených oblastech za účelem dosažení cílů vyjádřených v čl. 151<sup>48</sup>. Relevantními oblastmi ve zmíněném taxativním výčtu jsou rovnost příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti (písm. i), na jehož základě byla přijata *směrnice o WLB*), zlepšování pracovního prostředí za účelem ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků (písm. a), na jehož základě byla přijata *těhotenská směrnice*) a pracovní podmínky (písm. b), na jehož základě byla přijata *směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách*).

Dalším významným ustanovením je čl. 155 SFEU. V oblasti WLB jsou předpisy sekundárního práva v zásadě přijímány řádným legislativním postupem, který je charakterizován tím, že Komise předloží návrh legislativního aktu a EP a Rada jej projednávají, pozměňují a schvalují. Čl. 155 SFEU však stanovuje zvláštní postup pro přijímání legislativy v oblasti sociální politiky, ve kterém klíčovou roli zastávají sociální partneři. Sociální partneři mohou uzavírat dohody na úrovni EU a v případě, že se dohoda týká jedné z oblastí čl. 153 SFEU, provede se rozhodnutím Rady, jejíž návrh připraví Komise.<sup>49</sup> V souladu s tímto postupem byla přijata *směrnice o rodičovské dovolené, směrnice o částečném pracovním úvazku a směrnice o pracovních poměrech na dobu určitou*. Tyto směrnice transponují členské státy do vlastního právního řádu jako jakékoliv jiné směrnice. Druhým typem dohod, které mohou přijímat sociální partneři, jsou tzv. autonomní rámcové dohody. Jedná se o dohody v oblastech, které nespádají pod výčet čl. 153 SFEU. Autonomní rámcové dohody se provádí podle postupu a zvyklostí sociálních partnerů a členských států (čl. 155 odst. 2 SFEU). V praxi je uvádí v činnost členové organizací evropských sociálních partnerů, které dohody uzavřely, tj. národní sociální partneři.<sup>50</sup> Tímto postupem byla přijata i *rámcová dohoda o práci na dálku*.<sup>51</sup>

---

<sup>48</sup> Těmito cíli jsou „podpora zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň, přiměřenou sociální ochranu, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučení“.

<sup>49</sup> Tato iniciativa může vyústit i z procesu konzultace sociálních partnerů. Pokud Komise zvažuje předložení návrhu v oblasti sociální politiky, má povinnost sociální partnery konzultovat ohledně možného zaměření akce EU a následně i o obsahu návrhu. Sociální partneři přitom mohou požádat o spuštění procesu dle čl. 155, čili o možnost uzavřít mezi sebou dohodu (čl. 154 SFEU). Pokud se sociální partneři ve vymezeném období na dohodě neshodnou, předloží Komise vlastní návrh.

<sup>50</sup> DRBALOVÁ, Vladimíra a Hana MÁLKOVÁ. *Průvodce rámcovými dohodami evropských sociálních partnerů*. In: *Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR* [online]. srpen 2007 [cit. 2019-12-19]. Dostupné z: [http://www.socr.cz/assets/aktivity/publikace/Pruvodce\\_ramcovymi\\_dohodami\\_evropskych\\_SP.pdf](http://www.socr.cz/assets/aktivity/publikace/Pruvodce_ramcovymi_dohodami_evropskych_SP.pdf). Str. 3.

<sup>51</sup> V ČR byla i tato autonomní dohoda na návrh sociálních partnerů provedena formou národního právního předpisu (zákoníku práce) v rámci konzultování sociálních partnerů o zákoníku práce. MARGINSON,



Z hlediska rovného zacházení s muži a ženami jsou stěžejní články 8, 10 a 157 SFEU. Dle čl. 8 usiluje EU při všech svých činnostech o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení a ženami a muži. Jedná se o vyjádření již zmíněné horizontálně aplikovatelné zásady *gender mainstreaming*.<sup>52</sup> Dle čl. 10 SFEU se EU při provádění svých politik a činností zaměřuje na boj proti jakékoli diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Čl. 157 SFEU je zvláštním právním základem pro oblast rovnosti odměňování mužů a žen. Na jeho základě byla přijata *směrnice o rovném zacházení s ženami a muži v oblasti zaměstnání*.

Pokud jde o Listinu, kromě již zmíněného článku 33 je důležitý i článek 20 vyjadřující zásadu rovnosti, čl. 21 stanovující zákaz diskriminace (včetně diskriminace z důvodu pohlaví) a čl. 23 vyjadřující zásadu rovnosti žen a mužů ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci. Je ovšem potřeba si uvědomit limit působnosti Listiny a souvislost s kompetencemi EU. Listina je určena orgánům, institucím a jiným subjektům EU a dále členským státům výhradně, pokud uplatňují právo EU (čl. 51 odst. 1 Listiny). Při uplatňování národního práva je tudíž potřeba respektovat ustanovení Listiny v případech, kdy národní právní předpis spadá do působnosti práva EU.<sup>53</sup> V opačném případě se Listina neaplikuje. Samotná Listina navíc nerozšiřuje kompetence EU a žádný její článek nemůže posloužit jako právní základ k přijetí legislativního aktu. Právní základ pro přijímání sekundární legislativy je proto vždy potřeba hledat v zakládajících smlouvách.

V platném sekundárním právu je stěžejním předpisem 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 o WLB“). Směrnice se dotýká problematiky WLB ve všech oblastech, v nichž je EU kompetentní a které dopadají na všechny zaměstnance<sup>54</sup> bez ohledu na jejich

---

Paul a Maarten KEUNE. *European social dialogue as multi-level governance: towards more autonomy and new dependencies*. University of Warwick [online]. září 2011 [cit. 2019-12-19]. Dostupné z: [https://warwick.ac.uk/fac/soc/wbs/research/irru/wp/ir/gusto\\_papers/gust\\_wp5\\_6.pdf](https://warwick.ac.uk/fac/soc/wbs/research/irru/wp/ir/gusto_papers/gust_wp5_6.pdf). Str. 15-17.

<sup>52</sup> AALTO, Pekka et al. *The EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary*. United Kingdom: Hart Publishing, 2014. ISBN 978-1-84946-308-9. Str. 648.

<sup>53</sup> HÁJKOVÁ, Michaela. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. V Praze: C.H. Beck, 2019. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-740-8. Str. 15.

<sup>54</sup> Směrnice se vztahuje na všechny pracovníky, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v jiném pracovněprávním vztahu. Vymezení pracovních smluv a pracovněprávních vztahů přísluší členským

pohlaví. Směrnice navazuje na směrnici o RD<sup>55</sup>, kterou nahrazuje, a buďto zachovává stejný minimální standard ochrany (např. u pracovního volna z důvodu vyšší moci, čl. 7) nebo jej zvyšuje (např. u rodičovské dovolené, čl. 5 a 8). Vedle rodičovské dovolené a pracovního volna z důvodu vyšší moci směrnice nově upravuje i otcovskou dovolenou (čl. 4 a 8), pečovatelskou dovolenou (čl. 6) a právo zaměstnanců s dětmi do určitého věku žádat o pružné uspořádání práce (čl. 9). Směrnice upravuje i ochranu zaměstnanců před propuštěním (čl. 12) a zachování práv zaměstnanců po dobu, po kterou čerpají dovolenou či pracovní volno v působnosti směrnice (čl. 10).

Ve vztahu k zaměstnankyním je stěžejní 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 (dále jen „těhotenská směrnice“). Směrnice upravuje minimální standardy BOZP a zvláštních pracovních podmínek zaměstnankyň, které v souvislosti s mateřstvím vyžadují zvýšenou pracovněprávní ochranu<sup>56</sup>, jakož i minimální standardy pro čerpání mateřské dovolené. Pokud jde o BOZP, příloha směrnice zahrnuje demonstrativní výčet činitelů, postupů a podmínek, které jsou způsobilé poškodit plod, a zaměstnavatelům ukládá povinnost vyhodnocovat související rizika na pracovišti a informovat chráněné zaměstnankyně o výsledcích těchto vyhodnocení (čl. 4 a příloha č. 1). V závislosti na výsledcích vyhodnocení je zaměstnavatel povinen přijmout opatření pro jejich odstranění, kterým může být (posloupně) úprava pracovní doby či pracovních podmínek, převedení na jinou práci či přiznání placeného pracovního volna (čl. 5). Pokud jde o těhotné a kojící ženy, směrnice navíc upravuje činnosti, které tyto zaměstnankyně nesmí za žádných okolností vykonávat (čl. 6 a příloha č. 2). Směrnice dále upravuje právo zaměstnankyň odmítnout výkon noční práce v případě odpovídajícího lékařského posudku během těhotenství či v období po porodu vymezeného členskými státy (čl. 7). Současně je upravena minimální délka nároku na mateřskou dovolenou (včetně její povinné části) (čl. 8), nárok na pracovní volno pro prenatální vyšetření s náhradou mzdy nebo platu (čl. 9), ochrana před propuštěním (čl. 10), zachování práv žen po dobu jejich nepřítomnosti z důvodu čerpání

---

státům ovšem s tím, že by při tomto vymezení měly přihlížet k SDEU týkající se kritérií pro určení postavení pracovníka (bod odůvodnění 17).

<sup>55</sup> Přestože směrnice Rady 2010/18/EU již není platná, budu na ni v této práci příležitostně odkazovat, a to především v dílčích tématech, u kterých se nabízí porovnání s novou směrnicí o WLB.

<sup>56</sup> Konkrétně směrnice chrání těhotné zaměstnankyně, kojící zaměstnankyně a zaměstnankyně krátce po porodu. K definicím viz čl. 2 směrnice.

## 1.2 LEGISLATIVNÍ NÁSTROJE

mateřské dovolené (čl. 11) a povinnost zajistit prostředky, kterým ženy mohou hájit svá práva přiznaná směrnicí (čl. 12).

Jak již bylo uvedeno, koncept WLB se vyvinul ze zásady rovných příležitostí a rovného zacházení s muži a ženami. V tomto ohledu je relevantní *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* (dále jen „*směrnice o rovném zacházení s ženami a muži v oblasti zaměstnání*“). Tato směrnice sjednotila roztržštěnou úpravu v oblasti rovného zacházení a nahradila čtyři dřívější směrnice<sup>57</sup>. Směrnice provádí zásadu rovného zacházení, pokud jde o přístup k zaměstnání (včetně kariérního postupu a odborného vzdělávání), o pracovní podmínky (včetně odměny<sup>58</sup>) a o systémy sociálního zabezpečení<sup>59</sup>. Z hlediska WLB je podstatné, že směrnice upravuje i nárok zaměstnankyň čerpajících MD na návrat na stejné nebo rovnocenné pracovní místo a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na které by zaměstnankyně měla nárok během své nepřítomnosti (čl. 15). Přestože se tato práce věnuje otázce sladění života zaměstnanců, pro úplnost považují za žádoucí uvést, že na osoby samostatně výdělečně činné se vztahují pouze některá ustanovení směrnice, zejména kapitola o rovném zacházení v systémech sociálního zabezpečení pracovníků a ustanovení o zákazu diskriminace v přístupu k samostatné výdělečné činnosti.<sup>60</sup> V ostatních ohledech tyto osoby spadají pod působnost *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*.<sup>61</sup> Třetí směrnici v oblasti rovného zacházení je

---

<sup>57</sup> Jedná se o *směrnici Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, směrnici Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, směrnici Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy a směrnici Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví*.

<sup>58</sup> Pojem odměna je vykládán široce a zahrnuje veškeré odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích zaměstnanci vyplácí v souvislosti se zaměstnáním (čl. 4 ve spojení s čl. 2 odst. 1 písm. e)).

<sup>59</sup> Systémy sociálního zabezpečení se rozumí pouze takové systémy, jejichž účelem je poskytnout zaměstnancům v rámci podniku nebo skupiny podniků dávky určené jako doplněk k dávkám poskytovaným zákonnými systémy sociálního zabezpečení nebo jako jejich náhrada (čl. 2 odst. 1 písm. f)).

<sup>60</sup> SCHLACHTER, Monika. *EU labour law: a commentary*. Alphen aan den Rijn, The Netherlands: Kluwer Law International, [2015]. ISBN 978-90-411-4978-7. Str. 30-31.

<sup>61</sup> Tato směrnice mimo jiné ukládá členským státům, aby podnikajícím ženám (potažmo partnerkám osob samostatně výdělečně činných, pokud se podílí na podnikání) zajistily možnost pobírání dávek, které by

směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení. Směrnice se vztahuje na zákonné systémy sociálního zabezpečení, které poskytují ochranu v případě nemoci, invalidity, pracovních úrazů, nemocí z povolání, nezaměstnanosti, stáří a na sociální pomoc, která uvedené systémy doplňuje nebo nahrazuje (čl. 3 odst. 1). Směrnice zajišťuje ochranu před diskriminací zejména pokud jde o pravidla pro přístup k dávkám, výši dávek, zachování dávek a povinnost přispívat (čl. 4). Zásada rovného zacházení se nedotýká opatření na ochranu žen z důvodu mateřství (čl. 4).<sup>62</sup> Přínos pro WLB je omezen skutečností, že se směrnice nevztahuje na systémy rodinných dávek a pozůstalostních dávek (čl. 3 odst. 2).<sup>63</sup>

Sekundární právo se zabývá i problematikou atypických pracovních úvazků. Přestože tyto předpisy nebyly a priori přijímány za účelem WLB, fakticky k WLB přispívají.<sup>64</sup> Podporují totiž flexibilnější formy zaměstnání a současně usilují o to, aby tyto formy zaměstnancům zaručily adekvátní pracovněprávní ochranu a zaměstnavatelé je nezneužívali. Díky tomu mají tyto předpisy přinejmenším potenciál přispět k lepší dostupnosti takových atypických forem, které zaměstnancům ponechávají prostor pro péči o blízké, aniž by byli kráceni na svých právech. V silicích diskusích o WLB na úrovni EU na tyto směrnice bývá odkazováno.<sup>65</sup> V této oblasti byly přijaty *směrnice o částečném pracovním úvazku*, *směrnice o pracovním úvazku na dobu určitou* a *sjednána rámcová dohoda o práci na dálku*.

Cílem směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS je jednak zajistit odstranění diskriminace zaměstnanců na částečný úvazek, jednak usnadnit

---

jím v souvislosti s porodem umožnily čerpat volno alespoň po dobu 14 týdnů, a/nebo přístup k vnitrostátním sociálním službám (čl. 8).

<sup>62</sup> Srov. rozsudek Soudního dvora ze dne 12. července 1984, *Ulrich Hofmann proti Barmer Ersatzkasse*, sp. zn. C-184/83.

<sup>63</sup> CARACCILO DI TORELLA, Eugenia a Annick MASSELOT. *Reconciling work and family life in EU law and policy*. New York, NY: Palgrave Macmillan, 2010. ISBN 9780230543058. Str. 138 -139.

<sup>64</sup> Některé ze směrnic dokonce uvádí WLB mezi důvody jejich přijetí. Příkladem je *směrnice o částečném pracovním úvazku*, která vnímá částečné úvazky jako opatření ke sladování pracovního a rodinného života (bod 5 preambule). ZBYSZEWSKA, Ania. *Reshaping EU Working-Time Regulation: Towards a More Sustainable Regime*. *European Labour Law Journal* [online]. 2016, 7(3), 331-347 [cit. 2019-10-04]. DOI: 10.1177/201395251600700302. ISSN 2031-9525. Dostupné z: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/201395251600700302>. Str. 7.

<sup>65</sup> Viz např. EVROPSKÝ PARLAMENT. *Zpráva o vytvoření podmínek na trhu práce příznivých pro rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem* [online]. In: . [cit. 2020-01-06]. Dostupné z: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0253\\_CS.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0253_CS.html). Zejm. bod 52.

## 1.2 LEGISLATIVNÍ NÁSTROJE

rozvoj částečných pracovních úvazků a usnadnit pružnou organizaci pracovní doby způsobem, který přihlíží k potřebám zaměstnavatelů a zaměstnanců (ustanovení 1 přílohy). Relevantní je i směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Přestože se úvazky na dobu určitou v této práci z důvodu omezeného prostoru zabývat nebudu, význam pro WLB mají především v tom ohledu, že umožňují zaměstnavatelům zajistit dočasné zastoupení zaměstnanců na mateřské či rodičovské dovolené, popřípadě poskytují zaměstnancům na mateřské či rodičovské dovolené možnost dočasného přivýdělku v jiném zaměstnání. Cílem směrnice je především uplatňovat zásadu zákazu diskriminace a zabránit zneužívání pracovních úvazků na dobu určitou (ustanovení 1 přílohy). V této souvislosti mají členské státy především povinnost přijmout opatření proti řetězení smluv na dobu určitou (ustanovení 5 přílohy) a zaměstnavatelé mají povinnost informovat příslušné zaměstnance o dostupných pozicích na dobu neurčitou (ustanovení 6 přílohy) a zdržet se diskriminace těchto zaměstnanců (ustanovení 4 přílohy). Za pozornost stojí i rámcová dohoda o práci na dálku. Rámcová dohoda zdůrazňuje dobrovolný charakter práce na dálku (bod 3) a rovnost zacházení (bod 4, 9, 10 a 11) a zabývá se i ochranou údajů (bod 5), ochranou soukromí zaměstnance (bod 6), povinností zaměstnavatele nést náklady výkonu práce na dálku (bod 7) a zajištění BOZP (bod 8). Sociální partneři vyjádřili záměr uzavřít rámcové dohody i ve vztahu k jiným pružným formám práce, takže do budoucna lze v tomto směru očekávat přibývajíc úpravu.<sup>66</sup>

V oblasti úpravy pracovní doby nelze opomenout směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, která nahradila předchozí směrnici Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993. Směrnice upravuje s ohledem na BOZP především minimální požadavky na doby denního odpočinku, odpočinku v týdnu a dovolenou za kalendářní rok, na přestávky a maximální týdenní pracovní dobu a některé aspekty noční práce, práce na směny a rozvržení práce a pracovní doby (článek 1 odst. 2). Někteří autoři považují revizi této směrnice za nezbytný krok v budoucím rozvoji WLB s tím, že přizpůsobení úpravy přesčasů a délky pracovní doby jsou stěžejními předpoklady pro to, aby se na péči ve větší míře podíleli i muži.<sup>67</sup> Již

---

<sup>66</sup> Viz např. preambule *směrnice o částečném pracovním úvazku a směrnice o pracovních poměrech na dobu určitou*.

<sup>67</sup> Viz např. ZBYSZEWSKA, Ania. *Reshaping EU Working-Time Regulation: Towards a More Sustainable Regime*. *European Labour Law Journal* [online]. 2016, 7(3), 331-347 [cit. 2019-10-04]. DOI:

počáteční snahy o unijní činnost v oblasti úpravy pracovní doby zahrnovaly i úvahy se zřetelem na WLB. Z důvodu chybějící unijní kompetence byla však činnost v tomto směru pouze nelegislativní. Pravomoc, na jejímž základě by bylo možno pracovní dobu upravit legislativně, svěřil EU Jednotný evropský akt, a to v oblasti BOZP. Takto zaměřený právní základ však ve výsledku zúžil debaty o úpravě pracovní doby a výsledná podoba směrnice o WLB aspekty opomenula. Snaha zohlednit WLB byla oživena během pokusu o revizi směrnice zahájené v roce 2003, ovšem v roce 2009 skončila tato revize neúspěchem.<sup>68</sup> V roce 2010 byl spuštěn další pokus, přičemž Komise se v konzultačních podkladech opět zabývala i WLB. Sociální partneři však nedospěli k uzavření dohody a odpovědnost za předložení návrhu tak přešla na Komisi.<sup>69</sup> Do dnešního dne Komise žádný návrh nepředložila.<sup>70</sup>

Na WLB má významný vliv i pravidelnost práce, její předvídatelnost a možnost zaměstnance ovlivnit svoji pracovní dobu. V tomto ohledu je významná *směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (dále jen „směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách“)*, která mimo jiné stanovuje

---

10.1177/201395251600700302. ISSN 2031-9525. Dostupné z:  
<http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/201395251600700302>.

<sup>68</sup> Jako příklad zohlednění WLB lze uvést návrh ETUC, aby definice zdraví zahrnovala i možnost sladování pracovního a soukromého života. Tento koncept se opíral o judikaturu SDEU (rozsudek Soudního dvora ze dne 3. října 2000, *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) proti Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, sp. zn. C-303/98 a rozsudek Soudního dvora ze dne 9. září 2003, *Landeshauptstadt Kiel proti Norbertu Jaegerovi*, sp. zn. C-151/02) a odpovídal i definici zdraví Světové organizace zdraví. Z pohledu zaměstnavatelů však návrhy tohoto druhu vybočovaly z právního základu a byly shledány nepřijatelnými. ZBYSZEWSKA, Ania. *Reshaping EU Working-Time Regulation: Towards a More Sustainable Regime*. *European Labour Law Journal* [online]. 2016, 7(3), 331-347 [cit. 2019-10-04]. DOI: 10.1177/201395251600700302. ISSN 2031-9525. Dostupné z: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/201395251600700302>. Str. 338.

<sup>69</sup> ZBYSZEWSKA, Ania. *Reshaping EU Working-Time Regulation: Towards a More Sustainable Regime*. *European Labour Law Journal* [online]. 2016, 7(3), 331-347 [cit. 2019-10-04]. DOI: 10.1177/201395251600700302. ISSN 2031-9525. Dostupné z: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/201395251600700302>. Str. 334-340.

<sup>70</sup> Směrnice není uvedena ani v příloze 2 aktuálního pracovního programu Komise, která zahrnuje seznam předpisů, jež Komise plánuje v uvedeném roce revidovat (EUROPEAN COMMISSION. Annexes to the Communication...: Commission Work Programme 2020. In: Eurlex [online]. 29.1.2020 [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar%3A7ae642ea-4340-11ea-b81b-01aa75ed71a1.0002.02/DOC\\_2&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar%3A7ae642ea-4340-11ea-b81b-01aa75ed71a1.0002.02/DOC_2&format=PDF)). V roce 2017 však Komise vydala sdělení, které má posloužit jako interpretační pomůcka ke směrnici. Sdělení přitom zohledňuje i WLB. (EVROPSKÁ KOMISE. *Interpretační sdělení Komise o směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby*. In: Eurlex [online]. 24.5.2017 [cit. 2019-12-19]. Dostupné z: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017XC0524\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017XC0524(01)&from=EN), viz zejm. sekce A-Řešení problémů spojených s měnění se organizací práce).

minimální požadavky na předvídatelnost práce. V případě, že pracovní režim zaměstnance je zcela nebo převážně nepředvídatelný, smí zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat, aby pracoval, pouze pokud ho povolal k práci v přiměřené lhůtě a pouze v předem vymezených referenčních dnech a hodinách (čl. 10 odst. 1).<sup>71</sup> V případě, že zaměstnavatel byť jen jednu z těchto podmínek nesplní, má zaměstnanec právo na odmítnutí úkolu, aniž by pro něj z toho plynuly nepříznivé následky (čl. 10 odst. 2). Směrnice zaměstnance obdobně chrání v případě, že zaměstnavatel zruší pracovní úkol, na kterém se se zaměstnancem dříve dohodl, po uplynutí přiměřené lhůty pro jeho zrušení. V takovém případě má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu (čl. 10 odst. 3). Účelem směrnice je reagovat na nově se rozšiřující atypické formy zaměstnávání a (v duchu zásad flexikurity) zaručit minimální úroveň transparentnosti a předvídatelnosti (viz zejména bod odůvodnění 6). Přestože ani body odůvodnění směrnice výslovně nezmiňují sladování soukromého a pracovního života, směrnici lze z hlediska WLB považovat za přínosnou s ohledem na skutečnost, že větší předvídatelnost práce by měla umožnit zaměstnancům s pečovatelskými povinnostmi lépe rozvrhnout péči o blízké.

### 1.3 Judikatura Soudního dvora Evropské Unie

V přehledu pramenů unijního práva nelze opomenout judikaturu SDEU. Vybraným rozhodnutím SDEU se budu věnovat v příslušných kapitolách a na tomto místě o judikatuře pojednám v obecnější rovině. Konkrétně se na některých rozhodnutích pokusím demonstrovat dvě charakteristiky judikatury SDEU, a sice důraz na tradiční pojetí WLB a zdrženlivý postoj k institutům rodinného práva, na kterých nepadají ve vnitrostátních právních úpravách členských států shoda.

Prvním z tvrzených znaků judikatury SDEU je tradiční pojetí WLB, čili důraz na postavení matky jakožto primární pečovatelky v rodině. Tento přístup do značné míry souvisí s tím, že i unijní legislativa byla původně založena na převážně tradičním pojetí WLB. Nejnázornějším příkladem je *těhotenská směrnice*, která se týká výhradně žen. Z právního základu směrnice vyplývá, že jejím cílem je ochrana a bezpečnost zdraví žen

---

<sup>71</sup> Je-li pracovní režim zcela nebo převážně nepředvídatelný, má zaměstnavatel povinnost zaměstnance informovat o zásadě, že rozvrh pracovní doby je proměnný, počtu zaručených placených hodin a odměně za práci vykonanou nad rámec těchto zaručených hodin; referenčních hodinách a dnech, v nichž může být po pracovníkovi požadováno, aby vykonával práci, minimální lhůtě pro oznámení, na níž má pracovník nárok před zahájením jeho pracovního úkolu, a případně lhůtě pro jeho zrušení (čl. 4 odst. 2 písm. m)). K době a způsobu poskytnutí těchto informací viz čl. 5.

v souvislosti s jejich mateřstvím<sup>72</sup>. SDEU však ze směrnice dovodil i cíl „ochrany zvláštního vztahu mezi ženou a jejím dítětem v období krátce po porodu“.<sup>73</sup> Právě o tento cíl se SDEU opírá v rozsudcích, ve kterých se uchyluje k extenzivní ochraně mateřské role žen na úkor rovných práv mužů.

Důraz na ochranu mateřské role je pochopitelně ospravedlnitelný v míře, ve které posuzovaná vnitrostátní ustanovení chrání zdravotní stav ženy v souvislosti s rekonvalescencí po porodu, spíše než samotnou péči o dítě, kterou může zastávat i otec dítěte. SDEU však (s odvoláním na zvláštní vztah mezi ženou a dítětem) schvaloval i takové vnitrostátní úpravy, které fakticky přesahovaly zájem na ochraně zdraví ženy a nepřiznávaly obdobné možnosti mužům. *Těhotenská směrnice* přitom z povahy věci představuje výjimku z rovného zacházení s ženami a muži a jako výjimka by měla být vykládána restriktivně.<sup>74</sup>

Např. v rozsudku *Komise v. Itálie*<sup>75</sup> SDEU posuzoval vnitrostátní úpravu, která v případě osvojení dítěte přiznávala 3měsíční mateřskou dovolenou jen adoptivní matce. SDEU neshledal, že by tato úprava odporovala *směrnici o rovném zacházení s ženami a muži v oblasti zaměstnání* (tehdy 76/207/EHS), a svůj závěr odůvodnil tím, že ustanovení sleduje legitimní cíl co nejlépe přiblížit podmínky převzetí dítěte situaci narození dítěte. V případě *Hofmann*<sup>76</sup> SDEU posuzoval z hlediska souladu se stejnou směrnici vnitrostátní úpravu, která umožňovala čerpat mateřskou dovolenou s odpovídající sociální dávkou až do věku 6 měsíců dítěte (oproti 14 týdnům, které ukládá *těhotenská směrnice*) pouze matkám, aniž by na základě dohody rodičů umožňovala možnost převzetí tohoto nároku otci. SDEU tuto úpravu akceptoval s odkazem na čl. 2 odst. 3 *směrnice o rovném zacházení s ženami a muži v oblasti zaměstnání*, dle něhož touto směrnici nejsou dotčena (národní) ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství. SDEU

---

<sup>72</sup> Přestože se z povahy věci nabízely i jiné právní základy (týkající se především pracovněprávní ochrany a systémů sociálního zabezpečení) Komise nakonec zvolila tehdejší čl. 118a SES z pragmatických důvodů, neboť jako jediný umožňoval rozhodování kvalifikovanou většinou v Radě namísto jednomyslnosti. SCHLACHTER, Monika. EU labour law: a commentary. Alphen aan den Rijn, The Netherlands: Kluwer Law International, [2015]. ISBN 978-90-411-4978-7. Str 285.

<sup>73</sup> SDEU tento argument použil poprvé v rozsudku Soudního dvora ze dne 27. října 1998, Margaret Boyle a další proti Equal Opportunities Commission, sp. zn. C-411/96. SCHLACHTER, Monika. EU labour law: a commentary. Alphen aan den Rijn, The Netherlands: Kluwer Law International, [2015]. ISBN 978-90-411-4978-7. Str 286.

<sup>74</sup> SCHLACHTER, Monika. EU labour law: a commentary. Alphen aan den Rijn, The Netherlands: Kluwer Law International, [2015]. ISBN 978-90-411-4978-7. Str 286-287.

<sup>75</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 26. října 1983, *Komise v. Itálie*, sp. zn. C-163/82.

<sup>76</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. července 1984, *Ulrich Hofmann proti Barmer Ersatzkasse*, C-184/83.



dále argumentoval, že záměrem směrnice zjevně není zabývat se otázkami souvisejícími s organizací rodiny ani vymezením odpovědnosti mezi rodiči.

Tradiční pojetí WLB je patrné i ve vztahu k jiným oblastem, včetně přístupu k zařízením péče o děti. Např. v rozsudku *Lommers*<sup>77</sup> se SDEU zabýval vnitřními pravidly ministerstva, které z důvodu nedostatečného zastoupení žen v řadách zaměstnanců nabízely místa v zařízeních péče o děti jen zaměstnankyním a pouze ve výjimečných případech i mužům. SDEU dospěl k závěru, že uvedená pravidla jsou v souladu se *směrnicí o rovném zacházení s ženami a muži v oblasti zaměstnání*, za předpokladu, že výklad oněch výjimečných případů ve výsledku umožní zaměstnancům, kteří o děti pečují, stejný přístup k dotyčným zařízením jako mají zaměstnankyně. Přestože tedy SDEU zohlednil zásadu rovnosti a meze pozitivní diskriminace<sup>78</sup>, zároveň tím potvrdil představu ženy jakožto primární pečovatelky v rodině.<sup>79</sup>

K určitému zlomu došlo rozsudkem *Pedro Manuel Roca Alvarez*<sup>80</sup>. V řízení před národním soudem se zaměstnanec dožadoval nároku odpovídajícímu přestávkám na kojení, a to odvozeně od své manželky, která byla osobou samostatně výdělečně činnou. Dle národní právní úpravy mohl zaměstnanec tento nárok odvodit pouze od ženy v postavení zaměstnankyně. SDEU národní úpravu shledal za diskriminační ve vztahu k mužům na základě výkladu *směrnice o rovném zacházení s ženami a muži v oblasti zaměstnání* a *směrnice o rodičovské dovolené* (tehdy 96/34/ES). SDEU uvedl, že vzhledem ke skutečnosti, že národní úprava přiznává odvozený nárok otce dítěte čerpat pracovní volno za účelem nakrmení dítěte, se nelze domnívat, že cílem úpravy je ochrana biologického stavu ženy po dobu těhotenství nebo zvláštního vztahu mezi matkou a dítětem. Situace matky a otce dítěte je srovnatelná s ohledem na jejich případnou potřebu zkrátit denní pracovní dobu za účelem péče o dítě a proto národní právní úprava, která umožňuje odvodit tento nárok pouze od žen zaměstnankyň, je v rozporu s právem EU.<sup>81</sup> O pár let později se

---

<sup>77</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. března 2002, *H. Lommers proti Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij*, sp. zn. C-476/99.

<sup>78</sup> Viz čl. 2 odst. 4 *směrnice o rovném zacházení s ženami a muži v oblasti zaměstnání* 76/207.

<sup>79</sup> CARACCIOLO DI TORELLA, Eugenia a Annick MASSELOT. *Reconciling work and family life in EU law and policy*. New York, NY: Palgrave Macmillan, 2010. ISBN 9780230543058. Str. 133.

<sup>80</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 30. září 2010, *Pedro Manuel Roca Álvarez proti Sesa Start España ETT SA*, sp. zn. C-104/09.

<sup>81</sup> SCHLACHTER, Monika. *EU labour law: a commentary*. Alphen aan den Rijn, The Netherlands: Kluwer Law International, [2015]. ISBN 978-90-411-4978-7. Str 303.

však SDEU vrátil ke své původní judikatuře rozsudkem *Montull*<sup>82</sup>. V tomto rozsudku SDEU uvedl, že unijní právo nebrání takové vnitrostátní úpravě, která sice umožňuje muži zaměstnanci „převzít“ mateřskou dovolenou od matky po uplynutí 6 týdnů od porodu, ale tuto možnost mužům přiznává pouze odvozeně (tj. pouze, pokud matka dítěte – zaměstnankyně – splňuje podmínky pro mateřskou dovolenou).<sup>83</sup>

Druhým znakem, který z judikatury vyvozuji, a který se do určité míry prolíná s prvním znakem, je obezřetnost ve vztahu k některým novějším institutům rodinného práva, které nejsou obsaženy v právních úpravách všech členských států. Tuto charakteristiku lze ilustrovat na dvou předběžných otázkách, ve kterých se SDEU zabýval problematikou náhradního mateřství. V prvním z případů, *C. D. v. S. T.*<sup>84</sup> posuzoval národní úpravu, která nepřiznávala mateřskou dovolenou zaměstnankyni, jež dítě převzala bezprostředně po porodu od náhradní matky za své a dítě začala i sama kojit. SDEU dospěl k závěru, že těhotenská směrnice neukládá členským státům povinnost přiznat mateřskou dovolenou zaměstnankyni, která není biologickou matkou dítěte.<sup>85</sup> SDEU stejným způsobem posoudil i případ *Z proti A*<sup>86</sup>, kdy za jinak obdobných podmínek zaměstnankyně navíc argumentovala diskriminací z důvodu zdravotního postižení<sup>87</sup>, neboť ženě chyběla děloha a sama tak porodit nemohla. Lze shrnout, že v uvedených rozhodnutích SDEU upřednostnil biologickou roli mateřství na úkor role sociální.<sup>88</sup>

Opatrnost SDEU dle mého názoru souvisí s tím, že předběžné otázky týkající se interpretace unijní legislativy v oblasti WLB mohou být úzce spojené s rodinným právem, pro jehož regulaci EU postrádá pravomoc (s výjimkou rodinného práva s mezinárodním prvkem, viz čl. 81 SFEU). Vymezení osobního stavu osob je dle ustálené judikatury

---

<sup>82</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. září 2013, *Marc Betriu Montull proti Instituto Nacional de la Seguridad Social*, sp. zn. C-5/12.

<sup>83</sup> KOLDINSKÁ, Kristina, Igor TOMEŠ a Filip KŘEPELKA. Sociální právo EU. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-701-1. Str. 130. SCHLACHTER, Monika. EU labour law: a commentary. Alphen aan den Rijn, The Netherlands: Kluwer Law International, [2015]. ISBN 978-90-411-4978-7. Str. 304.

<sup>84</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 18. března 2014, *C. D. v. S. T.*, sp. zn. C-167/12.

<sup>85</sup> Na okraj lze poukázat na odlišné posouzení generální advokátkou, která navrhovala, aby se ochrana zaručená směrnicí rozdělila mezi náhradní (tj. biologickou) matku a matku, která dítě převzala, s tím, že by okamžikem předání dítěte přešla i tato ochrana.

<sup>86</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 18. března 2014, *Z proti A Government department a The Board of management of a community school*, sp. zn. C-363/12.

<sup>87</sup> Případ se tedy posuzoval i ve světle směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

<sup>88</sup> Srov. KOLDINSKÁ, Kristina, Igor TOMEŠ a Filip KŘEPELKA. *Sociální právo EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-701-1. Str. 131-132.

## 1.4 NELEGISLATIVNÍ NÁSTROJE

SDEU<sup>89</sup> záležitostí členských států a případné pokusy o extenzivní judikaturu SDEU by mohly být vnímány jako vměšování se do národní kompetence.<sup>90</sup>

Uvedená rozhodnutí jsou pouze demonstrativní ukázkou, jak SDEU ve své judikatuře inklinuje spíše k tradičnímu nežli dynamickému pojetí WLB a v kontroverznějších otázkách zastává zdrženlivější postoj. V důsledku změn primárního práva a vývoje unijní legislativy se však tradiční pojetí WLB v judikatuře SDEU postupně překonává. Dle E. Caracciolo di Torella spustila tento proces Amsterdamská smlouva, která zavedla proaktivní přístup v oblasti rovnosti pohlaví a zakotvila kapitolu zaměstnanosti, čímž SDEU vybavila novými nástroji na podporu WLB.<sup>91</sup> Pokud jde o unijní legislativu, po *těhotenské směrnici* určené výlučně ženám byla přijata *směrnice o rovném zacházení s ženami a muži v oblasti zaměstnání*, *směrnice o rodičovské dovolené* a konečně i *směrnice o WLB*, která nově upravuje i otcovskou dovolenou a genderově neutrální pečovatelskou dovolenou. Větší orientace právních institutů na úrovni EU na muže by měla podpořit posun k dynamickému pojetí WLB i v judikatuře SDEU.

Pokud jde o druhý znak judikatury, je situace složitější, neboť obezřetnost SDEU vyplývá ze zásad svěřených kompetencí a subsidiarity, které musí SDEU respektovat. Překonání tohoto znaku by tak pravděpodobně vyžadovalo změnu primárního práva, která by rozšířila kompetence EU.

## 1.4 Nelegislativní nástroje

EU se WLB věnuje i prostřednictvím různých nelegislativních nástrojů, které lze označit za „soft law“.<sup>92</sup> V oblasti WLB nelegislativní činnost předcházela přijímání

---

<sup>89</sup> Viz např. rozsudek Soudního dvora ze dne 1. dubna 2008, *Maruko*, sp. zn. C-267/06 a rozsudek Soudního dvora ze dne 2. října 2003, *Garcia Avello*, sp. zn. C-148/02.

<sup>90</sup> Je však vhodné uvést, že tato obezřetnost soudu neplatí plošně. Upozornit lze na nedávný rozsudek Soudního dvora ze dne 5. června 2018, *Coman*, sp. zn. C-673/16. V tomto judikátu SDEU judikoval, že pojem „manželství“ pro účely volného pohybu osob, je potřeba vykládat tak, že zahrnuje i manželství osob stejného pohlaví, a to i při posuzování práva pobytu na území členského státu, jehož vnitrostátní úprava nepřipouští manželství osob stejného pohlaví. SDEU zároveň zdůraznil, že členské státy mají povinnost uznat manželství stejného pohlaví pouze pro účely volného pohybu osob a rozsudek nezasahuje do pravomoci členských států vnitrostátně upravit osobní stav osob, včetně možnosti umožnit uzavření manželství pouze osobám odlišného pohlaví.

<sup>91</sup> E. Caracciolo di Torella tento posun v judikatuře do určité míry přičítá i skutečnosti, že v uvedeném období bylo k SDEU jmenováno několik soudkyň. CARACCIOLO DI TORELLA, Eugenia a Annick MASSELOT. *Reconciling work and family life in EU law and policy*. New York, NY: Palgrave Macmillan, 2010. ISBN 9780230543058. Str. 30-31.

<sup>92</sup> Pojem „soft law“ je v doktríně pojímán různorodě. Někteří autoři jím rozumí takovou činnost EU, která spočívá ve stanovování pravidel, principů a cílů, které sice nejsou právně závazné, ale jsou prováděny konkrétními mechanismy provádění, dohledu či jinými formami faktického nátlaku (viz např. TERPAN,

legislativních aktů, neboť EU tradičně využívá *soft law* v oblastech, ve kterých postrádá dostatečnou pravomoc k normotvorbě. V dnešní době je *soft law* využíváno buďto jako účinný doplněk k unijní legislativě<sup>93</sup> nebo v případech, kdy EU stále postrádá potřebnou kompetenci a odpovídající právní základ, za předpokladu, že v předmětném problému sledává celounijní dimenzi a společnou činnost považuje za účelnou.<sup>94</sup> V oblasti WLB je *soft law* klíčovým nástrojem zejména pro oblast služeb péče o děti, jako doplněk je však využívána i v oblasti atypických forem zaměstnání a důležitých osobních překážek v práci. V této kapitole se zaměřím na otevřenou metodu koordinace (včetně Evropského semestru), nelegislativní akty (včetně Evropského pilíře sociálních práv) a v závěru zmíním i unijní fondy a programy. Právě tyto nelegislativní nástroje považuji v oblasti WLB za nejaktuálnější a nejvýznamnější.

Zvláštní metodou nelegislativní činnosti je tzv. „otevřená metoda koordinace“. Jedná se o hybrid mezivládní a nadnárodní metody spolupráce, která spočívá ve výměně osvědčených zkušeností a dosahování unijních cílů v oblastech, které spadají pod výlučnou kompetenci členských států, nebo u nichž je unijní kompetence podstatně omezená a sama o sobě k řešení problému nepostačí.<sup>95</sup> Otevřené metody koordinace nejsou homogenní, nicméně zpravidla spočívají v tom, že si členské státy vytyčí společné cíle a časový horizont, během kterého by měly cílů dosáhnout. Je přitom na uvážení každého členského státu, jaké prostředky k dosažení cíle zvolí. Výchozím bodem metody je politický

---

Fabien. *Soft Law in the European Union: The Changing Nature of EU Law*. European Law Journal. 2014, 21(1), 30. Str. 70-77.). Někteří autoři naopak zastávají velmi restriktivní pojetí, dle něhož nelze pojem „law“ spojovat s formou činnosti, která postrádá právní účinky (BARNARD, Catherine a Steve PEERS. *European Union law*. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, [2014]. ISBN 978-0-19-968611-7. Str. 102-103.). Pro účely této práce je pojem pojat extenzivně a rozumí se jím jakákoliv nelegislativní činnost orgánů EU či koordinovaná činnost členských států vykonávaná v mezích Smluv, která je způsobilá ovlivnit unijní či vnitrostátní právní (což ostatně odpovídá účelu této kapitoly).

<sup>93</sup> EU se od 90. let ubírá směrem „delegalizace“ a namísto výlučného přijímání legislativy preferuje její doplňování různými formami *soft law*. K důvodům tohoto trendu viz TERPAN, Fabien. *Soft Law in the European Union: The Changing Nature of EU Law*. European Law Journal. 2014, 21(1), 30. Str. 87-89.

<sup>94</sup> K. Koldinská v této souvislosti hovoří o „europeizaci“ problémů, která obnáší úsilí o společné řešení. KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1. Str. 136 a 141. CHVÁTALOVÁ, Iva. *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii*. 2. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-732-0. Str. 270.

<sup>95</sup> EUROPEAN PARLIAMENT, *Member's Research Service. The Open Method of Coordination*. In: Europarl [online]. October 2014 [cit. 2019-12-19]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/EPRS/EPRS-AaG-542142-Open-Method-of-Coordination-FINAL.pdf>. Str. 1.

#### 1.4 NELEGISLATIVNÍ NÁSTROJE

konsensus, ze kterého vyplývá (morální) závazek<sup>96</sup>, přičemž proces spolupráce je založen převážně na politických nástrojích.<sup>97</sup> Metoda může v různé míře zahrnovat výměnu zkušeností a informací, stanovování regionálních a národních cílů, kvantitativní a kvalitativní ukazatele, ukládání pokynů, harmonogram pro dosažení cílů a průběžné vyhodnocování pokroku.<sup>98</sup> V zásadě je možné metodu vnímat jako jakési pojítko mezi „hard law“ EU (tj. unijní legislativou) a národní legislativou, kterým členské státy usilují o řešení společných problémů za použití široké škály nástrojů a za respektování národních specifík. Smyslem metody je připravit půdu pro užší sblížení některých politik členských států nebo zabránit prohlubování existujících rozdílů.<sup>99</sup> Z dlouhodobého hlediska by dle mého názoru metoda mohla přispět k větší konvergenci v dotčených oblastech.

Otevřená metoda koordinace není ve Smlouvách přímo pojmenována, ale řada ustanovení SFEU tuto metodu umožňují nebo k ní vybízejí. Z hlediska WLB je relevantní čl. 149 SFEU (v oblasti zaměstnanosti) a čl. 153 a 156 SFEU (v oblasti sociální politiky).<sup>100</sup> V sociální oblasti se metoda začala v první fázi využívat v rámci politiky zaměstnanosti a později se rozšířila i na oblast důchodů a sociálního začleňování.<sup>101</sup>

---

<sup>96</sup> Morální vymahatelnost v podobě vzájemné kontroly je však poměrně silná, neboť staví na konsensu a vzájemném respektu. CHVÁTALOVÁ, Iva. *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii*. 2. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-732-0. Str. 269-270.

<sup>97</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1. Str. 136.

<sup>98</sup> TERPAN, Fabien. *Soft Law in the European Union: The Changing Nature of EU Law*. European Law Journal. 2014, 21(1), 30. Str. 81. EUROPEAN PARLIAMENT, Member's Research Service. *The Open Method of Coordination*. In: Europarl [online]. October 2014 [cit. 2019-12-19]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/EPRS/EPRS-AaG-542142-Open-Method-of-Coordination-FINAL.pdf>. Str. 1.

<sup>99</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6. Str. 105.

<sup>100</sup> EUROPEAN PARLIAMENT, Member's Research Service. *The Open Method of Coordination*. In: Europarl [online]. October 2014 [cit. 2019-12-19]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/EPRS/EPRS-AaG-542142-Open-Method-of-Coordination-FINAL.pdf>. Str. 1.

<sup>101</sup> CHVÁTALOVÁ, Iva. *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii*. 2. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-732-0. Str. 270. KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1. Str. 137. ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6. Str. 105.

V odborné literatuře se lze setkat s rozdílným hodnocením a zdá se, že metoda má především buďto své věrné zastánce nebo naopak zaryté odpůrce. Někteří jako pozitivum metody hodnotí její právní nezávaznost a potřebu politického konsensu, související flexibilitu a větší vnímavost vůči odlišnostem mezi členskými státy. Druzí zpochybňují její přidanou hodnotu s tvrzením, že monitoring i zdroj informací v oblastech otevřené metody koordinace jsou již dostupné, dále metodě vytykají upřednostňování kvantitativních kritérií před kvalitativními<sup>102</sup>, kritizují její demokratický deficit<sup>103</sup>, netransparentnost, střet s kompetencemi členských států<sup>104</sup> a absenci vynuocovacího mechanismu. Někteří kritici uvádí, že metoda ohrožuje běžné unijní postupy<sup>105</sup>, nebo argumentují, že na rozdíl od sociální legislativy sotva umožňuje vyvažovat protichůdné cíle, jako jsou flexibilita trhu a ochrana zaměstnance (včetně možností sladování).

Pokud jde o rovnost mužů a žen, někteří autoři se vůči metodě otevřené koordinace vyjadřují spíše kriticky s tvrzením, že metoda má na svědomí zúžení unijního konceptu rovnosti mužů a žen.<sup>106</sup>

V oblasti WLB jsou významné dva projevy otevřené metody koordinace. Jedná se o tzv. barcelonské cíle (o nichž bude blíže pojednáno v kapitole „Služby péče o děti“) a Evropský semestr. Evropský semestr (148 SFEU) je každoročně se opakujícím procesem strukturované koordinace hospodářských a fiskálních politik členských států. Proces je formálně spuštěn v listopadu vytyčením priorit a pokynů pro nadcházející rok<sup>107</sup>. V únoru

---

<sup>102</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1. Str. 138.

<sup>103</sup> Metoda nepodléhá kontrole SDEU a EP (jakožto jediný orgán složený ze zvolených zástupců) v ní zpravidla nezastává žádnou roli. Někteří autoři však naopak argumentují, že otevřená metoda koordinace vnesla do unijního rozhodovacího procesu více demokratických prvků. TERPAN, Fabien. *Soft Law in the European Union: The Changing Nature of EU Law*. *European Law Journal*. 2014, 21(1), 30. Str. 82. CARACCILO DI TORELLA, Eugenia a Annick MASSELOT. *Reconciling work and family life in EU law and policy*. New York, NY: Palgrave Macmillan, 2010. ISBN 9780230543058. Str. 28.

<sup>104</sup> EUROPEAN PARLIAMENT, Member's Research Service. *The Open Method of Coordination*. In: Europarl [online]. October 2014 [cit. 2019-12-19]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/EPRS/EPRS-AaG-542142-Open-Method-of-Coordination-FINAL.pdf>. Str. 2.

<sup>105</sup> Tento negativní jev hrozí především tehdy, pokud má EU v daných oblastech pravomoc přijímat legislativu. Otevřená metoda koordinace má totiž blíže mezvládní spolupráci a role unijních orgánů je oslabena. Impuls vychází z Rady a i role Komise je zpravidla omezena jen na organizační, monitorovací či dohlížecí činnost.

<sup>106</sup> RADULOVA, Elissaveta. *The Construction of EU's Childcare Policy through the Open Method of Coordination*. *European Integration online Papers (EIoP)* [online]. 2009, 13(1), 20 [cit. 2019-12-19]. Dostupné z: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1562484](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1562484). Str. 2.

<sup>107</sup> Jedná se o tzv. „Roční analýzu růstu“, kterou na návrh Evropské komise vydává Evropská Rada.

#### 1.4 NELEGISLATIVNÍ NÁSTROJE

vydá Komise zprávy pro jednotlivé členské státy. V těchto zprávách hodnotí situaci v daných státech se zaměřením na vyhodnocení, do jaké míry byly splněny doporučení z předchozích let. Hodnocení provádí především prostřednictvím společných kvantitativních ukazatelů. Následně členské státy předkládají k posouzení plány svých národních reforem. V květnu obdrží každý členský stát konkrétní doporučení, které následně promítne do svých národních reforem a rozpočtu.<sup>108</sup> Evropský semestr je propojen s jinými procesy a mimo jiné poskytuje podklady sloužící pro směřování finančních prostředků EU.<sup>109</sup>

Oproti jiným otevřeným metodám koordinace se Evropský semestr vyznačuje posílenou rolí unijních orgánů. Do procesu jsou zapojeny nejen Rada a Komise, ale v omezené míře i EP. Ve vztahu k WLB (ale i jiným oblastem sociální politiky) bylo významným posunem Evropského semestru jeho obohacení o sociální ukazatele, k čemuž došlo v souvislosti s přijetím *Evropského pilíře sociálních práv* v roce 2017. Zavedením sociálních ukazatelů se rozšířila působnost Evropského semestru a nově tak tento proces slouží i pro některé oblasti sociální politiky. Mezi sociálními ukazateli figuruje i procento dětí mladších 3 let ve formální péči o děti, rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů, rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů na částečný úvazek a rozdíly v odměňování žen a mužů.<sup>110</sup> Všechny zmíněné ukazatele vypovídají o možnostech zaměstnanců pečujících o děti (potažmo o jiné příbuzné, kteří vyžadují jejich péči v domácím prostředí) na trhu práce a jejich porovnávání a vyhodnocování na úrovni EU by mělo přispět k většímu úsilí členských států na úrovni domácích politik WLB.<sup>111</sup>

---

<sup>108</sup> EUROPEAN COMMISSION. *European Semester timeline*. In: EC Europa [online]. [cit. 2020-01-08]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-timeline\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-timeline_en.pdf).

<sup>109</sup> Viz např. EVROPSKÁ KOMISE. *Sdělení Komise: Iniciativa na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob*. In: Eurlex [online]. [cit. 2020-01-07]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0252&from=cs> (sekce 2.2- Zlepšení kvality a finanční dosažitelnosti péče o děti a dlouhodobé péče a přístupu k těmto typům péče).

<sup>110</sup> Kompletní přehled ukazatelů: EUROPEAN COMMISSION, COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION. *Joint Employment Report 2019*. In: EC Europa [online]. [cit. 2020-01-07]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?advSearchKey=joint+employment+report&mode=advancedSubmit&catId=22&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0>. Str 21.

<sup>111</sup> K hodnocení sociálních ukazatelů v ČR viz EVROPSKÁ KOMISE. *Zpráva o České republice 2019: Průvodní dokument k: Sdělení Komise ... Evropský semestr 2019: Posouzení pokroku ve strukturálních reformách a v předcházení a nápravě makroekonomické nerovnováhy a výsledky hloubkových přezkumů strukturálních reforem podle nařízení (EU) č. 1176/2011*. In: EC Europa [online]. [cit. 2020-01-07]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file\\_import/2019-european-semester-country-report-czech-republic\\_cs.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/2019-european-semester-country-report-czech-republic_cs.pdf). Str. 57. Srovnání sociálních ukazatelů jednotlivých členských států (jakož i pokroku dosaženého v těchto ukazatelích) lze nalézt v každoroční Společné zprávě o zaměstnanosti.

*Soft law* tvoří i nelegislativní dokumenty. Postupem času se vyvinula široká škála atypických aktů, které nemají výslovnou oporu ve Smlouvách. Tyto akty jsou sice právně nezávazné, ale fakticky mnohdy i velmi významné. Mimo jiné mohou inspirovat unijního i vnitrostátního zákonodárce k normotvorbě.

Významným atypickým aktem je *Evropský pilíř sociálních práv* (dále jen „*Pilíř*“), který byl přijat formou interinstitucionálního vyhlášení EP, Rady a Komise 17. listopadu 2017. Pilíř je především určitým shrnutím toho, čeho již bylo na úrovni EU v sociální oblasti dosaženo, zároveň však obezřetně formuluje některá nová práva a principy, např. v souvislosti se spravedlivou a minimální odměnou či dlouhodobou péčí.<sup>112</sup> Pilíř upravuje 20 zásad členěných do tří kapitol, a sice *Rovné příležitosti a přístup na trh práce*, *Spravedlivé pracovní podmínky* a *Sociální ochrana a začleňování*. Jedním z principů uvedených v rámci kapitoly „*Spravedlivé pracovní podmínky*“ je „*Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem*“. Dle tohoto principu mají rodiče a osoby s pečovatelskými povinnostmi „*právo na odpovídající dovolenou, pružné pracovní podmínky a přístup k pečovatelským službám*“ a 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*.“ Pro oblast WLB jsou ovšem relevantní i jiné principy, zejména „*Péče a podpora dětí*“ (děti mají právo na cenově dostupné a kvalitní vzdělávání a péči v raném věku), „*Dlouhodobá péče*“ (každý má právo na cenově dostupné a kvalitní služby dlouhodobé péče, zejména služby domácí a komunitní péče) a „*Rovnost žen a mužů*“ (rovnost musí být zajištěna a podporována ve všech oblastech, včetně zaměstnání).

Jak již bylo naznačeno, Pilíř není právně závazný, neboť byl přijat jako atypický akt.<sup>113</sup> Naplňování pilíře je tedy formálně vzato „pouze“ sdíleným politickým závazkem a

---

<sup>112</sup> CHVÁTALOVÁ, Iva. *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii*. 2. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-732-0. Str. 280.

<sup>113</sup> I preambule pilíře uvádí, že Pilíř „*nepředstavuje rozšíření pravomocí a úkolů, které jsou Unii svěřeny Smlouvami*“ (bod 18) a že k tomu, aby zásady a práva upravené v Pilíři byly právně vymahatelné, „*je třeba nejprve na příslušné úrovni přijmout specifická opatření nebo právní předpisy*“ (bod 14). Pilíř zároveň parafrázuje zásady omezující orgány EU, které jsou zakotveny již ve Smlouvách: „*Evropský pilíř sociálních práv respektuje rozmanitost kultur a tradic národů Evropy, národní identitu členských států a uspořádání jejich veřejné moci na státní, regionální a místní úrovni. Vytvořením evropského pilíře sociálních práv zejména není dotčeno právo členských států na vymezení základních zásad jejich systémů sociálního zabezpečení a na správu jejich veřejných financí a nesmí jím být zásadně ovlivněna jejich finanční rovnováha.*“ (bod 19) „*Naplňování evropského pilíře sociálních práv představuje sdílený politický závazek a odpovědnost. Evropský pilíř sociálních práv by měl být prováděn na úrovni Unie i na úrovni členských států v rámci jejich příslušných pravomocí, s řádným přihlédnutím k rozdílné*



## 1.4 NELEGISLATIVNÍ NÁSTROJE

odpovědností na úrovni EU i členských států (bod 17 preambule). Pilíř má sloužit jako „vodítka na cestě k efektivním výsledkům v oblasti zaměstnanosti a sociální oblasti při řešení současných a budoucích výzev, které jsou přímo zaměřeny na uspokojení nezbytných potřeb lidí, i na cestě k zajištění lepšího uzákonění a uplatňování sociálních práv“ (bod 12 preambule). Na Pilíř lze tedy v zásadě nahlížet jako na kompas na cestě k sociálně ekonomické konvergenci.<sup>114</sup>

Fakticky má ovšem Pilíř nezanedbatelný dopad jak na členské státy, tak na unijního zákonodárce (který ostatně Pilíř přijal). V první řadě je Pilíř promítnut do procesu Evropského semestru. Jak již bylo zmíněno, Pilíř zavedl nové sociální ukazatele, které umožňují hodnotit naplňování některých jeho principů. Tím, že Evropský semestr tyto ukazatele systematicky monitoruje, *de facto* na členské státy vyvíjí nátlak, aby dotyčné principy Pilíře naplňovaly skrze národní reformy.<sup>115</sup> Pilíř má význam i pro tvorbu unijní legislativy a již inspiroval přijetí několika směrnic, včetně *směrnice o WLB a směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách*.<sup>116</sup> Komise (coby orgán s výlučnou „zákonodárnou“ iniciativou (čl. 17 SEU)) se otevřeně hlásí k záměru pokračovat v předkládání nových legislativních návrhů, které by prováděly další principy Pilíře.<sup>117</sup> Domnívám se, že zakotvení principu WLB v Pilíři by mohlo přispět k většímu a systematictějšímu zohledňování WLB i v jiných souvisejících aktech na úrovni EU.

---

*socioekonomické situaci a různorodosti systémů v jednotlivých členských státech, včetně úlohy sociálních partnerů, a v souladu se zásadami subsidiarity a proporcionality“ (bod 17).*

<sup>114</sup> EUROPEAN COMMISSION, COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION. *Joint Employment Report 2019*. In: *EC Europa* [online]. [cit. 2020-01-07]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?advSearchKey=joint+employment+report&mode=advancedSubmit&catId=22&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0>. Str. 17.

<sup>115</sup> Dokumenty Evropského semestru na Pilíř i odkazují, viz např. EVROPSKÁ KOMISE. *Zpráva o České republice 2019: Průvodní dokument k: Sdělení Komise ... Evropský semestr 2019: Posouzení pokroku ve strukturálních reformách a v předcházení a nápravě makroekonomické nerovnováhy a výsledky hloubkových přezkumů strukturálních reforem podle nařízení (EU) č. 1176/2011*. In: *EC Europa* [online]. [cit. 2020-01-07]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file\\_import/2019-european-semester-country-report-czech-republic\\_cs.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/2019-european-semester-country-report-czech-republic_cs.pdf) (zejména str. 29 a str. 64). KOMISE. *Sdělení Komise ... Roční analýza růstu na rok 2019*. In: *Eurlex* [online]. [cit. 2020-01-07]. Dostupné z: <https://eurlex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0770&from=EN> (zejména str. 2 a str. 7).

<sup>116</sup> Tyto směrnice výslovně odkazují na některé principy Pilíře s tím, že je provádějí, viz bod odůvodnění 9 Směrnice o WLB, bod odůvodnění 2 a 3 Směrnice č. 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.

<sup>117</sup> Jedná se např. o návrh, který by měl provést princip „*Minimálního příjmu*“. Komise má však v plánu pokračovat v provádění i ostatních principů. RIOS, Beatriz. *Schmit to unveil EU minimum wage proposal in January*. *Euractiv* [online]. 11.12.2019 [cit. 2020-01-16]. Dostupné z: <https://www.euractiv.com/section/middle-ground-politics/news/schmit-to-unveil-eu-minimum-wage-proposal-in-january/>.

Významnou roli plní i sdělení Komise.<sup>118</sup> Neaktuálnější a nejrelevantnější je sdělení Komise „*Iniciativa na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob*“<sup>119</sup> (dále jen „*sdělení o WLB*“), které Komise vydala v souvislosti s předložením návrhu *směrnice o WLB*. Do tohoto sdělení Komise v zásadě včlenila veškeré iniciativy v oblasti WLB, pro které nemá dostatečnou legislativní pravomoc a které tudíž nemohly být zahrnuty do směrnice, a dále iniciativy, které mají podpořit provádění směrnice. Sdělení tak v zásadě shrnuje aktuální nelegislativní činnost EU v oblasti WLB.

Uvedená nelegislativní opatření se člení na tři tematické oblasti, a sice na (a) podporu pracovního volna z rodinných důvodů a pružného uspořádání pracovní doby (včetně jejich vyváženého užívání ženami a muži), (b) zlepšení kvality, finanční dosažitelnosti a dostupnosti péče o děti a dlouhodobé péče a (c) řešení ekonomických demotivačních faktorů, které odrazují rodiče a pečující osoby od práce. Opatření zahrnují finanční podporu z unijních fondů (zejména Evropského sociálního fondu a Evropského fondu pro strategické investice), využívání unijních programů (Program Práva, rovnost a občanství, Program EU pro zaměstnanost a sociální inovace, Program vzájemného učení), monitoring a vydávání pokynů (zejména prostřednictvím Evropského semestru), sdílení osvědčených postupů<sup>120</sup> a zlepšení sběru relevantních dat. Fondy a programy by měly být využívány především k financování národních a nadnárodních projektů (včetně informačních kampaní), nových pilotních projektů na podporu vývoje inovativních opatření, sociální infrastruktury<sup>121</sup> a pořádání seminářů věnovaných činnostem v oblasti budování kapacit pro orgány zabývajícími se WLB. V rámci Evropského semestru a Výroční zprávy o rovnosti

---

<sup>118</sup> Komise tato sdělení využívá i jako interpretační pomůcku. Přestože legislativní stanoviska Komise nejsou závazná a výklad Komise nesmí substituovat roli zákonodárné ani soudní moci, ve skutečnosti je takový výklad velmi významný a přesvědčivý, a to zejména s ohledem na autoritu Komise (v některých oblastech vystupuje jako správní orgán, což ovšem není případ WLB) a na skutečnost, že Komise je strážkyní smluv a má pravomoc zahajovat řízení pro porušení smluv, přičemž porušením smluv se rozumí i nesprávná transpozice směrnice.

<sup>119</sup> EVROPSKÁ KOMISE. *Sdělení Komise: Iniciativa na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob*. In: Eurlex [online]. [cit. 2020-01-07]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0252&from=cs>.

<sup>120</sup> Osvědčené postupy mají být sdíleny v oblasti genderově vyváženého využívání pracovního volna z rodinných důvodů a pružného uspořádání pracovní doby, iniciativ, jako jsou značky a certifikace pro zaměstnavatele uplatňující dobré postupy v oblasti WLB, plynulého přechodu mezi dovolenými a zaměstnáním (např. poskytnutí možnosti kojit na pracovišti) a započítání období pracovního volna z rodinných důvodů v důchodovém systému, ekonomické pobídky nebo demotivační faktory, které druhou výdělečně činnou osobu odrazují od toho, aby (více) pracovala. Viz str. 12 a 14 sdělení.

<sup>121</sup> Sociální infrastruktura, na kterou je cíleno, jsou služby péče o děti a služby dlouhodobé péče. Viz str. 14 sdělení.

#### 1.4 NELEGISLATIVNÍ NÁSTROJE

žen a mužů má být monitorováno pracovní volno z rodinných důvodů a pružné uspořádání pracovní doby z hlediska jejich vyváženého využívání ženami i muži a zlepšení kvality a finanční dosažitelnosti zařízení péče o děti a dlouhodobé péče.<sup>122</sup>

Mezi nástroje *soft law* lze zařadit i *Chartu společenství o základních sociálních právech pracovníků* z roku 1989. Přestože má Charta pouze deklaratorní charakter, Komise za účelem jejího provedení přijala *Sociální akční program* zahrnující legislativní i nelegislativní iniciativy.<sup>123</sup> Charta tak nepřímo vedla i k přijetí celé řady směrnic, včetně *směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby*<sup>124</sup>, *těhotenské směrnice*, *směrnice o rodičovské dovolené* a *směrnice o pracovním poměru na dobu určitou*. Základní sociální práva formulována Chartou byla navíc převzata a rozpracována v pozdější (závazné) Listině.<sup>125</sup> Přijetí Charty tak předznamenalo důležitou etapu evropské integrace v sociální oblasti a vedlo i k hledání nových nelegislativních metod.<sup>126</sup>

Jako další příklady *soft law* v oblasti WLB lze uvést doporučení Komise Investice do dětí: východisko z bludného kruhu znevýhodnění z roku 2013<sup>127</sup>, Strategický závazek Komise ohledně rovnosti žen a mužů na období 2016–2019<sup>128</sup> či každoroční zprávy o

---

<sup>122</sup> V rámci Evropského semestru má být zvaženo i zavedení nových referenčních hodnot v oblasti dostupnosti, kvality a finanční dosažitelnosti kvalitních služeb péče a v oblasti ekonomických demotivačních faktorů. Viz str. 14 a 15 sdělení.

<sup>123</sup> EUROFOUND. *Social Action Programme*. Eurofound [online]. [cit. 2020-01-07]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/social-action-programme>.

<sup>124</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

<sup>125</sup> EUROFOUND. *Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers*. Eurofound [online]. [cit. 2020-01-07]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/community-charter-of-the-fundamental-social-rights-of-workers>.

<sup>126</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6. Str. 104.

<sup>127</sup> Tento akt zahrnuje soubor doporučení za účelem podpory rodičů na trhu práce a přístupu ke službám předškolního vzdělávání a péče. EVROPSKÁ KOMISE. *Doporučení Komise: Investice do dětí: východisko z bludného kruhu znevýhodnění*. In: Eurlex [online]. [cit. 2020-01-08]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:32013H0112&from=EN>.

<sup>128</sup> Jedná se o strategický dokument, který stanovuje rámec pro činnost Komise v oblasti rovnosti žen a mužů. Jednou z pěti prioritních oblastí tohoto rámce je zvýšení zaměstnanosti žen a stejná ekonomická nezávislost žen a mužů, přičemž mezi cíli vytyčenými v této oblasti je i podpora sladování, vyvážené rozdělení pečovatelských povinností mezi partnery a dosažení barcelonských cílů. Dokument zahrnuje i seznam konkrétních opatření, které mají být provedeny za účelem dosažení těchto cílů. EUROPEAN COMMISSION. *Strategic engagement for Gender Equality 2016-2019*. In: EC Europa [online]. [cit. 2020-01-08]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/strategic\\_engagement\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/strategic_engagement_en.pdf). Str. 10-11.

rovnosti žen a mužů<sup>129</sup>. Některé další relevantní nelegislativní akty již byly zmíněny v rámci kapitoly „Vznik a vývoj work-life balance konceptu“ a jinými se budu zabývat především v rámci kapitoly „Služby péče o děti“.

V závěru této kapitoly je na místě zmínit i využívání finančních prostředků z unijních fondů.<sup>130</sup> Ve vztahu k WLB je obzvláště významný Evropský sociální fond (dále jen „ESF“), který za 3 roky mimo jiné přispěl k vytvoření přibližně 18 000 nových míst v zařízeních péče o děti.<sup>131</sup> V tomto ohledu je ESF využíván především ke zřizování a provozu mikrojeslí a dětských skupin. Pokud jde o mikrojesle, na základě výzev z roku 2016, kdy byl projekt spuštěn, vzniklo 72 mikrojeslí. Začátkem roku 2019 byly vyhlášeny nové výzvy, které byly využity k podpoře většiny stávajících mikrojeslí a vzniku 40 nových zařízení. Ke dni uzavření rukopisu je v provozu 98 mikrojeslí.<sup>132</sup> Co se týče dětských skupin, finanční podporu z ESF čerpají již od roku 2015.<sup>133</sup> Do konce programového období (tj. do konce roku 2020) je očekáván vznik celkem 1150 dětských skupin a 102 mikrojeslí.<sup>134</sup> V současnosti je vyjednáván nový rámec ESF+ pro programové období 2021-2027. Přestože podpora rovnováhy rodinného a pracovního života (včetně

---

<sup>129</sup> Nejaktuálnější zprávou je *2019 Report on equality between women and men in the EU* [online]. In: *EC Europa*. [cit. 2020-01-09]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/annual\\_report\\_ge\\_2019\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf).

<sup>130</sup> Nejedná se o nelegislativní činnost v pravém slova smyslu, neboť investice z těchto fondů se řídí rámcem, které pro tyto fondy stanovují jednotlivá nařízení přijatá pro příslušné programové období a konkrétní investice jsou na vnitrostátní úrovni realizovány prostřednictvím operačních programů a konkrétních výzev. Fondy jsou zařazeny do této kapitoly především proto, že umožňují financovat řadu nelegislativních opatření.

<sup>131</sup> EVROPSKÁ KOMISE. *Zpráva o České republice 2019: Průvodní dokument k: Sdělení Komise ... Evropský semestr 2019: Posouzení pokroku ve strukturálních reformách a v předcházení a nápravě makroekonomické nerovnováhy a výsledky hloubkových přezkumů strukturálních reforem podle nařízení (EU) č. 1176/2011*. In: *EC Europa* [online]. [cit. 2020-01-07]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file\\_import/2019-european-semester-country-report-czech-republic\\_cs.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/2019-european-semester-country-report-czech-republic_cs.pdf). Str. 29.

<sup>132</sup> Mikrojesle v kostce. Mikrojesle [online]. [cit. 2020-01-17]. Dostupné z: <https://mikrojesle.mpsv.cz/index.php/mikrojesle-v-kostce/>. Statistiky o mikrojeslích. Mikrojesle [online]. [cit. 2020-03-25]. Dostupné z: <https://mikrojesle.mpsv.cz/index.php/statistiky-o-mikrojeslich/>. Finanční podpora z ESF. Mikrojesle [online]. [cit. 2020-01-17]. Dostupné z: <https://mikrojesle.mpsv.cz/index.php/financi-podpora-z-esf/>.

<sup>133</sup> Podpora dětských skupin z ESF pokračuje i v roce 2019. In: *Moje dětská skupina* [online]. 5.4.2019 [cit. 2020-02-04]. Dostupné z: <https://mojedetskaskupina.cz/podpora-detskych-skupin-z-esf-pokracuje-i-v-roce-2019/>

<sup>134</sup> Důvodová zpráva k Novele zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině: T: 23.9.2019. In: *HKČR* [online]. [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/legislation/122-19-novela-zakona-o-poskytovani-sluzby-pece-o-dite-v-detske-skupine-t-23-9-2019/>. Str. 4.

#### 1.4 NELEGISLATIVNÍ NÁSTROJE

dostupnosti zařízení péče o děti) by měla být jedním ze specifických cílů fondu<sup>135</sup>, v dlouhodobém výhledu je potřeba stávající financování nahradit jinými stabilními zdroji<sup>136</sup> a lze proto očekávat, že prostředky ESF+ budou využívány na jiné projekty.

K financování projektů předškolního vzdělávání a péče lze využít i Evropský fond pro strategické investice (EFSD). V rámci tohoto fondu však doposud nebyly předloženy žádné konkrétní žádosti zejména o projekty předškolního vzdělávání a péče.<sup>137</sup>

---

<sup>135</sup> Čl. 4 odst. 1 bod iii) návrhu nařízení Evropského parlamentu a Rady o Evropském sociálním fondu plus (ESF+). Viz také bod odůvodnění 13.

<sup>136</sup> Důvodová zpráva k Novele zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině: T: 23.9.2019. In: HKČR [online]. [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/legislation/122-19-novela-zakona-o-poskytovani-sluzby-pece-o-dite-v-detske-skupine-t-23-9-2019/>. Str. 8.

<sup>137</sup> EVROPSKÁ KOMISE. Zpráva Komise... o rozvoji zařízení péče o děti pro malé děti s cílem posílit zapojení žen na trhu práce, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem rodičů a udržitelný růst podporující začlenění v Evropě („barcelonské cíle“). In: Eurlex [online]. 8.5.2018 [cit. 2020-01-15]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0273&from=CS>. Str. 16.



## 2 Work-life balance ve vnitrostátní právní úpravě České republiky

Ve vnitrostátní právní úpravě WLB se výrazným způsobem projevuje multidimenzionalita tohoto konceptu. WLB spadá pod několik právních odvětví, především pod právo pracovní, sociálního zabezpečení, občanské (resp. rodinné), finanční, správní a obchodní. Za vůdčí právní odvětví v oblasti WLB lze považovat pracovní právo, které především vytváří podmínky pro využití flexibilních forem výkonu práce, některým zaměstnancům přiznává zvláštní pracovní podmínky z důvodů spojených s mateřstvím, otcovstvím či péčí o jinou osobu a určuje, v jakých situacích spojených s péčí má zaměstnanec nárok na pracovní volno (tj. důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance). Ostatní právní odvětví na tuto úpravu navazují a v různé míře přispívají k vytvoření příznivých podmínek pro sladování. Právo sociálního zabezpečení upravuje sociální dávky, na které mají zaměstnanci v případě určitých důležitých osobních překážek v práci nárok, čímž jim po finanční stránce fakticky umožňuje čerpat pracovní volno. Rodinné právo především určuje osobu odpovědnou za výchovu dítěte, čímž vymezuje osobní působnost řady WLB institutů pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Finanční právo umožňuje vytvářet pobídky zaměstnavatelům k zavádění dobrovolných institutů prospívajícím WLB a finančně zpřístupňovat rodičům služby péče o děti.<sup>138</sup> Předpisy správního práva a obchodního práva upravují různé formy poskytování služeb péče o děti a podmínky pro jejich provozování.

Nelze opomenout, že oblast WLB je úzce spjata s právní úpravou rovného zacházení mezi ženami a muži v pracovněprávních vztazích. V první části této kapitoly proto stručně uvedu vnitrostátní právní rámec zásady rovného zacházení, včetně klíčových ustanovení jednotlivých právních předpisů. V druhé části představím klíčové právní předpisy v oblasti WLB. Konkrétními ustanoveními těchto právních předpisů se budu zabývat až v příslušných tematických kapitolách této části práce. Zaměřím se přitom na právní předpisy pracovního práva a práva sociálního zabezpečení.

---

<sup>138</sup> Může se jednat o pobídky zaměstnavatelů k zavádění částečných úvazků či sdílených pracovních míst či příspěvek rodičům na umístění dítěte do předškolního zařízení formou odečtu nákladů od daňového základu.

Na úrovni ústavního pořádku je rovnost zacházení garantována Listinou základních práv a svobod. Dle čl. 1 Listiny jsou lidé svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody se přitom zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení (čl. 3 odst. 1). Na tento článek navazuje čl. 28, dle něhož mají zaměstnanci právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Z Listiny dále vyplývá, že právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací je jakožto základní lidské právo nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné (čl. 1), musí být zachováno i při ukládání povinností (čl. 4), jeho meze mohou být stanoveny pouze zákonem za šetření jejich podstaty a smyslu (*idem*) a nikomu nesmí být způsobena újma na právech pro jeho uplatňování (čl. 3).<sup>139</sup>

Na úrovni zákonů je princip rovného zacházení rozpracován především v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen „antidiskriminační zákon“ nebo „AZ“) a ve vztahu k pracovněprávním vztahům v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“ či „ZP“) a v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti<sup>140</sup>. Nezanedbatelný význam má i zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále jen „OSŘ“).

Do zákoníku práce byla rovnost zacházení promítnuta až v souvislosti s tzv. harmonizační novelou zákoníku práce.<sup>141</sup> Platné a účinné znění zákoníku práce výslovně zakotvuje zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace v § 1a a tuto zásadu dále rozpracovává v § 16 a § 17.<sup>142</sup> Dle těchto ustanovení jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci<sup>143</sup>, poskytování jiných peněžitých plnění a

---

<sup>139</sup> Ve vztahu k WLB je podstatný i čl. 10 odst. 2, který (mimo jiné) přiznává právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života.

<sup>140</sup> Viz především § 4 a § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

<sup>141</sup> Harmonizační novelou se rozumí zákon č. 155/2000, kterou bylo promítnuto 28 směrnic včetně antidiskriminačních směrnic. Do té doby se zákaz diskriminace opíral o čl. 3 odst. 1 Listiny, který byl přímo aplikovatelný. Před vstupem do EU byla úprava rovného zacházení posílena přijetím druhé harmonizační novely (zákon č. 46/2004 Sb.), jejímž smyslem bylo transponovat antidiskriminační směrnice, které byly přijaté až po provedení první harmonizační novely. ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6. Str. 152-153.

<sup>142</sup> PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5. Str. 193.

<sup>143</sup> Rovnost zacházení ve vztahu k odměňování dále rozpracovává § 110 ZP.



plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, včetně diskriminace z důvodu pohlaví. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se přitom považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace. Zákoník práce zároveň stanovuje podmínky, za kterých připouští pozitivní diskriminaci a rozdílné zacházení v souvislosti s nezbytnými požadavky práce. Pokud jde o definici některých pojmů, přípustné případy rozdílného zacházení a právní prostředky ochrany před diskriminací, zákoník práce odkazuje na antidiskriminační zákon.

Antidiskriminační zákon upřesňuje pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to ze zákonem vymezených důvodů, přičemž jedním z těchto důvodů je pohlaví (§ 2 odst. 3 AZ).<sup>144</sup> Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z uvedených důvodů osoba znevýhodněna oproti ostatním (§ 3 odst. 1 AZ). Nepřímá diskriminace je přípustná (resp. za takových okolností se za diskriminaci nepovažuje) pokud jinak diskriminační ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Antidiskriminační zákon postihuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn nebo navádění k diskriminaci (§ 4 AZ).

Antidiskriminační zákon dále upravuje přípustné formy rozdílného zacházení (§ 6 a 7 AZ). Dle těchto ustanovení se o diskriminaci nejedná mimo jiné tehdy, pokud je rozdílné zacházení uplatňováno za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, jestliže prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné (§ 6 odst. 5 AZ). Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, pokud je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné (§ 7 odst. 1 AZ). Zákon dále upravuje přípustná pozitivní opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody

---

<sup>144</sup> Z uvedeného vyplývá, že na rozdíl od zákoníku práce je výčet diskriminačních důvodů v antidiskriminačním zákoně taxativní. Tato skutečnost dlouhodobě vyvolává obavy, zda taxativně vymezené diskriminační důvody v antidiskriminačním zákoně nemohou omezit značně širší vymezení antidiskriminačních důvodů ve zvláštních zákonech, mezi které patří i zákoník práce. PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5. Str. 62.

vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině vymezené jedním z diskriminačních důvodů (včetně pohlaví) a zajistit jí tak rovné zacházení a rovné příležitosti (§ 7 odst. 2 AZ).

Antidiskriminační zákon stanovuje i právní prostředky ochrany před diskriminací. Jedná se především o právo se u soudu domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění (§10 odst. 1 AZ). Pokud by se však takové zjednání nápravy nejevilo jako dostatečné, zejména proto, že v důsledku diskriminace byla ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, může se dotyčná osoba domáhat i práva na náhradu nemajetkové újmy v penězích (§ 10 odst. 2 AZ).

Antidiskriminační úprava se projevuje i v procesním právu, a sice prostřednictvím institutu obráceného důkazního břemene (§ 133a OSŘ). V zásadě se jedná o výjimku z obecného principu, že každý účastník nese důkazní břemeno ve vztahu ke skutečnostem, které tvrdí. Podstatou obráceného (resp. sdíleného) důkazního břemene je, že pokud by zaměstnanec tvrdil a prokázal, že s ním bylo zacházeno znevýhodňujícím způsobem, a dále tvrdil skutečnosti, které by nasvědčovaly tomu, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno jedním z diskriminačních důvodů figurujících ve výčtu § 133a OSŘ, uplatní se vyvratitelná právní domněnka, že došlo k porušení zásady rovného zacházení a žalovaný zaměstnavatel by byl povinen předložit důkaz opaku.<sup>145</sup>

Pokud jde o právní úpravu konceptu WLB, na úrovni ústavního pořádku jsou relevantní zejm. čl. 32 odst. 1 a 2 LZPS (ochrana rodičovství a rodiny, ochrana těhotné ženy v pracovněprávních vztazích), čl. 32 odst. 6 LZPS (právo rodičů pečujících o děti na pomoc státu), čl. 7 LZPS (nedotknutelnost osoby a jejího soukromí) a čl. 10 LZPS (právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života). Klíčovým předpisem pracovního práva je zákoník práce, který ve vztahu k WLB upravuje řadu pracovněprávních institutů usnadňujících skloubení soukromého a pracovního života, včetně kratší pracovní doby, sdíleného pracovního místa, pružného rozvržení pracovní doby, práce mimo pracoviště zaměstnavatele či dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zákoník práce zároveň upravuje důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance, které zahrnují i překážky v práci spojené s péčí o jinou osobu, včetně

---

<sup>145</sup> K judikatuře a příkladům JIRSA, Jaromír. *Občanské soudní řízení: soudcovský komentář : podle stavu k ... 3. vydání*. Praha: Wolters Kluwer, 2019-. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-366-4. Str. 379-381. ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-277-6. Str. 177.

mateřské dovolené, rodičovské dovolené, ošetřování či péče o dítě mladší 10 let nebo ošetřování jiného člena domácnosti a dlouhodobé péče. V neposlední řadě stanovuje zvláštní pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek a zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby, které zohledňují specifickou situaci a potřeby těchto zaměstnanců.

Z oblasti práva sociálního zabezpečení jsou pro WLB stěžejní zákony upravující sociální dávky, které zaměstnance hmotně zabezpečují po dobu trvání jednotlivých důležitých osobních překážek v práci souvisejících s péčí o jinou osobu. Jedná se především o *zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění*, který upravuje podmínky pro čerpání peněžité pomoci v mateřství, ošetřovného, dlouhodobého ošetřovného a otcovské poporodní péče, a *zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře*, který upravuje podmínky čerpání rodičovského příspěvku.

V oblasti služeb péče o děti je – z důvodu různorodé povahy těchto zařízení – právní úprava obzvláště členitá. *Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)* upravuje mateřské školy.<sup>146</sup> *Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů* upravuje dětské skupiny a po přijetí připravované novely by měl nově regulovat i tzv. mikrojesle, jejichž fungování se v současnosti pilotně ověřuje mimo právní rámec. Komerčně provozovaná zařízení péče o děti se řídí *zákonem č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání*. Neziskové zařízení péče o děti lze provozovat na základě obecných právních předpisů, mezi které patří především předpisy stavební, hygienické a protipožární. Ve vztahu k některým zařízením péče o děti se uplatní i řada podzákonných právních předpisů, včetně vyhlášek v oblasti vzdělávání, hygieny a technických požadavků na stavby.

Přestože uvedený výčet je vyčerpávající, pokud jde o právní předpisy, kterými se budu v této práci podrobněji zabývat, je potřeba zdůraznit, že zdaleka není vyčerpávající, pokud jde o koncept WLB jako takový. Jako příklad lze uvést *zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů*, který mimo jiné umožňuje uplatnit slevu na dani z příjmů fyzických osob za umístění dítěte v předškolním zařízení (§ 35ba odst. 1 písm. g)).

---

<sup>146</sup> Na mateřské školy se vztahuje i *zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů* a *zákon č. 306/1999 Sb., o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školským zařízením*.



## 3 Vybrané právní instituty work-life balance

### 3.1 Atypické formy zaměstnání

Atypickým zaměstnáním se v širším slova smyslu rozumí jakékoliv jiné zaměstnání než zaměstnání na dobu neurčitou se stanovenou týdenní pracovní dobou.<sup>147</sup> V užším pojetí se jedná o pracovněprávní vztahy, které se oproti většinovému modelu vyznačují nižší mírou regulace a větší volností účastníků při organizaci práce a dodržování pracovní doby.<sup>148149</sup> Tyto formy zaměstnání obnáší jistou flexibilitu v organizaci práce, která zpravidla vychází vstříc požadavkům a potřebám zaměstnavatelů, ale může prospívat i zaměstnancům. Flexibilita může především usnadňovat sladování práce a péče o jinou osobu, ať už v podobě kratší pracovní doby či jiné organizace pracovní doby, přizpůsobením místa výkonu práce aj. Vzhledem ke skutečnosti, že typicky zastává roli primární pečovatelky v rodině žena, jsou atypické formy zaměstnání cenným nástrojem WLB zejména pro ženy.<sup>150</sup> V určitých životních situacích včetně péče o malé děti mohou *de facto* představovat jedinou alternativu k opuštění trhu práce. Částečné setrvání v zaměstnání umožňuje zachování pracovních dovedností, zkušeností, kontaktů, neustálé vzdělávání a snazší návrat k „typické“ formě zaměstnání po odpadnutí překážky. Atypické formy zaměstnání jsou ovšem charakteristické i nižší mírou pracovněprávní a sociální ochrany zaměstnance. Z důvodu oslabeného projevu ochranné funkce a naopak posílené

---

<sup>147</sup> Z tohoto pojetí vychází i činnost EU, přičemž atypickými formami zaměstnání se orgány EU zabývají již od 70. let. SCHLACHTER, Monika. *EU labour law: a commentary*. Alphen aan den Rijn, The Netherlands: Kluwer Law International, [2015]. ISBN 978-90-411-4978-7. Str. 197 a 199.

<sup>148</sup> KRATOCHVÍLOVÁ, Eva. Atypická zaměstnávání v českém právním prostředí [Systém ASPI]. SoukPr - Soukromé právo (Wolters Kluwer) [cit. 2020-1-13]. ASPI\_ID LIT215081CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X. PICHR, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5. Str. 62.

<sup>149</sup> V této práci budu vycházet z kombinace širšího pojetí (např. kratší pracovní doba) a užšího pojetí (např. práce mimo pracoviště zaměstnavatele) doplněného o instituty pracovního práva, které *per se* nelze považovat za atypická zaměstnání, neboť se jedná spíše o pružné formy výkonu práce (např. pružné rozvržení pracovní doby).

<sup>150</sup> Dle výzkumů jsou atypické formy zaměstnání klíčové pro dřívější návrat žen do práce, zároveň však výzkumy upozorňují na skutečnost, že ne všechny flexibilní formy práce přispívají k rovnosti žen a mužů. ZBYSZEWSKA, Ania. *Reshaping EU Working-Time Regulation: Towards a More Sustainable Regime*. European Labour Law Journal [online]. 2016, 7(3), 331-347 [cit. 2019-10-04]. DOI: 10.1177/201395251600700302. ISSN 2031-9525. Dostupné z: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/201395251600700302>. Str. 340.

flexibility bývají atypická zaměstnání označována i jako „flexibilní“, „nestandardní“, „marginální“ či „prekérní“ (nejisté) formy zaměstnání.<sup>151</sup>

Flexibilní forma zaměstnání může být především sjednána mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zákon ovšem přihlíží k tomu, že zaměstnanci s pečovatelskými povinnostmi mají zvýšenou potřebu flexibility práce a tyto zaměstnance vybavuje zvláštním nárokem na úpravu pracovní doby. V této kapitole nejprve pojednám o tomto privilegovaném přístupu k úpravám pracovní doby a následně o vybraných atypických formách zaměstnání, které z hlediska možnosti sladování považuji za obzvláště významné. Pro lepší orientaci v jednotlivých právních institutech je kapitola členěna na dvě podkapitoly, a sice na atypické formy zaměstnání z hlediska úpravy pracovní doby a na jiné podoby atypického zaměstnání.

V oblasti atypických forem zaměstnání je významná i unijní právní úprava. Možnosti sladování jsou přímo ovlivněny maximálními dobami práce, minimálními dobami odpočinku a možnostmi ukládání přesčasů. Minimální požadavky v této oblasti upravuje *směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby*. Významným faktorem sladování je i to, zda a do jaké míry mají někteří zaměstnanci privilegovaný přístup k atypickým formám zaměstnání. Tímto aspektem se zabývá *směrnice o WLB*. Možnosti sladování jsou do značné míry dány nejen rozsahem pracovní doby, ale i mírou kontroly, kterou nad pracovní dobou zaměstnanec má. V tomto ohledu je významná *směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách*, která zavádí minimální požadavky na předvídatelnost práce. Konečně jsou relevantní akty upravující konkrétní formy atypického zaměstnání, a to především *směrnice o částečném pracovním úvazku a rámcová dohoda o práci na dálku*.<sup>152</sup>

---

<sup>151</sup> SCHLACHTER, Monika. *EU labour law: a commentary*. Alphen aan den Rijn, The Netherlands: Kluwer Law International, [2015]. ISBN 978-90-411-4978-7. Str. 198.

<sup>152</sup> Pro úplnost je vhodné dodat, že z konkrétních forem atypického zaměstnání je na úrovni EU upraveno i agenturní zaměstnávání (*směrnice Evropského parlamentu a rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání*) a pracovní poměr na dobu určitou (*směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS*). O těchto formách práce (a tudíž ani o příslušných směrnících) však nebude v této práci pojednáno.

### 3.1.1 Atypické formy zaměstnání z hlediska úpravy pracovní doby

Úprava pracovní doby je nejčastěji využívaným ochranným institutem ze strany pracujících rodičů.<sup>153</sup> Z tohoto důvodu bude předmětem podstatné části této práce. Nejprve se budu věnovat úpravě institutů, které jsou přímo určeny zaměstnancům pečujícím o děti či jiné osoby, a následně se zaměřím na jednotlivé formy úpravy pracovní doby, a to především z hlediska jejich významu pro zaměstnance s potřebami sladování.

#### 3.1.1.1 Zohledňování work-life balance potřeb zaměstnanců při zařazování do směn a nárok na úpravu pracovní doby

Zákoník práce upravuje dva konkrétní instituty související s pracovní dobou, které mohou usnadnit WLB, a sice povinnost zaměstnavatele zohlednit potřeby zaměstnanců pečujících o děti při zařazování do směn a nárok některých zaměstnanců s pečovatelskými povinnostmi na kratší pracovní dobu či jinou vhodnou úpravu pracovní doby. Z hlediska systematiky zákoníku práce se jedná o zvláštní pracovní podmínky, které mají význam pro pracovní dobu pečujícího zaměstnance, a z tohoto důvodu se jimi budu zabývat v této části. Oba dva instituty jsou harmonizační ustanovení v režimu § 363 ZP a lze se od nich odchýlit jen ve prospěch zaměstnance (§ 4a odst. 3 ZP).<sup>154</sup>

Každý zaměstnavatel má při zařazování zaměstnanců do směn povinnost přihlížet i k potřebám zaměstnanců a zaměstnankyň pečujících o děti (§ 241 odst. 1 ZP). Zaměstnavatel tyto potřeby může zohledňovat například tím, že dotyčné zaměstnance bude zařazovat stabilně na ranní či odpolední směny. Praktický dopad tohoto ustanovení je však omezený. Zprvé ustanovení nekonkretizuje okruh oprávněných zaměstnanců, například vymezením věku dítěte, o něhož je pečováno. Ad absurdum tak může ustanovení dopadat i na zaměstnance pečující o nezaopatřené děti až do věku 26 let, neboť i těmto dětem rodiče stále zajišťují výživu a tudíž o ně pečují. Druhým nedostatkem úpravy je, že zaměstnavatel má pouze povinnost *přihlédnout* k potřebám těchto rodičů a zaměstnanec tak postrádá právní nárok na zařazení do směn v souladu se svými pečovatelskými povinnostmi.<sup>155</sup>

---

<sup>153</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. Str. 62.

<sup>154</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 1097. K harmonizačním ustanovením viz HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9. Str. 51.

<sup>155</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. Str. 63.

Ustanovení je proto stěží vynutitelné. Domnívám se, že upřesnění věku dítěte a zaměření na děti ve věku, ve kterém nejvíce vyžadují fyzickou péči rodiče, by mohlo v praxi vést k většímu zohledňování tohoto institutu, neboť by došlo k jasnému vymezení a zúžení zaměstnanců, jejichž pečovatelské povinnosti by zaměstnavatel měl zohlednit.

Druhý z institutů zakládá některým zaměstnancům právní nárok na úpravu pracovní doby. Požádá-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně či zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let nebo zaměstnankyně či zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na péči jiné fyzické osoby ve druhém, třetím či čtvrtém stupni<sup>156</sup> o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět, nebrání-li mu v tom vážné provozní důvody (§ 241 odst. 2 ZP). Z dikce je patrné, že oproti předchozímu institutu v tomto případě již je uveden věkový limit dítěte a zaměstnanec má zároveň právní nárok na to, aby zaměstnavatel jeho žádosti vyhověl, pokud zaměstnavatel neprokáže, že mu v tom brání vážné provozní důvody.<sup>157</sup>

Pojem vážné provozní důvody není zákonem definován, ale upřesnil jej Nejvyšší soud (dále jen „NS“) v několika rozhodnutích, a to především v *rozhodnutí ze dne 17.12.2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003*, a *rozhodnutí ze dne 5.6.2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006*. Dle těchto rozsudků je pro posouzení vážnosti provozních důvodů rozhodující zejména vyhodnocení, jak významný zásah do provozu zaměstnavatele by představovala úprava pracovní doby ve srovnání se stavem, kdy zaměstnanec pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu. Zaměstnavatel může žádosti nevyhovět jen tehdy, pokud by povolením úpravy byl „*znemožněn, narušen či vážně ohrožen řádný provoz zaměstnavatele*“. Provozem se přitom rozumí především plnění úkolů nebo činnosti zaměstnavatele, a to zejména úkolů, které souvisejí se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a jiné obdobné činnosti, kterou zaměstnavatel provádí vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Pro posouzení je rozhodný stav provozu v době, kdy dochází k posuzování žádosti zaměstnance. Je přitom potřeba zjistit zejména rozsah, organizaci, funkční náplň a rozvrh práce zaměstnance, provozní poměry zaměstnavatele, finanční možnosti, možnost zajistit zastupování zaměstnance i vztah a návaznost práce zaměstnanců v jednotlivých útvech zaměstnavatele.

---

<sup>156</sup> Viz § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

<sup>157</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. Str. 63.



### 3.1 ATYPICKÉ FORMY ZAMĚSTNÁNÍ

Za pozornost stojí i úvahy soudu o tom, zda a do jaké míry je zaměstnavatel povinen odvrátit vážné provozní důvody (a následně vyhovět žádosti zaměstnance) zajištěním zastoupení jiným zaměstnancem či dokonce přijetím nového zaměstnance. V judikátu z roku 2007 NS uvedl, že je při posuzování vážnosti provozních důvodů potřeba přihlídnout k personální situaci zaměstnavatele v tom smyslu, že zaměstnavatel může vyhovět žádosti zaměstnance „*tím „snadněji“, čím více má zaměstnanců, čím lépe se jeho zaměstnanci mohou vzájemně zastupovat a čím více má peněžních prostředků použitelných pro jejich odměňování.*“ K otázce přijetí nového zaměstnance však uvedl, že po zaměstnavateli nelze požadovat, aby v rozporu se svými potřebami zaměstnával pracovníky jen proto, aby mohl v budoucnu vyhovět případným žádostem ve smyslu § 241 odst. 2 ZP, a že vážné provozní důvody brání ve vyhovění žádosti zaměstnance i tehdy, jestliže znemožnění, narušení nebo vážné ohrožení řádného provozu zaměstnavatele by nenastalo (resp. bylo odvráceno) tím, že by zaměstnavatel přijal jiného zaměstnance. Zaměstnavatel je sice povinen vytvářet podmínky pro to, aby vyhovoval žádostem zaměstnanců o úpravu pracovní doby, ale tato opatření nemohou spočívat v přijetí nových zaměstnanců jen pro případ těchto žádostí. V pozdějším judikátu z roku 2014 však NS toto posouzení modifikoval a připustil, že řešením může být také přijetí dalšího zaměstnance na zkrácený pracovní úvazek nebo dohodu o pracovní činnosti právě v rozsahu, v němž měla žalobkyně pracovní dobu zkrácenou.<sup>158</sup> Otázce se věnoval i veřejný ochránce práv ve svém stanovisku 211/2012/DIS, dle něhož je při posuzování vážnosti provozních důvodů potřeba zohlednit „*povahu provozu, počet stávajících zaměstnanců, zastupitelnost jiným zaměstnancem, případně obtížnost obstarání jiného zaměstnance na částečný pracovní úvazek.*“

Lze shrnout, že v rámci posouzení vážných provozních důvodů je potřeba zohlednit personální a systémově organizační možnosti zaměstnavatele v širším slova smyslu, včetně prostředků použitelných pro odměňování zaměstnanců, pracovní náplně zaměstnance, nepostradatelnosti zaměstnance pro zaměstnavatele a jeho zastupitelnosti jinými zaměstnanci, jakož i finančních i organizačních obtíží při obstarání nového zaměstnance. Obecně vzato jsou vážnými provozními důvody jen takové důvody, při nichž by

---

<sup>158</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7. Str. 457. PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5. Str. 65.

zaměstnanec nemohl významnou měrou plnit své úkoly, například proto, že zaměstnanec vykonává vysoce specializovanou práci, zaměstnavatel by po požadované úpravě pracovní doby nemohl zajistit ochranu důležitých zájmů (např. života a zdraví, plynulost dopravy) nebo zaměstnanec pracuje na pracovišti sám a jeho neustálá přítomnost je nezbytná.<sup>159</sup>

Pokud zaměstnavatel nemůže z vážných provozních důvodů vyhovět žádosti zaměstnance v plném rozsahu, je povinen mu poskytnout kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby alespoň v takové podobě, jak mu jeho provoz umožňuje.<sup>160</sup> V případě, že zaměstnavateli nebrání žádné vážné provozní důvody, má zaměstnavatel povinnost žádosti zaměstnance plně vyhovět. Zákon neupravuje formu žádosti zaměstnance a postačí tedy i ústní žádost, ovšem s rizikem případné důkazní nouze.<sup>161</sup> Pokud zaměstnavatel žádosti nevyhoví, může zaměstnanec právo na úpravu pracovní doby uplatnit u soudu.<sup>162</sup>

Ze zákona není zřejmé, zda úpravou pracovní doby ve smyslu § 241 odst. 2 dochází ke změně sjednaných pracovních podmínek a k jejich opětovné změně je potřeba dohody zaměstnance a zaměstnavatele nebo jde o změnu přechodnou, kterou může změnit zaměstnanec oznámením zaměstnavateli, že důvody úpravy pracovní doby odpadly, nebo zaměstnavatel, pokud dodatečně nastanou vážné provozní důvody, které brání v pokračování úpravy pracovní doby. *Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 9.7.2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013* se přiklání k druhé variantě, neboť výslovně uznává možnost zaměstnavatele v případě dodatečně nastalých vážných provozních důvodů své rozhodnutí zrušit.<sup>163</sup> Tento postup zaměstnavatele připouští i *stanovisko Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů* s odůvodněním, že na rozdíl od sjednání

---

<sup>159</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. Str. 65.

<sup>160</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17.12.2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003.

<sup>161</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. Str. 74.

<sup>162</sup> PICHRT, Jan aj. *Zákoník práce: Praktický komentář [Systém ASPI]*. Wolters Kluwer [cit. 2020-2-10]. ASPI\_ID KO262\_p12006CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X. Komentář k § 241. Srov. např. rozhodnutí ze dne 5.6.2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006. Více k praktickým možnostem zaměstnance viz VALOVÁ, Iva a Michaela MACKOVIČOVÁ. *Návrat do práce po rodičovské dovolené a žádost o zkrácený úvazek*. In: Holec, Zuska & partneři [online]. 17.5.2016 [cit. 2020-02-16]. Dostupné z: <http://holec-advokati.cz/cs/publikace/aktuality/372>.

<sup>163</sup> BOČANOVÁ, Veronika a Silvie ČADSKÁ. *Vážné provozní důvody jako překážka flexibilním úpravám pracovní doby?* In: Epravo [online]. 21. 11. 2017 [cit. 2020-02-05]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vazne-provozni-duvod-y-jako-prekazka-flexibilnim-upravam-pracovni-doby-106604.html>. BUKOVJAN, Petr. *Problémy v souvislosti s návratem zaměstnance z rodičovské dovolené [Systém ASPI]*. PSK. - Personální a sociálně právní kartotéka. PSK (Wolters Kluwer) [cit. 2020-1-14]. ASPI\_ID LIT168903CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

### 3.1 ATYPICKÉ FORMY ZAMĚSTNÁNÍ

kratší pracovní doby (§ 80 ZP) nedochází v případě postupu dle § 241 odst. 2 ZP k žádnému ujednání, jehož změna by byla vázána na souhlas smluvních stran pracovního poměru. Na úpravu pracovní doby ve smyslu § 241 odst. 2 ZP je potřeba pohlížet tak, že dochází k určitému omezení práva zaměstnavatele rozvrhovat pracovní dobu (§ 81 odst. 1 ZP). Jelikož předpokladem tohoto omezení je neexistence vážných provozních důvodů, pokud takové důvody dodatečně nastanou, odpadá i toto omezení.<sup>164</sup>

K tomuto závěru lze dle mého názoru dojít i aplikací zásady smluvní volnosti. Dohodu o úpravě pracovní doby lze uzavřít mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem i bez výslovné zákonné opory, zákon však institutem § 241 odst. 2 ZP ukládá zaměstnavateli za určitých okolností povinnost k úpravě svolit. Pokud ovšem tyto specifické okolnosti pominou (tj. nastanou vážné provozní důvody, které brání pokračování úpravy pracovní doby, dotyčné dítě dovrší věku 15 let apod.), nelze již vůli zaměstnavatele vynucovat, a to obzvláště s ohledem na skutečnost, že institut relativně zásadním způsobem prolamuje projev organizační funkce pracovního práva.

Pokud jde o možnost zaměstnance jednostranně změnit ujednání o úpravě pracovní doby, judikatura ani odborná literatura se touto otázkou – pokud je mi známo – nezabývá. Osobně se domnívám, že tak zaměstnanec může učinit v případě, že pominula jedna z objektivních skutečností, která podmiňuje aplikaci § 241 odst. 2 ZP, tj. zaměstnanec přestal pečovat o dítě či jinou závislou osobu nebo se změnil podmínky na straně dítěte či jiné osoby závislé na péči zaměstnance. V takovém případě totiž odpadnou okolnosti odůvodňující úpravu pracovní doby ve smyslu § 241 odst. 2 ZP. V případě zájmu zaměstnance o návrat k původnímu rozvržení pracovní doby z jiných důvodů by se však zaměstnanec měl se zaměstnavatelem domluvit, a to především s ohledem na skutečnost, že vyjma oprávněných důvodů vyjádřených v § 241 odst. 2 ZP je k úpravě pracovní doby potřeba dohoda smluvních stran. V zájmu předcházení nedorozuměním někteří autoři doporučují uzavřít dohodu o úpravě pracovní doby na dobu určitou s tím, že po jejím uplynutí bude přehodnocena situace u zaměstnance i zaměstnavatele.<sup>165</sup> Obsah této dohody

---

<sup>164</sup> ŠUBRT, Bořivoj et al. Výkladová stanoviska Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů XI. In: AKV [online]. 4. 4. 2013 [cit. 2020-02-05]. Dostupné z: <http://www.akvpracpravo.cz/stanoviska-1404041996.html>. Str. 7.

<sup>165</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7. Str. 458.

může mít přirozeně vliv i na posouzení možnosti zaměstnance a zaměstnavatele jednostranně zrušit úpravu pracovní doby.

Z unijní právní úpravy je relevantní *směrnice o WLB*, především její čl. 9. Směrnice členským státům ukládá, aby zajistily právo rodičů s dětmi do určitého věku (přičemž tento věk musí činit nejméně 8 let) jakož i právo pečujících osob<sup>166</sup> žádat o pružné uspořádání práce za účelem péče (odst. 1). Zaměstnavatel má povinnost takovou žádost zvážit i s ohledem na potřeby zaměstnance, v přiměřené době na ni odpovědět a její případné zamítnutí odůvodnit (odst. 2). Dle mého posouzení platná česká vnitrostátní úprava již většinu požadavků směrnice splňuje a v některých ohledech je dokonce pro zaměstnance výhodnější.

Zatímco dle vnitrostátní úpravy má zaměstnavatel povinnost žádosti zaměstnance vyhovět, nebrání-li mu v tom vážné provozní důvody, dle unijní úpravy má zaměstnavatel pouze povinnost žádost zvážit. Jediným omezením případného zamítnutí žádosti je přitom povinnost zamítnutí odůvodnit. Tuto povinnost odůvodnění vnitrostátní úprava nezahrnuje a měla by ji proto v souvislosti s transpozicí směrnice zavést. Pokud jde o osobní působnost normy, vnitrostátní úprava je pro zaměstnance příznivější, když institut adresuje rodičům s dětmi do věku 15 let (oproti minimálnímu požadavku směrnice, dle něhož je rozhodující věk 8 let). Požadavek, aby o pružnou úpravu mohli žádat i pečující osoby (tj. zaměstnanci pečující o jiné osoby), česká úprava rovněž splňuje, neboť směrnice přiznává členským státům možnost stanovit požadavky na zdravotní stav osoby, o níž je pečováno, a vymezit tak okruh zaměstnanců, kteří mohou z důvodu péče o tuto osobu o pružné uspořádání práce požádat<sup>167</sup>. Úprava v zákoníku práce navíc využití institutu nepodmiňuje splněním určité doby předchozího zaměstnání (jak umožňuje čl. 9 odst. 4 směrnice) ani neomezuje dobu trvání pružného uspořádání práce (jak umožňuje čl. 9 odst. 1 ve spojení s bodem odůvodnění 35 směrnice).

---

<sup>166</sup> Pečující osobou se přitom rozumí „pracovník poskytující osobní péči nebo pomoc rodinnému příslušníku nebo osobě žijící s tímto pracovníkem ve společné domácnosti, kteří potřebují značnou péči nebo pomoc ze závažného zdravotního důvodu vymezeného každým členským státem“ (čl. 3 odst. 1 písm. d)).

<sup>167</sup> Směrnice přiznává právo žádat o pružné uspořádání práce i pečujícím osobám, přičemž pečující osoba je definována jako „pracovník poskytující osobní péči nebo pomoc rodinnému příslušníku nebo osobě žijící s tímto pracovníkem ve společné domácnosti, kteří potřebují značnou péči nebo pomoc ze závažného zdravotního důvodu vymezeného každým členským státem“ (čl. 3 odst. 1 písm. d). Omezení vnitrostátního institutu (§ 241 odst. 2 ZP) na péči o osoby závislé na péči jiné osoby ve druhém, třetím, či čtvrtém stupni závislosti, je tedy v souladu s touto definicí.

### 3.1 ATYPICKÉ FORMY ZAMĚSTNÁNÍ

Na druhou stranu se domnívám, že v souvislosti s transpozicí směrnice bude potřeba českou úpravu přizpůsobit s ohledem na odlišnou věcnou působnost institutu. Česká úprava se vztahuje pouze na úpravu *pracovní doby*, zatímco směrnice hovoří o pružném uspořádání *práce*. Pojem pružné uspořádání práce sice směrnice přímo nedefinuje, nicméně článek 9 je potřeba vykládat ve světle bodu odůvodnění 34, který mezi formami pružného uspořádání práce uvádí i práci na dálku. V tomto ohledu bude transpozice směrnice zřejmě vyžadovat jisté změny. Nejjednodušší (a pro zaměstnance nejpříznivější) řešení, které se nabízí, je rozšíření režimu § 241 odst. 2 ZP i na jiné pružné formy práce (například práci z domova). Tato změna by však dle mého názoru vedla k nepřiměřené organizační i administrativní zátěži pro zaměstnavatele, kteří by museli prokazovat vážné provozní důvody i v případě žádostí o úpravu místa výkonu práce.<sup>168</sup> Z tohoto úhlu pohledu se mi jako vhodnější jeví taková úprava, která by transponovala pouze minimální požadavky směrnice. V tomto směru by se v zákoníku práce stanovila „pouze“ povinnost zaměstnavatele žádost o úpravu rozvržení práce (s výjimkou úprav pracovní doby, pro které by nadále platil stávající režim) zvážit a případné zamítnutí odůvodnit. Platná vnitrostátní úprava současně nesplňuje požadavek směrnice, aby zaměstnavatel případné odmítnutí úpravy pracovní doby odůvodnil.

Nehledě na úvahy uvedené v souvislosti s transpozicí směrnice se domnívám, že je v české úpravě prostor pro zlepšení. Z dotazníkového šetření, které v roce 2014 organizoval *Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života*, vyplynulo, že institut vážných provozních důvodů je v některých případech nesprávně vykládán, nadužíván a nepanuje o něm dostatečné povědomí.<sup>169</sup> S ohledem na toto zjištění se nabízí legislativní zakotvení definice „vážných provozních důvodů“. Dle mého názoru je však žádoucí, aby termín zůstal neurčitým právním pojmem, a případná zákonná definice se nepokoušela o kazuistický (ať už taxativní nebo demonstrativní) výčet situací, kdy mohou být vážné provozní důvody naplněny. Za smysluplnou bych považovala obecnou definici s negativním výčtem důvodů, kdy vážné provozní důvody za žádných okolností naplněny nebudou. Taková úprava by přispěla k větší právní jistotě, snížila riziko zneužívání vágního pojmu, ale neznemožnila přitom soudům přihlídnout ke konkrétním okolnostem daného

---

<sup>168</sup> Ve výsledku by tato úprava mohla vést k extenzivnějšímu soudnímu výkladu pojmu „vážné provozní důvody“, což by tento institut v jeho tradiční podobě ještě více oslabilo.

<sup>169</sup> PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5. Str. 163.

provozu.<sup>170</sup> Vhodné by bylo i poskytnout praktické interpretační pomůcky pro zaměstnavatele, např. formou metodických pokynů připravených MPSV.<sup>171</sup> Právní nejistota totiž přispívá ke zneužívání tohoto institutu ze strany zaměstnavatelů a znemožňuje naplnit jeho potenciál. Ke zvážení je i rozšíření § 241 odst. 2 ZP v tom smyslu, že by bylo možné zaměstnavatele požádat i o možnost výkonu práce z domova, případně i o jinou atypickou formu zaměstnání, která umožňuje snazší skloubení soukromého a pracovního života a nespočívá přitom v úpravě pracovní doby. Dále se domnívám, že by zaměstnavatel měl mít povinnost případné odmítnutí žádosti o úpravu pracovní doby písemně odůvodnit, přičemž by odůvodnění mělo zahrnovat uvedení konkrétních překážek a důvodu, proč jsou pro zaměstnavatele nepřekonatelné.<sup>172</sup> K lepšímu postavení zaměstnanců by mohlo přispět i zakotvení lhůty, ve které by zaměstnavatel musel žádost zaměstnance posoudit.

Připomínám, že na základě § 241 odst. 2 ZP může zaměstnanec požádat buďto o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby. Za vhodnou úpravu pracovní doby lze považovat takovou úpravu, která odpovídá potřebám zaměstnance, ale zároveň je reálná vzhledem k provozu zaměstnavatele. Jedná se především o pružné rozvržení pracovní doby, rozdělení směny či sloučení směn a rozvržení pracovní doby na méně dnů než je stanovený počet pracovních dnů v týdnu (tzv. stlačený týden). V následujících podkapitolách se budu věnovat nejprve kratší pracovní době a následně jiným (zákonem pojmenovaným i nepojmenovaným) „vhodným“ úpravám pracovní doby.

---

<sup>170</sup> Při této úpravě by přitom bylo potřeba přihlídnout ke skutečnosti, že zákoník práce využívá koncept vážných provozních důvodů i ve vztahu k jiným situacím, a sice k možnosti nařizování práce přesčas (§ 93 odst. 2 ZP), přípustné délce pracovního poměru na dobu určitou a jejímu prodlužování (§ 39 odst. 4 ZP) a povolování některých překážek v práci na straně zaměstnance (§ 191a ZP, § 203 odst. 2, písm. c), f), h), j), k) a l) ZP).

<sup>171</sup> Zákonodárci se v minulosti již zabývali pokusy upřesnit pojem vážné provozní důvody, viz např: *Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života vybíral konkrétní cíle práce pro rok 2015*. Vláda.cz [online]. 5.3.2015 [cit. 2019-09-23]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/jiri-dienstbier/aktualne/vybor-pro-sladeni-pracovniho--soukromeho-a-rodinneho-zivota-se-konkretni-cile-prace-pro-rok-2015-127396/>.

<sup>172</sup> O zavedení této povinnosti se v minulém (7.) volebním období pokusil návrh novely zákoníku práce, který však nakonec nebyl projednán. Návrh spočíval v doplnění věty „*Důvody, pro které zaměstnavatel žádosti podle věty první nevyhověl, je povinen zaměstnankyni nebo zaměstnanci sdělit písemně.*“ Sněmovní tisk 903/0, část č. 1/8: *Novela zákoníku práce*. In: *PSPČR* [online]. 9.9.2016 [cit. 2019-09-24]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=903&CT1=0>. Str. 17, 67, 68.

#### 3.1.1.2 Kratší pracovní doba

Kratší pracovní dobu pod rozsah stanovené týdenní pracovní doby (tj. zpravidla 40 hodin), neboli tzv. zkrácený úvazek, upravuje § 80 ZP. Kratší pracovní dobu je potřeba odlišovat od zkrácené pracovní doby, kterou se rozumí pracovní doba zkrácená ze zákona v případě zákonem uvedených profesí (§ 79 odst. 2 ZP), jakož i od dalšího krácení stanovené týdenní pracovní doby (dle odst. 1 i 2) pod rozsah stanovené týdenní pracovní doby kolektivní smlouvou či vnitřním předpisem (§ 79 odst. 3 ZP).<sup>173</sup> Zatímco za kratší pracovní dobu přísluší zaměstnanci mzda či plat odpovídající počtu sjednaných hodin, v případě zkrácené pracovní doby ani krácení pracovní doby nedochází ke snížení mzdy či platu.<sup>174</sup>

Dohoda o kratší pracovní době může být trvalá či dočasná, typicky na dobu péče o dítě. Ve svém uplatnění se kratší pracovní doba neliší od stanovené týdenní pracovní doby - může být rozvržena rovnoměrně i nerovnoměrně, může být uplatněna v režimu pružné pracovní doby či konta pracovní doby.<sup>175</sup> Většinou se jedná o poloviční či třičtvrtě denní pracovní dobu, která může být rozvržena i na méně než pět pracovních dnů v týdnu.<sup>176</sup> Z platné právní úpravy výslovně vyplývá, že může být sjednána pouze na základě individuální dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem<sup>177</sup>. Zvláštním způsobem vzniku kratší pracovní doby je i již popsany postup dle § 241 odst. 2 ZP.

Pokud jde o unijní právo, kratší pracovní dobu upravuje *směrnice 97/81/ES, která provádí rámcovou dohodu o částečném pracovním úvazku* uzavřenou mezi obecnými mezioborovými organizacemi (UNICE, CEEP a EKOS). Účelem směrnice je odstranit diskriminaci zaměstnanců na částečný úvazek, zlepšit kvalitu těchto úvazků, usnadnit jejich rozvoj v souladu s principem dobrovolnosti a přispět k pružné organizaci pracovní doby s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatelů i zaměstnanců (ustanovení 1). Konkrétně by

---

<sup>173</sup> KOTTNAUER, Antonín et al. *Zákoník práce: komentář s judikaturou : podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012. Komentátor. ISBN 978-80-87576-08-3. Str. 336.

<sup>174</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678. Str. 210.

<sup>175</sup> KOTTNAUER, Antonín et al. *Zákoník práce: komentář s judikaturou : podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012. Komentátor. ISBN 978-80-87576-08-3. Str. 338.

<sup>176</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. Str. 65-66.

<sup>177</sup> Tímto byla odstraněna právní nejistota spojená s úpravou účinnou do 31.12.2011, která připouštěla chybný výklad, že zkrácený úvazek lze sjednat hromadně i kolektivní smlouvou. VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 332.

členské státy (a v mezích svých pravomocí i sociální partneri) měly „zjišťovat a přezkoumávat překážky právní nebo administrativní povahy, které by mohly omezovat možnosti částečného pracovního úvazku, a popřípadě je odstranit“ (ustanovení 5 bod 1). V české vnitrostátní úpravě lze za takovou překážku dle mého názoru považovat například právní úpravu informační a projednací povinnosti zaměstnavatele (§ 279 a § 280 ZP), která se do jisté míry odvíjí od počtu zaměstnanců daného zaměstnavatele. Skutečnost, že se některé informační a projednací povinnosti nevztahují na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají méně než 10 zaměstnanců (viz § 279 odst. 2 ve spojení s odst. 1 písm. a) a b) ZP a § 280 odst. 2 ve spojení s odst. 1 písm. a) až c) ZP), může zaměstnavatele blížící se hranici 10 zaměstnanců odrazovat od zřizování zkrácených úvazků. Z uvedeného důvodu se domnívám, že *de lege ferenda* by úprava informační a projednací povinnosti zaměstnavatelů měla vedle počtu zaměstnanců zohledňovat i rozsah pracovních úvazků.

Co se týče zákazu diskriminace ve smyslu směrnice, nesmí být se zaměstnanci na částečný úvazek zacházeno méně příznivě – pokud jde o pracovní podmínky<sup>178</sup> – než se srovnatelnými zaměstnanci na plný úvazek<sup>179</sup> pouze z toho důvodu, že pracují na částečný úvazek (ustanovení 4 bod 1). Směrnice však připouští výjimky ze zásady rovného zacházení za předpokladu, že odlišné zacházení lze ospravedlnit objektivními důvody

---

<sup>178</sup> Pojem pracovní podmínky směrnice nedefinuje, ale jedná se o autonomní pojem unijního práva, který SDEU upřesnil ve své judikatuře. V rozsudku Soudního dvora ze dne 15. dubna 2008, *Impact v. Minister for Agriculture and Food*, sp. zn. C-268/06 SDEU judikoval, že „pracovní podmínky“ zahrnují i podmínky týkající se odměn, jakož i důchodového zabezpečení, které závisejí na zaměstnaneckém vztahu. Více k tomuto pojmu viz BARANCOVÁ, Helena. *Európske pracovné právo: flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie*. Bratislava: SPRINT, 2010. ISBN 978-80-89393-42-8. Str. 189-190. a BLANPAIN, Roger. *European Labour Law*. Thirteenth revised edition. The Netherlands: Kluwer Law International, 2012. ISBN 978-90-411-4022-7. Str. 500-501.

<sup>179</sup> "Srovnatelným zaměstnancem na plný úvazek" se přitom rozumí zaměstnanec na plný úvazek ve stejném podniku, který má stejný typ pracovní smlouvy nebo pracovního poměru a který vykonává stejnou nebo podobnou práci/povolání, s náležitým přihlédnutím k dalším okolnostem, které mohou zahrnovat délku trvání pracovního poměru, a způsobilosti/schopnostem (ustanovení 3 bod 2). V případě, že srovnatelného zaměstnance nelze určit tímto způsobem, určí se odkazem na příslušnou kolektivní smlouvu či (subsidiárně) v souladu s národními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi. K výkladovým potížím viz SCHLACHTER, Monika. *EU labour law: a commentary*. Alphen aan den Rijn, The Netherlands: Kluwer Law International, [2015]. ISBN 978-90-411-4978-7. Str. 208.



### 3.1 ATYPICKÉ FORMY ZAMĚSTNÁNÍ

(idem) a je dodržena zásada přiměřenosti.<sup>180</sup> Za objektivní důvody ovšem nelze považovat důvody spojené s pohlavím, rasou, etnickým původem či věkem.<sup>181</sup>

Přestože je směrnice genderově neutrální, s ohledem na skutečnost, že částečné úvazky využívají především ženy<sup>182</sup>, ve skutečnosti slouží ochrana poskytovaná směrnicí převážně ženám.<sup>183</sup> I judikatura SDEU, která se vztahuje ke směrnici, ve velké míře zahrnuje problematiku nepřímé diskriminace žen, kterou SDEU z nerovného zacházení se zaměstnanci pracujícími na částečný úvazek dovodil.<sup>184</sup> SDEU na základě směrnice vybudoval svoji judikaturu ohledně definice nepřímé diskriminace, ze které později vycházely antidiskriminační směrnice.<sup>185</sup> V tomto ohledu je poněkud zářezující nedávný rozsudek v případě *Mascellani*<sup>186</sup>. Předmětem tohoto řízení o předběžné otázce bylo posouzení, zda je ve smyslu *směrnice o částečném pracovním úvazku* diskriminační takový vnitřní předpis zaměstnavatele, který zaměstnavateli umožňuje jednostranně změnit úvazek zaměstnankyně vracející se z rodičovské dovolené z částečného úvazku na plný úvazek. Předkládající soud se domníval, že takový vnitřní předpis odporuje ustanovení směrnice o zákazu diskriminace, neboť důsledkem daného oprávnění zaměstnavatele je, že zaměstnanci s kratším pracovním úvazkem (na rozdíl od zaměstnanců s plným pracovním úvazkem) podléhají pravomoci zaměstnavatele jednostranně změnit jejich pracovní dobu. SDEU však dospěl k závěru, že v daném případě nedochází k diskriminaci ve vztahu

---

<sup>180</sup> Z hlediska možnosti ospravedlnit diskriminaci objektivními důvody je stěžejní zásada „pro rata temporis“ (viz ustanovení 4 odst. 2), dle které jsou příspěvky a jiné benefity zaměstnanců na částečný úvazek přímo úměrné benefitům zaměstnanců pracujícím na plný úvazek po porovnání rozdílného rozsahu pracovní doby. K problematickému uplatňování této zásady viz SCHLACHTER, Monika. *EU labour law: a commentary*. Alphen aan den Rijn, The Netherlands: Kluwer Law International, [2015]. ISBN 978-90-411-4978-7. Str. 211-212.

<sup>181</sup> SCHLACHTER, Monika. *EU labour law: a commentary*. Alphen aan den Rijn, The Netherlands: Kluwer Law International, [2015]. ISBN 978-90-411-4978-7. Str. 211-212. Str. 214.

<sup>182</sup> Ze statistik za rok 2016 vyplývá, že v uvedeném roce na částečný úvazek v EU pracovalo 31 % žen oproti 8 % mužů. EVROPSKÁ KOMISE. *Zpráva Komise... o rozvoji zařízení péče o děti pro malé děti s cílem posílit zapojení žen na trhu práce, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem rodičů a udržitelný růst podporující začlenění v Evropě („barcelonské cíle“)*. In: *Eurlex* [online]. 8.5.2018 [cit. 2020-01-15]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0273&from=CS>. Str. 8.

<sup>183</sup> KOLDINSKÁ, Kristina, Igor TOMEŠ a Filip KŘEPELKA. *Sociální právo EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-701-1. Str. 135.

<sup>184</sup> PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5. Str. 163.

<sup>185</sup> KOLDINSKÁ, Kristina, Igor TOMEŠ a Filip KŘEPELKA. *Sociální právo EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-701-1. Str. 208.

<sup>186</sup> Rozsudek Soudního dvora ze dne 15. října 2014, *Teresa Mascellani proti Ministero della Giustizia*, sp. zn. C-221/13.

k zaměstnancům na plný úvazek.<sup>187</sup> Dle posouzení SDEU směrnice neukládá členským státům, aby přijaly takovou úpravu, která by podmínila změnu částečného úvazku na plný úvazek souhlasem zaměstnance, nýbrž má v tomto ohledu pouze vyloučit, že by odmítnutí takové přeměny příslušným zaměstnancem mohlo být jediným důvodem pro jeho propuštění (srov. ustanovení 5 bod 2).<sup>188</sup>

Směrnice zahrnuje i měkká ustanovení usilující o to, aby zaměstnavatelé zaměstnancům usnadňovali přechod z plných úvazků na zkrácené úvazky či naopak a informovali zaměstnance o dostupnosti zkrácených úvazků (ustanovení 5 bod 3). Přestože z jazykového vyjádření těchto ustanovení vyplývá, že mají pouze deklaratorní povahu, dle názoru některých autorů nelze mít za to, že z ustanovení nevyplývají žádné povinnosti.<sup>189</sup>

Členské státy mohou za určitých podmínek z objektivních důvodů z působnosti směrnice zcela či částečně vyjmout zaměstnance, kteří na částečný úvazek pracují pouze příležitostně (ustanovení 2 bod 2). Současně mohou přístup k některým podmínkám zaměstnání podmínit stanovením délky služby, odpracované doby nebo výší výdělku (ustanovení 4 bod 4). Směrnice však neupřesňuje ani pojem příležitostné práce ani objektivní důvody.<sup>190</sup> Nejen z těchto důvodů je naplňování směrnice v praxi problematické.<sup>191</sup>

V ČR je podíl zaměstnanců pracujících na zkrácený úvazek ve srovnání s unijním výrazně podprůměrný. V roce 2017 pracovalo na kratší pracovní úvazek pouze 7,3 % zaměstnanců ve srovnání s unijním průměrem 20,3 %. Nižší podíl vykazovalo jen Bulharsko, Chorvatsko, Maďarsko a stejný podíl jako ČR vykazovalo Polsko. V dlouhodobém výhledu však poměr zaměstnanců pracujících na zkrácený úvazek v ČR mírně stoupá. V roce 2010 na zkrácený úvazek pracovalo 5,9 % zaměstnanců, v roce 2013

---

<sup>187</sup> Argumentace SDEU je založena především na tom, že v posuzovaném případě neexistuje srovnatelný zaměstnanec na plný úvazek, neboť jednostranné zvýšení úvazku zaměstnance na částečný úvazek nelze srovnávat s jednostranným snížením úvazku zaměstnance na plný úvazek, a to z důvodu odlišných důsledků těchto změn pracovní doby (především pokud jde o pracovní příjem). SDEU se v tomto ohledu ztotožnil se stanoviskem generálního advokáta.

<sup>188</sup> KOLDINSKÁ, Kristina, Igor TOMEŠ a Filip KŘEPELKA. *Sociální právo EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-701-1. Str. 136.

<sup>189</sup> Stanovisko generálního advokáta ze dne 22. května 2014, *Teresa Mascellani proti Ministero della Giustizia*, sp. zn. C-221/13. SCHLACHTER, Monika. *EU labour law: a commentary*. Alphen aan den Rijn, The Netherlands: Kluwer Law International, [2015]. ISBN 978-90-411-4978-7. Str. 211-212. Str. 217.

<sup>190</sup> SCHLACHTER, Monika. *EU labour law: a commentary*. Alphen aan den Rijn, The Netherlands: Kluwer Law International, [2015]. ISBN 978-90-411-4978-7. Str. 207.

<sup>191</sup> PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5. Str. 130.

### 3.1 ATYPICKÉ FORMY ZAMĚSTNÁNÍ

6,6 % a v roce 2016 6,7 %.<sup>192</sup> Pokud jde o zaměstnanost žen na zkrácený úvazek, v roce 2017 se jednalo o 5,4 % oproti unijnímu průměru 14,9 %. Opět je přitom možné zaznamenat dlouhodobý mírný růst (v roce 2010 4,2 %, v roce 2013 4,8 %, v roce 2016 4,9 %). Ve srovnání zaměstnanosti žen na zkrácený úvazek vykazují horší výsledky než ČR Bulharsko, Chorvatsko, Maďarsko, Rumunsko, Slovensko, Polsko a stejné výsledky Litva.<sup>193</sup> Od roku 2009 se však počet osob pracujících na částečný pracovní úvazek pomalu zvyšuje.<sup>194</sup>

Kratší pracovní doba umožňuje pečujícímu zaměstnanci věnovat více času své rodině, ale přináší s sebou i jistá rizika a nevýhody. Především obnáší nižší příjem, nižší sociální benefity vázané na délku úvazku (stravenky, roční prémie, příspěvky na sportovní a kulturní akce), nižší sociální odvody a zvyšuje závislost na příjmu druhého rodiče či na dávkách sociálního zabezpečení. Vzhledem k většímu využívání ze strany žen mohou zkrácené úvazky posilovat rozdíl v odměňování mužů a žen a následně i rozdíl v penzích.<sup>195</sup> Nadto může zkrácený úvazek fakticky znamenat zastavení kariérního růstu a nižší míru jistoty práce, neboť tyto úvazky jsou většinou uzavírány na dobu určitou a ve společnosti panuje předpoklad, že případné propouštění zaměstnanců zasáhne v první řadě zaměstnance na zkrácený úvazek.<sup>196</sup> Z uvedených důvodů někteří autoři nepovažují zkrácený úvazek pro zaměstnance s pečovatelskými povinnostmi za vhodné řešení. Osobně zastávám názor, že posouzení závisí na tom, zda je kratší pracovní úvazek zvažován jako alternativa k plnému pracovnímu úvazku nebo k mateřské dovolené či rodičovské dovolené. Zkrácený úvazek totiž může umožnit dřívější návrat do zaměstnání zaměstnanci, který nemá možnost

---

<sup>192</sup> Zaměstnanost podle typu úvazku. In: Český statistický úřad [online]. 13/12/2018 [cit. 2019-10-04]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/61508184/370002180323.pdf/c15c17a1-bffe-4f49-b92d-b7f821af48d7?version=1.1>.

<sup>193</sup> *Zaměstnanost žen podle typu úvazku*. In: Český statistický úřad [online]. 13/12/2018 [cit. 2019-10-04]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/61508184/370002180324.pdf/d40174ab-0582-4c00-b012-ddd7868b7993?version=1.1>.

<sup>194</sup> PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5. Str. 84, 167.

<sup>195</sup> FOUBERT, Petra. *The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspective*. In: Lund university publications [online]. květen 2010 [cit. 2019-10-04]. Dostupné z: <https://doclib.uhasselt.be/dspace/bitstream/1942/11368/1/WEBKE-32-10-353-EN-C-PayGap1NOV2010%5b1%5d.pdf>. Str. 7.

<sup>196</sup> DOUŠOVÁ, Jana. *Několik poznámek ke zkrácenému pracovnímu úvazku, sdílenému zaměstnání a práci z domu z pohledu subjektů pracovněprávních vztahů*. In: Právní prostor [online]. 22.09.2015 [cit. 2019-09-24]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/nekolik-poznamek-ke-zkracenemu-pracovnimu-uvazku-sdilenemu-zamestnani-a-praci-z-domu-z-pohledu-subjektu-pracovnepravnich-vztahu>.

pracovat na plný pracovní úvazek, ale přesto si přeje se opět zapojit do pracovního procesu již před vypršením svého nároku na mateřskou či rodičovskou dovolenou.

Potíž zkráceného úvazku vnímám především v tom, že objem pracovních úkolů zaměstnance v praxi často neodpovídá kratší pracovní době.<sup>197</sup> Rizikem pro zaměstnance je tak především přetížení organismu a vystavení většímu stresu.<sup>198</sup> V této souvislosti je problematická i otázka odměňování práce přesčas. Zákoník práce (§ 78 odst. 1 písm. i) ZP) odpírá zaměstnavateli možnost nařídít práci přesčas zaměstnancům s kratší pracovní dobou. Toto považuji za rozumné opatření zejména s ohledem na zaměstnance s pečovatelskými povinnostmi, jenž potřebují spoléhat na pravidelnou a předvídatelnou pracovní dobu. Práci přesčas však může zaměstnavatel požadovat na základě dohody se zaměstnancem (§ 93 odst. 3 ZP). Dle § 78 odst. 1 písm. i) ZP je přitom prací přesčas až práce nad stanovenou (tj. nikoliv sjednanou) týdenní pracovní dobu, přičemž platí, že stanovená týdenní pracovní doba činí zpravidla 40 hodin (§ 79 odst. 1 ZP). Připustíme-li, že takto stanovená týdenní pracovní doba se uplatní i pro posouzení přesčasů zaměstnanců se zkráceným pracovním úvazkem, pak platí, že například zaměstnanec se sjednanou pracovní dobou v rozsahu 30 hodin týdně by obdržel příplatky za práci přesčas (či náhradní volno) jen v případě, že by překročil 40hodinovou týdenní pracovní dobu (a jen v rozsahu tohoto překročení). Na uvedeném výkladu se shoduje současná právní teorie<sup>199</sup>, MPSV<sup>200</sup> a vyplývá i z § 78 odst. 1 písm. i) ZP, jenž stanoví, že „*U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu.*“

Ve starších akademických příspěvcích se však lze setkat i s názory, že v případě kratší pracovní doby se za práci přesčas považuje již doba odpracovaná nad rámec *sjednané* pracovní doby. Někteří z těchto autorů argumentují tím, že stanovená týdenní pracovní doba není v zákoně definována a může jí tedy být i kratší pracovní doba sjednaná

---

<sup>197</sup> PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5. Str. 162-163.

<sup>198</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. Str. 70.

<sup>199</sup> Viz např. HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1. Str. 251. VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 326.

<sup>200</sup> PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO, Ján MATEJKA a Monika FEIGERLOVÁ. *Metodika k pracovní době a době odpočinku* [online]. 2016 [cit. 2019-09-13]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/16331>. Str. 69.

### 3.1 ATYPICKÉ FORMY ZAMĚSTNÁNÍ

v pracovní smlouvě.<sup>201</sup> Dle J. Zachovalové takový výklad dokonce vyžaduje dodržení zásady smluvní volnosti a zásady rovného zacházení.<sup>202</sup> Někteří autoři, kteří se naopak přiklání ke striktnímu pojetí (dle něhož je práci přesčas až práce vykonávaná nad rámec stanovené týdenní pracovní doby), argumentují tím, že pokud by práci přesčas byla již práce nad sjednanou týdenní pracovní dobu, došlo by tím k diskriminaci zaměstnanců s plným pracovním úvazkem, neboť ti nemají do rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nárok na příplatek za práci přesčas a zaměstnanci s kratší pracovní dobou by tak byli výhodněji odměňováni již od nižšího počtu odpracovaných hodin.<sup>203</sup> I P. Hůrka se ztotožňuje se striktním výkladem s tím, že zákon jasně hovoří o stanovené (nikoliv sjednané) pracovní době. Současně však P. Hůrka vytyká platné právní úpravě skutečnost, že neodpovídá smluvnímu pojetí pracovního úvazku.<sup>204</sup>

Dle mého názoru nejenže platná právní úprava upozaduje princip smluvní volnosti, ale zároveň je diskutabilní dodržení principu rovnosti zacházení se zaměstnanci se zkráceným úvazkem.<sup>205</sup> Zaměstnanci s kratší pracovní dobou totiž na rozdíl od zaměstnanců s plným úvazkem nemají nárok na příplatky za veškerou práci, kterou *de facto* konají „přesčas“ (ve smyslu práce nad rozsah předvídatelné - tj. v zásadě sjednané - pracovní doby). Platná právní úprava může navíc svádět zaměstnavatele k tomu, aby na práci přesčas využíval zaměstnance s kratší pracovní dobou, neboť ti jsou pro ně vzhledem k omezenému nároku na příplatky za práci přesčas za daných okolností „levnější“ pracovní silou. Zaměstnanci

---

<sup>201</sup> SMEJKAL, Ladislav. *Kdy pracují přesčas zaměstnanci na kratší pracovní úvazek?* [Systém ASPI]. PaM. - Práce a mzda (Wolters Kluwer) [cit. 2019-10-4]. ASPI\_ID LIT30508CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

<sup>202</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. Str. 70.

<sup>203</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 326. HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1. Str. 223. GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Učebnice Právnícké fakulty MU. ISBN 978-80-210-8021-8. Str. 517.

<sup>204</sup> HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1. Str. 122.

<sup>205</sup> Dlužno podotknout, že SDEU se v minulosti zabýval obdobnou zahraniční úpravou a v rozsudku Soudního dvora ze dne 15. prosince 1994, *Stadt Lengerich proti Angelika Helmig a Waltraud Schmidt proti Deutsche Angestellten-Krankenkasse*, sp. zn. C-399/92 dospěl k závěru, že takový systém odměňování přesčasové práce neporušuje zásadu rovného zacházení, neboť z hlediska celkového počtu odpracovaných hodin a odpovídající odměny dosáhnou zaměstnanci na kratší úvazek stejné odměny jako zaměstnanci na plný úvazek. Dle mého názoru však SDEU zcela opominul zvláštní význam odměňování práce přesčas, když se zabýval srovnáním situace zaměstnance na plný úvazek a zaměstnance na částečný úvazek pouze z hlediska celkového počtu odpracovaných hodin, nikoliv specificky z hlediska „přesčasových“ hodin.

pracující na zkrácený úvazek jsou sice proti takovému zneužívání chráněni již zmíněným zákazem naříditi práci přesčas, avšak vzhledem k silnějšímu postavení zaměstnavatele je dostatečnost této ochrany sporná a může proto docházet k vyvíjení nátlaku na zaměstnance, aby k výkonu práce „přesčas“ svolil. *De lege ferenda* by proto bylo možné uvažovat o tom, že by již práce nad sjednanou pracovní dobu byla považována za práci přesčas. Domnívám se, že by tím zaměstnavatelé byli motivováni k přidělování přiměřeného objemu úkolů a zaměstnanci pracující na kratší pracovní úvazek by byli adekvátně odměněni i za práci, kterou v rámci sjednané pracovní doby nestihnou.

Nesdílím přitom názor, že by takovou právní úpravou došlo k diskriminaci zaměstnanců pracujících na plný úvazek. Příplatek za práci přesčas vnímám především jako kompenzaci za rozsah práce vykonávaný nad rámec předvídatelné pracovní doby, resp. za obtíže, které jsou zaměstnanci způsobeny zásahem do jeho pracovního volna.<sup>206</sup> Nadto platí, že přesčasy nejsou standardní složkou odměňování a výkon práce přesčas je výjimečný (§ 93 odst. 1 ZP). Jako nerovné zacházení by dle mého názoru bylo možné situaci posoudit jen v okrajových případech, např. pokud by zaměstnanec s kratším pracovním úvazkem systematicky konal práci přesčas (pochopitelně při naplnění všech definičních znaků práce přesčas dle § 78 odst. 1 písm. i) ZP, včetně příkazu nebo souhlasu zaměstnavatele) a sjednání kratší pracovní doby by tak ztrácelo své opodstatnění.<sup>207</sup> Proti tvrzení diskriminace zaměstnanců na plný úvazek je potřeba namítnout i to, že zákoník práce v oblasti příplatků za práci přesčas již upřednostňuje smluvní volnost před rovným odměňováním, a sice možností sjednat mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas (§ 114 odst. 3 ZP).

### 3.1.1.3 Sdílené pracovní místo

Sdílené pracovní místo, známé pod anglickým názvem „*job sharing*“, spočívá v modelu, kdy dva či více zaměstnanců sdílí pracovní místo s tím, že se na základě vzájemné dohody v rozsahu svých pracovních úvazků střídají tak, aby místo bylo

---

<sup>206</sup> I M. Galvas jako podstatu příplatků uvádí zvýšení odměny, pokud výkon práce narušuje dobu pracovního volna.

<sup>207</sup> V popsané situaci by se dle mého názoru bylo možné opřít i o zásadu, že zjevné zneužití práva nepoživá právní ochrany (§ 8 OZ).

### 3.1 ATYPICKÉ FORMY ZAMĚSTNÁNÍ

v pracovní době vždy jedním z nich obsazeno.<sup>208</sup> *De facto* se tak jedná o zvláštní formu organizace zkrácených úvazků.

Idea sdíleného pracovního místa pochází z USA (1970). Z okolních států se vyskytuje v německé, slovenské, slovinské, italské, britské a maďarské právní úpravě.<sup>209</sup> Česká republika sice v platné právní úpravě postrádá zvláštní úpravu tohoto institutu, ale díky zásadě legální licence se fakticky sdílená pracovní místa vyskytují, a sice za využití dohody o pracovní činnosti. Na potřebě výslovné úpravy sdílení pracovního místa se odborná veřejnost neshoduje. Autoři, kteří nepovažují tuto úpravu za potřebnou, ovšem zároveň upozorňují na problémy související s její absencí, zejména pokud jde o určování dovolené, překážky v práci a odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnanci společně sdílejícími pracovní místo.<sup>210</sup>

O zakotvení institutu sdíleného pracovního místa usiluje návrh novely zákoníku práce, sněmovní tisk č. 689/0. MPSV návrh vypracovalo s očekáváním, že úprava pomůže sladovat rodinné a pracovní povinnosti zaměstnanců pečujících o děti či o jiné osoby závislé na jejich péči a vytvoří podmínky pro větší zapojení zaměstnanců s kratšími pracovními úvazky do pracovního procesu.<sup>211</sup> Dle návrhu by pracovní místo mohlo sdílet dva či více zaměstnanců zaměstnaných na pracovní poměr se stejným druhem práce, přičemž souhrn délky týdenní pracovní doby všech dotčených zaměstnanců by nesměl převýšit stanovenou týdenní pracovní dobu. Zaměstnanci by si sami rozvrhovali pracovní dobu po vzájemné domluvě nejdéle na čtyřtýdenní vyrovnávací období s tím, že by zaměstnavatele seznámili s písemným rozvrhem práce alespoň s týdenním předstihem. V případě nedodržení této lhůty by pracovní dobu zaměstnancům rozvrhl sám zaměstnavatel. S případnými změnami rozvrhu by zaměstnanci zaměstnavatele seznamovali s nejméně dvoudenním předstihem, ledaže by se s ním domluvili na jiné (kratší nebo i delší) lhůtě. Předpokladem sdílení pracovního místa by bylo uzavření

---

<sup>208</sup> HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1. Str. 136.

<sup>209</sup> EUROFOUND. *New forms of employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. ISBN 978-92-897-1595-9. Str. 31. HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. Str. 72-73.

<sup>210</sup> HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1. Str. 136.

<sup>211</sup> Sněmovní tisk 689/0, část č. 1/8: Novela z. - zákoník práce - EU. In: *PSČR* [online]. 2.1.2020 [cit. 2020-01-23]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=689&CT1=0>. Str. 33.

individuálních písemných dohod o sdílení pracovního místa mezi zaměstnavatelem a každým ze zaměstnanců, ať už v podobě samostatné dohody nebo v rámci pracovní smlouvy. Předmětem dohody by byl i způsob rozvrhování pracovního místa.<sup>212</sup> Dohodu by bylo možné vypovědět i bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou.

Původní návrh novely vypracovaný MPSV, který byl předmětem připomínkového řízení, vyjímal z možnosti zřízení sdíleného pracovního místa některé zaměstnavatele.<sup>213</sup> Toto ustanovení bylo podrobena značné kritice<sup>214</sup> a z vládního návrhu novely bylo vypuštěno. Některá jiná kritizovaná ustanovení však v návrhu zůstala zachována. Jedná se např. o ustanovení, dle něhož souhrn pracovních dob zaměstnanců sdílejících místo nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu. Toto pravidlo zaměstnavatelům znemožní využití institutu k řešení některých situací (například zajištění plynulého fungování recepce střídáním dvou či tří zaměstnanců). Kritice je podrobena i 15denní výpovědní doba, která je vzhledem ke znění § 84 ZP považována za příliš krátkou. Zmíněné ustanovení totiž zaměstnavatelům ukládá povinnost seznámit své zaměstnance s rozvrhem práce s 2týdenním předstihem, což by *de facto* (v případě absence odchylného ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem) zaměstnavateli poskytlo pouze 1 den na reorganizaci práce pro období následující po uplynutí výpovědní doby. Obavy vzbuzuje i skutečnost, že výpověď dohody o sdílení pracovního místa by navíc nevedla k vypovězení pracovního poměru, takže zaměstnavatel by napříště musel zaměstnanci přidělovat práci za jiných podmínek, než za kterých zaměstnance přijímal.<sup>215</sup> Vládní návrh novely jednotlivé dohody zaměstnanců sdílejících totéž pracovní místo provazuje v tom smyslu, že zanikne-li

---

<sup>212</sup> Předmětem dohody by tak bylo především vymezení časových úseků, v rámci kterých by se zaměstnanci střídali, aby byla plynule zajištěna činnost zaměstnavatele. Mimo jiné se nabízí i sjednání požadavku, aby se pracovní doba zaměstnanců v určitém rozsahu překrývala či stanovení minimální délky jednotlivých časových úseků, v rámci kterých bude práci konat pouze jeden ze zaměstnanců. Srov. *Sněmovní tisk 689/0, část č. 1/8: Novela z. - zákoník práce - EU*. In: *PSČR* [online]. 2.1.2020 [cit. 2020-01-23]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=689&CT1=0>. Str. 66.

<sup>213</sup> Vynětí se mělo týkat státu, územních samosprávných celků, většiny příspěvkových organizací a školských zařízení, jejichž zřizovatelem je ministerstvo školství, kraj či obec. VÁCHA, Jan. *Nad připravovanou novelou zákoníku práce: Sdílené pracovní místo*. In: *Práce a mzdy profi* [online]. 18.2.2019 [cit. 2019-09-24]. Dostupné z: [https://www.pamprofi.cz/33/nad-pripravovanou-novelou-zakoniku-prace-sdilene-pracovni-misto-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzWP8b0yIw2wrk\\_m0YdPiKc4Q\\_gDjyg/?uri\\_view\\_type=4](https://www.pamprofi.cz/33/nad-pripravovanou-novelou-zakoniku-prace-sdilene-pracovni-misto-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzWP8b0yIw2wrk_m0YdPiKc4Q_gDjyg/?uri_view_type=4).

<sup>214</sup> VEJVODOVÁ, Alžběta. *Stát podpoří sdílená pracovní místa: Zaměstnavatelům, kteří je nabídnou, přidá peníze*. In: *Právní rádce* [online]. 8.11.2018 [cit. 2019-09-24]. Dostupné z: <https://pravniradce.ihned.cz/c1-66331440-stat-podpori-sdilena-pracovni-mista>.

<sup>215</sup> VEJVODOVÁ, Alžběta. *Stát podpoří sdílená pracovní místa: Zaměstnavatelům, kteří je nabídnou, přidá peníze*. In: *Právní rádce* [online]. 8.11.2018 [cit. 2019-09-24]. Dostupné z: <https://pravniradce.ihned.cz/c1-66331440-stat-podpori-sdilena-pracovni-mista>.



### 3.1 ATYPICKÉ FORMY ZAMĚSTNÁNÍ

závazek z dohody jednoho z těchto zaměstnanců, pracovní režim sdíleného pracovního místa se u ostatních zaměstnanců na též sdíleném pracovním místě uplatní jen do konce probíhajícího vyrovnávacího období. Po uplynutí vyrovnávacího období bude zaměstnancům rozvrhovat pracovní dobu jednostranně zaměstnavatel (§ 81 ZP), a to až do doby, dokud neuzavře dohodu o sdílení daného pracovního místa s novým zaměstnancem namísto zaměstnance, jehož závazek z dohody o sdílení pracovního místa zanikl.<sup>216</sup>

Obecně vzato považují sdílená pracovní místa za prospěšná pro WLB proto, že oproti „prostým“ zkráceným úvazkům obnáší plynulé a organizované sdílení pracovní agendy více zaměstnanci. *Job sharing* tak zaměstnanci umožňuje práci na zkrácený pracovní úvazek a současně snižuje riziko, že by objem přidělené práce neodpovídal rozsahu úvazku a zaměstnanec by byl v této souvislosti vystaven stresu. Tato výhoda je však relativizována tím, že sdílená pracovní místa lze uplatňovat spíše u manuálních prací, administrativních prací či prací s nižší kvalifikací, např. pozicích recepčních či pokladních, kde rozsah zaměstnavatelem přidělené práce v zásadě již odpovídá kratší pracovní době a je tak nižší pravděpodobnost, že reálná potřeba výkonu práce překročí sjednanou pracovní dobu. *Job sharing* je však využíván i na některých úřadech<sup>217</sup> či bankách<sup>218</sup>.

Nevýhodu pro zaměstnance může představovat skutečnost, že nemá vliv na určení druhého zaměstnance (případně více zaměstnanců), s nímž se bude na pozici střídat, a hrozí riziko nerovnoměrného výkonu. To může být nepříjemné především s ohledem na *de facto* sdílenou odpovědnost při plnění úkolů a na nárok na stejnou odměnu.<sup>219</sup> Přetrvávají i jisté nevýhody zkrácených úvazků, především nižší příjem a absence některých benefitů zaměstnanců s plnými úvazky.

Pokud jde o zaměstnavatele, zdá se, že nevýhody v současnosti převažují nad výhodami a zaměstnavatelé o sdílení pracovního místa nejeví příliš zájem. Vedle vyšší administrativní zátěže představuje pro zaměstnavatele riziko i to, že zaměstnanci mohou

---

<sup>216</sup> *Sněmovní tisk 689/0, část č. 1/8: Novela z. - zákoník práce - EU*. In: PSČR [online]. 2.1.2020 [cit. 2020-01-23]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=689&CT1=0>. Str. 67.

<sup>217</sup> EUROFOUND. *New forms of employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. ISBN 978-92-897-1595-9. Str. 40.

<sup>218</sup> VEJVODOVÁ, Alžběta. *Stát podpoří sdílená pracovní místa: Zaměstnavatelům, kteří je nabídnou, přidá peníze*. In: Právní rádce [online]. 8.11.2018 [cit. 2019-09-24]. Dostupné z: <https://pravnicaradce.ihned.cz/c1-66331440-stat-podpori-sdilena-pracovni-mista>.

<sup>219</sup> OLEXA, Luděk. *Sdílené pracovní místo (jobsharing)* [Systém ASPI]. BHP. - Bezpečnost a hygiena práce. BHP (Wolters Kluwer) [cit. 2019-9-24]. ASPI\_ID LIT38308CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

v případě neschopnosti efektivně komunikovat a v konečném důsledku vykazovat menší výkonnost.<sup>220</sup> Z pohledu zaměstnavatele ovšem považují za výhodu, že cestou *job sharingu* lze řešit některé žádosti zaměstnanců o úpravu pracovní doby. Zastupování zaměstnanců touto formou je přitom organizovanější a v případě zaměstnavatelů s větším počtem zaměstnanců se stejným druhem práce (např. na úřadech) se nabízí i permanentní zřízení sdílených pracovních míst s tím, že zaměstnanci s pečovatelskými povinnostmi (především ti spadající pod okruh oprávněných osob dle § 241 odst. 2 ZP) se na nich mohou postupně střídát. Na druhou stranu ve srovnání s plnými pracovními úvazky obnáší sdílení pracovního místa vyšší náklady<sup>221</sup> a vyšší nároky na organizaci práce zaměstnavatelem. V dnešní době se zaměstnavatelé sjednání sdíleného pracovního místa se svými zaměstnanci vyhýbají i z důvodu značné administrativní zátěže.<sup>222</sup> V praxi navíc může docházet k problémům, když jeden ze zaměstnanců sdílejících místo začne usilovat o plný úvazek či kariérní růst, s druhým zaměstnancem přestane efektivně komunikovat a zaměstnanci si začnou ve výkonnosti a kvalitě práce konkurovat.<sup>223</sup>

Vzhledem k tomu, že sdílené pracovní místo je již *de facto* implementováno využitím dohody o pracovní činnosti v odvětvích, kde je po něm poptávka, je právní úprava dle mého soudu smysluplná především za předpokladu, že bude zaměstnavatele více motivovat k zavádění zkrácených úvazků. Vzhledem k hlavním překážkám na straně zaměstnavatelů jsou na místě především finanční pobídky, nižší administrativní nároky na zaměstnavatele a exemplární zavádění sdílených pracovních úvazků státem například na úřadech či jiných

---

<sup>220</sup> S tímto negativním jevem se potýká Slovensko, které sdílené pracovní místo zavedlo v roce 2011. PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5. Str. 147.

<sup>221</sup> Dle asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR představují náklady na zaměstnance na 50% pracovní úvazek 70 % nákladů na zaměstnance na plný pracovní úvazek: DOSTÁL, Dalibor. Konečně více částečných úvazků? Ministerstvo chystá sdílené místo. In: BusinessInfo.cz [online]. 9.4.2019 [cit. 2019-09-24]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/konecne-vice-castečných-uvazku-ministerstvo-chysta-sdilene-misto-120011.html>.

<sup>222</sup> Zaměstnavatelům především vznikají dodatečné administrativní náklady, např. v souvislosti s vedením personální evidence, zpracováním výplat a jejich zasíláním na účet zaměstnance, odvody pojistného na sociální zabezpečení, odvody pojistného za veřejné zdravotní pojištění apod. JOUZA, Ladislav. *Pomohou zkrácené pracovní úvazky?* In: *Bulletin-advokacie* [online]. 14.09.2018 [cit. 2020-02-05]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/pomohou-zkracene-pracovni-uvazky>. DOUŠOVÁ, Jana. *Několik poznámek ke zkrácenému pracovnímu úvazku, sdílenému zaměstnání a práci z domu z pohledu subjektů pracovněprávních vztahů.* In: Právní prostor [online]. 22.09.2015 [cit. 2019-09-24]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/nekolik-poznamek-ke-zkracenemu-pracovnimu-uvazku-sdilene-misto-a-praci-z-domu-z-pohledu-subjektu-pracovnepravnich-vztahu>.

<sup>223</sup> OLEXA, Luděk. *Sdílené pracovní místo (jobsharing)* [Systém ASPI]. BHP. - Bezpečnost a hygiena práce. BHP (Wolters Kluwer) [cit. 2019-9-24]. ASPI\_ID LIT38308CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

### 3.1 ATYPICKÉ FORMY ZAMĚSTNÁNÍ

vhodných pracovištích. V tomto ohledu považuji za stěžejní, že vládní návrh novely již (na rozdíl od návrhu předloženého do mezirezortního připomínkového řízení) nevyjímá některé zaměstnavatele, včetně státu. Zároveň oceňuji, že MPSV v souvislosti s právním zakotvením sdílených pracovních míst zvažuje jejich finanční podporu v podobě mzdových příspěvků či slev na dani.<sup>224</sup> Vzhledem k potřebě motivovat zaměstnavatele považuji dále za potřebné, aby zaměstnanci sdílející pracovní místo byli vzájemně zastupitelní i mimo sjednaný rozvrh směn.<sup>225</sup> Návrh novely v tomto ohledu stanoví, že zaměstnanec je povinen zastupovat nepřítomného zaměstnance, s nímž sdílí pracovní místo, pouze v případě, udělil-li k tomu souhlas, a to buďto v dohodě o sdíleném pracovním místě nebo ad hoc v jednotlivých případech. Toto řešení považuji za vyvážené z hlediska organizačních potřeb zaměstnavatele a WLB potřeb zaměstnance.<sup>226</sup>

Je však k zamyšlení, oč bude výslovná úprava sdíleného pracovního místa pro zaměstnavatele atraktivnější než dosavadní praxe, a zda by se kýženého výsledku nepodařilo stejně efektivně či dokonce lépe dosáhnout šířením osvěty o možnostech sdílení pracovního místa či podporou zavádění sdílených pracovních míst změnou daňových zákonů. Za přidanou hodnotu navrhované úpravy pro zaměstnance s pečovatelskými povinnostmi považuji především to, že by mohla přispět k větší dostupnosti kratších pracovních úvazků, což umožní sladění soukromého a pracovního života i těm, kteří z různých důvodů nemohou nastoupit na plný pracovní úvazek. Z hlediska postavení zaměstnanců považuji za přínos i to, že oproti současné praxi by zaměstnanci sdílející pracovní místo byli zaměstnáni na pracovní poměr a nebyli by odkázáni na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, které skýtají výrazně nižší pracovněprávní ochranu.

---

<sup>224</sup> ROUBKOVÁ, Janetta. *Sdílení pracovního místa se odkládá. Zaměstnavatelé ho budou moct nabídnout nejdříve příští rok.* In: IROzhlas [online]. 20.1.2019 [cit. 2019-09-24]. Dostupné z: [https://www.irozhlaz.cz/ekonomika/novela-zakoniku-prace-sdilene-pracovni-misto\\_1901200704\\_dbr](https://www.irozhlaz.cz/ekonomika/novela-zakoniku-prace-sdilene-pracovni-misto_1901200704_dbr). Vládní návrh novely však nezahrnuje změnu zákona o daních z příjmů, takže není zřejmé, zda tento záměr trvá a pokud ano, kdy a v jaké podobě bude uskutečněn.

<sup>225</sup> Právní úprava většiny členských států takovou povinnost zahrnuje. EUROFOUND. *New forms of employment.* Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. ISBN 978-92-897-1595-9. Str. 31.

<sup>226</sup> Pro srovnání lze uvést, že dle slovenské úpravy je zaměstnanec povinen zastoupit kolegu, se kterým sdílí pracovní místo, vždy, neprokáže-li existenci důvodů, které by mu v tom bránily. Německá úprava je v tomto směru mírnější a vychází více ze smluvního principu, neboť stanoví, že zaměstnanec je povinen kolegu zastoupit jen v tom rozsahu, ve kterém to bylo ujednáno v pracovní smlouvě se specifikací jednotlivých důvodů. Viz HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti.* Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. Str. 74.

### 3.1.1.4 Pružné rozvržení pracovní doby

Pružné rozvržení pracovní doby, nebo-li „klouzavá“ pracovní doba, je upravena v § 85 ZP. Pružné rozvržení spočívá v tom, že zaměstnavatel určí základní úsek pracovní doby a volitelné úseky pracovní doby, které ohraničují úsek základní. V rámci základního úseku je zaměstnanec povinen konat práci, ale v rámci volitelného si sám zvolí začátek a konec směny. Původní úprava pružné pracovní doby umožňovala zaměstnavateli pouze jedno řešení v podobě jednoho základního úseku a dvou volitelných ohraničujících základních úseků. Novela zákoníku práce však přinesla více flexibility a umožnila zaměstnavatelům libovolné rozvrhování základních a volitelných úseků.<sup>227</sup> Zaměstnavatel tak může určit, že základní úsek bude předcházet či následovat po volitelném úseku, stanovit více základních úseků či uplatňovat pružnou pracovní dobu jen v některých dnech v týdnu.<sup>228</sup>

Průměrná týdenní pracovní doba musí být naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období 26 týdnů po sobě jdoucích a v případě kolektivní smlouvy až 52 týdnů (§ 85 odst. 4 ve spojení s § 78 odst. 1 písm. m) ZP). V praxi bývá nejčastěji využíváno čtyřtýdenní vyrovnávací období, které se časově kryje s obdobím, za které je vyplácena mzda či plat. Pružnou pracovní dobu lze zavést a její podmínky určit prostřednictvím vnitřního předpisu zaměstnavatele, kolektivní smlouvy, pracovní či jiné smlouvy nebo písemné informací o obsahu pracovního poměru (§ 37 ZP).<sup>229</sup>

Zákoník práce vychází ze skutečnosti, že pružné rozvržení nelze uplatnit za všech okolností, a stanovuje tak případy, kdy se rozvržená pružná pracovní doba neuplatní. Jedná se o případy pracovní cesty zaměstnance, nutnosti zabezpečit naléhavý pracovní úkol ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody, v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy či platu podle § 192 ZP nebo dávky podle předpisů o nemocenském pojištění, a v dalších případech určených zaměstnavatelem (§ 85 odst. 6 ZP). Pro tyto případy je

---

<sup>227</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7. Str. 220.

<sup>228</sup> SCHMIED, Zdeněk. *Překážky v práci při pružné pracovní době* [Systém ASPI]. FDUB. - Finanční, daňový a účetní bulletin (Wolters Kluwer) [cit. 2019-9-24]. ASPI\_ID LIT240285CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

<sup>229</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7. Str. 220.

### 3.1 ATYPICKÉ FORMY ZAMĚSTNÁNÍ

zaměstnavatel povinen předem zaměstnancům rozvrhnout týdenní pracovní dobu do směn, tedy stanovit pracovní dobu pevnou (§ 85 odst. 6 ZP).<sup>230</sup>

Volitelnost začátku a konce pracovní doby umožňuje snáze skloubit soukromé a pracovní povinnosti dle aktuálních potřeb zaměstnanců bez toho, aniž by bylo potřeba krátit pracovní dobu zaměstnance. Tato flexibilita je však vyvážena tím, že se na zaměstnance s pružnou pracovní dobou vztahuje méně příznivé posuzování překážek v práci na straně zaměstnance a s tím související nižší náhrada mzdy či platu za dobu trvání některých překážek.<sup>231</sup> Překážky v práci na straně zaměstnance se při pružném rozvržení pracovní doby posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby (§ 97 odst. 1 ZP). Zasahují-li do volitelného úseku pracovní doby, nejedná se o překážky v práci v právním slova smyslu a nepřísluší za ně náhrada mzdy či platu. Vychází se z toho, že by zaměstnanec měl své osobní záležitosti pokud možno obstarat mimo pracovní dobu či během volitelných pracovních úseků a zmeškanou práci napracovat v rámci jiného volitelného úseku v daném vyrovnávacím období. Výjimky z tohoto pravidla tvoří dočasná pracovní neschopnost, kdy se zaměstnanci poskytuje náhrada mzdy nebo platu (§ 97 odst. 1 ZP), překážky, u nichž právní předpis stanovuje přesnou délku nezbytně nutné doby, po kterou zaměstnanci přísluší pracovní volno<sup>232</sup>, a činnost zástupců zaměstnanců (§ 97 odst. 2 ZP).<sup>233</sup> V prvním případě se, jak již bylo řečeno, pružné rozvržení výslovně nepoužije, a v druhém a třetím případě jsou překážky považovány za výkon práce po celou dobu a do pružné pracovní doby se započtou v délce průměrné směny (§ 97 odst. 2 a 4 ZP).

---

<sup>230</sup> HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1. Str. 119. VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7. Str. 221.

<sup>231</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 375.

<sup>232</sup> Tomuto výčtu odpovídají např. překážky uvedené pod bodem 5 (svatba) a bodem 7 (úmrtí manžela, druha, dítěte, rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance) *nařízení vlády č. 590/2006, Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, tedy svatba a úmrtí manžela*. VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 375. Zároveň se jedná o některé překážky v obecném zájmu, které upravuje zákoník práce – viz SCHMIED, Zdeněk. *Překážky v práci při pružné pracovní době* [Systém ASPI]. FDUB. - Finanční, daňový a účetní bulletin (Wolters Kluwer) [cit. 2019-9-24]. ASPI\_ID LIT240285CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

<sup>233</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 375-376. VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7. Str. 251-252.

Za zmínku stojí i *rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15.4.2010, sp. zn. 21 Cdo 1288/2009* týkající se problematiky změny pružné pracovní doby. V tomto rozhodnutí NS stanovil, že ačkoliv není na pružnou pracovní dobu právní nárok, zaměstnavatel ji nesmí zaměstnanci zrušit jako sankci za porušení povinnosti, a pokud by tak učinil, dopustil by se zneužití svého práva. Změna pružné pracovní doby je možná pouze za účelem dosažení smyslu sledovaného právní normou, tedy stanovení pracovní doby s ohledem na povahu práce, provozní podmínky zaměstnavatele, lepší využívání pracovní doby nebo uspokojování potřeb zaměstnavatele.<sup>234</sup>

Ponechám-li stranou pozitivní psychické a sociální přínosy pružné pracovní doby pro zaměstnance, výhodu pružné pracovní doby pro zaměstnavatele spatřuji i v tom, že pokud zaměstnavatel zavede klouzavou pracovní dobu plošně vůči všem zaměstnancům, odpadne mu administrativní zátěž spojená s řešením přinejmenším některých individuálních žádostí pečujících zaměstnanců ve smyslu § 241 odst. 2 ZP. Současně se sníží i část administrativy spojené s řešením některých překážek v práci na straně zaměstnance, jakož i náklady na vyplácení náhrady mzdy nebo platu spojené s těmito překážkami. Zaměstnanci tak díky tomu budou ve své pracovní době produktivnější. Pružné rozvržení pracovní doby je nástrojem WLB v tom nejširším slova smyslu, protože umožňuje skloubení pracovního života s různými aspekty soukromého života (nejen péčí) a zaměstnavatelé jej v praxi často poskytují jako benefit všem zaměstnancům bez ohledu na jejich pečovatelské povinnosti. Na druhou stranu pružné rozvržení pracovní doby nelze uplatnit ve všech druzích provozu. Uplatňováno je především v případech, kdy práce zaměstnance je převážně individuální a samostatná. Nevhodné bude naopak v profesích, které obnášejí systematickou práci v kolektivu nebo vyvolávají potřebu systematického dohledu nad zaměstnancem.

### 3.1.1.5 Jiné instituty úpravy pracovní doby

V souladu s § 4a ZP a zásadou legální licence je možné, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem domluvili i na jiné úpravě pracovní doby, kterou zákon neupravuje či upravuje pouze nepřímo<sup>235</sup>. Taková úprava však musí respektovat nejen meze zásady

---

<sup>234</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7. Str. 221.

<sup>235</sup> Příkladem je rozdělení směny, se kterým zákon implicitně počítá v § 130 ZP spíše pro potřeby zaměstnavatele, ale nelze přitom vyloučit, že o ni bude z důvodu WLB potřeb jevit zájem i zaměstnanec.

### 3.1 ATYPICKÉ FORMY ZAMĚSTNÁNÍ

legální licence, ale i bezpečnost a ochranu zdraví při práci, včetně minimální doby odpočinku a maximální pracovní doby.

Vhodnou úpravou pracovní doby může být tzv. stlačený nebo zhuštěný pracovní týden. V rámci stlačeného pracovního týdne zaměstnanec napracuje stanovenou či sjednanou týdenní pracovní dobu za méně pracovních dnů. V porovnání s ostatními zaměstnanci s pracovní dobou, která je standardně rozvržena do 5 pracovních dnů, tak sice bude počet hodin odpracovaných zaměstnancem stejný, ale denní pracovní doba delší a počet pracovních dnů menší. Týdenní pracovní doba tak může být odpracována např. ve 4 dnech po 10 hodinách denně.<sup>236</sup> Délka jedné směny ovšem nesmí přesáhnout 12 hodin (§ 83 ZP) a nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami musí být zpravidla v rozsahu minimálně 11 hodin (§ 90 ZP). Stanovenou týdenní pracovní dobu tak lze fakticky zkrátit jen na čtyři dny. Někteří rodiče řeší péči o děti i tak, že jeden z nich pracuje na zkrácený úvazek a druhý na stlačený pracovní týden.<sup>237</sup> Takové ujednání považují za užitečné, neboť nedochází ke snížení příjmu rodiny a zároveň se na péči o děti podílí i otec. Formu stlačeného pracovního úvazku může mít i zkrácený úvazek. Výhodou stlačeného pracovního týdne je, že zaměstnanec má k dispozici více volného času, aby obstaral rodinné záležitosti a stráví méně času dojížděním do práce a z práce. Rizikem ovšem je, že hrozí nižší produktivita práce, větší únava a chybivost.<sup>238</sup> Pro zaměstnavatele může být stlačený pracovní týden výhodný v případě omezeného pracovního prostoru pro zaměstnance a časově náročnějšího provozu, který vyžaduje delší směny.

Další formou úpravy pracovní doby, která může napomáhat procesu WLB, je rozdělení směny<sup>239</sup> nebo sloučení směny. Rozdělení směny zaměstnanci například umožní obstarání nákupu pro rodinu či přípravu jídla, zatímco sloučení směn může např. omezit neúměrné zasahování směn do volného času dětí, během kterého musí rodič zajistit péči o dítě.<sup>240</sup>

---

<sup>236</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. Str. 77.

<sup>237</sup> GENDER STUDIES, O.P.S. Stlačený pracovní týden: [www.materskarodicovska.cz](http://materskarodicovska.cz) [online]. Praha [cit. 2019-09-17]. Dostupné z: <http://materskarodicovska.cz/cz/stlaceny-pracovni-tyden-zamestnanec>.

<sup>238</sup> GENDER STUDIES, O.P.S. Stlačený pracovní týden: [www.materskarodicovska.cz](http://materskarodicovska.cz) [online]. Praha [cit. 2019-09-17]. Dostupné z: <http://materskarodicovska.cz/cz/stlaceny-pracovni-tyden-zamestnanec>.

<sup>239</sup> Rozdělenou směnou se dle zákoníku práce rozumí směna, ve které souvislé přerušování práce nebo jejich souhrn činí alespoň 2 hodiny (§ 130 odst. 2 ZP).

<sup>240</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. Str. 77.

Zaměstnanci mohou uvítat i odchylné stanovení začátku či konce pracovní doby. Zpravidla pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, přičemž zároveň určí začátek a konec směn (§ 81 odst. 1 ZP). Zaměstnavatel však nemusí začátek a konec směn určit shodně pro všechny zaměstnance a může (v některých případech dokonce musí, nebrání-li mu v tom vážné provozní důvody) konkrétnímu zaměstnanci posunout začátek a konec směny na dřívější nebo pozdější hodinu. Taková úprava především umožní zaměstnancům zajistit doprovod dítěte do školy či jiného zařízení.<sup>241</sup>

V souvislosti s úpravou pracovní doby je potřeba poukázat i na některé nově vznikající inominální formy práce, které se postupně objevují napříč členskými státy. Jedná se například o práci na zavalanou, práci založenou na poukázkách, portfoliovou práci, skupinové zaměstnání či sdílení zaměstnanců.<sup>242</sup> Některé z těchto nově vznikajících forem práce vzbuzují pochyby ohledně dodržení zásad flexikurity. Nevýhody těchto forem zaměstnání dle mého názoru pocítí obzvláště zaměstnanci s pečovatelskými povinnostmi. Z důvodu omezeného prostoru v této práci se zaměřím na jednu konkrétní formu, práci na zavalanou, a to především s ohledem na její výskyt v ČR, unijní rozměr diskuse a její negativní dopady na WLB.

Práce na zavalanou neboli „*on demand work*“ spočívá v dohodě zaměstnavatele se zaměstnancem na tom, že mu nebude dopředu rozvrhovat práci do pracovních směn a k práci ho bude povolávat podle svých provozních potřeb (buďto bezprostředně před výkonem práce nebo s jistým předstihem). Mzda je přitom poskytována pouze za skutečně odpracovanou dobu. Pokud navíc zaměstnavatel zaměstnanci nezaručuje minimální rozsah pracovní doby (tzv. „*smlouva na nulový počet hodin*“, neboli „*0 hour contract*“), zaměstnanec nemá žádnou jistotu příjmu.<sup>243</sup> V české právní úpravě je tato podoba práce přípustná jen v rámci dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.<sup>244</sup> Domnívám se, že je žádoucí, aby tomu tak zůstalo. Práce na zavalanou totiž obnáší velmi nízkou úroveň sociální ochrany, nestabilitu výdělků a nepředvídatelnou a nepravidelnou pracovní dobu,

---

<sup>241</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. Str. 66.

<sup>242</sup> K charakteristice těchto forem viz: EUROFOUND. *New forms of employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. ISBN 978-92-897-1595-9.

<sup>243</sup> BARANCOVÁ, Helena, ed. *Európsky pilier sociálnych práv a spoločnosť 5.0*. Praha: Leges, 2018. Teoretik. ISBN 978-80-7502-325-4. Str. 135.

<sup>244</sup> HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1. Str. 136.



### 3.1 ATYPICKÉ FORMY ZAMĚSTNÁNÍ

kteřá může citelně zasahovat do soukromého života. Tato zvýšená flexibilita je ospravedlnitelná v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, které (především kvůli své doplňkovosti) vyžadují vyšší míru smluvní volnosti, ale u pracovních poměrů by měl být kladen důraz na ochranu zaměstnance, jakož i stabilitu a předvídatelnost zaměstnání.

Na úrovni EU začaly v souvislosti se vzestupem této formy a s přijímáním *směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách* v Evropském parlamentu silit hlasy volající po celounijním zákazu této formy zaměstnání.<sup>245</sup> Schválené znění směrnice práci na vyžádanou nezakazuje, ale ukládá členským státům, které ji připouští, povinnost regulace. Členské státy musí buďto omezit používání a dobu trvání pracovních smluv na zvanou, stanovit vyvratitelnou domněnku existence pracovní smlouvy s minimálním počtem placených hodin na základě průměrně odpracovaných hodin v daném období, nebo stanovit jiná rovnocenná opatření, jež zajistí účinné předcházení zneužívajícím praktikám (čl. 11 a bod odůvodnění 35 směrnice). Některé služby (zejména v digitální ekonomice) jsou na práci na zvanou do jisté míry závislé a dle mého názoru je proto potřeba tuto formu práce pouze usměrňovat, nikoliv však plošně zakazovat. Výslednou podobu směrnice, která vyžaduje regulaci, ale umožňuje členským státům přizpůsobit opatření národním specifikům, proto považuji za rozumnou.

Směrnice navíc ukládá požadavky na minimální předvídatelnost práce (čl. 10 a bod odůvodnění 21 směrnice). Pokud je pracovní režim zaměstnance zcela nebo převážně nepředvídatelný, musí zaměstnavatel zaměstnance seznámit s referenčními dny a hodinami, v nichž lze vyžadovat výkon práce, a stanovit, s jakým minimálním předstihem<sup>246</sup> může zaměstnance v rámci těchto referenčních období povolat k práci. Pokud zaměstnavatel jeden z těchto požadavků nedodrží, má zaměstnanec možnost výkon práce odmítnout.<sup>247</sup>

Vnitrostátní právní úprava ukládá zaměstnavateli povinnost seznámit zaměstnance (bez ohledu na to, zda je pracovní doba zaměstnance rozvrhována rovnoměrně či nerovnoměrně) s rozvrhem práce nejpozději 2 týdny před začátkem příslušného období

---

<sup>245</sup> Přijetí směrnice předcházela řada studií zadaných Komisí, jejímž cílem bylo analyzovat nově se rozšiřující formy zaměstnání a posoudit jejich využití napříč členskými státy.

<sup>246</sup> Minimální předstih přitom musí být přiměřený (více viz bod odůvodnění 32 směrnice).

<sup>247</sup> Viz též informační povinnost zaměstnavatele v souvislosti s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou (čl. 4 odst. 2 písm. l) a m)).

s výjimkou pracovního konta, kdy postačí zaměstnance seznámit s týdenním předstihem (§ 84 ZP). Ustanovení však zároveň připouští možnost se od této lhůty odchýlit dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem. Mezi autory přitom nepanuje shoda na tom, zda je odchýlení možné oběma směry, tj. zda zákon připouští i zkrácení lhůty. Zatímco M. Štefko dovozuje i možnost odchýlení v neprospěch zaměstnance, čemuž odpovídá i dikce příslušného ustanovení<sup>248</sup>, J. Morávek možnost zkrácení lhůty (s odkazem na principy ochrany slabší smluvní strany a § 2 odst. 1 OZ) odmítá<sup>249</sup>. Skutečností však je, že v praxi ke zkracování lhůty dochází, aniž by zákon v tomto ohledu stanovil meze, tj. aniž by upravil minimální lhůtu, pod kterou zákonnou lhůtu nelze zkrátit. Teoreticky je tím připuštna práce na zavalanou i v rámci pracovního poměru. O nápravu této nesrovnalosti se pokusil návrh novely zákoníku práce, který navrhoval minimální lhůtu v rozsahu 2 dnů. Ačkoliv by tímto došlo k výslovnému uznání možnosti zkrácení lhůty, změna by přispěla k právní jistotě a zajistila ochranu zaměstnanců, vůči kterým zaměstnavatelé ustanovení zneužívají.<sup>250</sup> Novelizace však nakonec nebyla schválena.<sup>251</sup>

Úprava pracovní doby a doby odpočinku (tedy i § 84 ZP) se navíc nepoužije na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 77 odst. 2 ZP). Pokud si zaměstnanec pracující na základě dohody nerozvrhuje práci sám (§ 74 odst. 2 ZP), může mít absence úpravy přiměřené lhůty, v níž může být zaměstnavatelem povolán k výkonu práce, velmi negativní dopad na sladování soukromého a pracovního života.<sup>252</sup>

---

<sup>248</sup> PICHRT, Jan aj. *Zákoník práce: Praktický komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2020-2-10]. ASPI\_ID KO262\_p12006CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

<sup>249</sup> MORÁVEK, Jakub. *Závislá práce a její právní regulace na počátku 21. století – výzvy a perspektivy*. *AUC IURIDICA* [online]. 2019, **2019**(1), 71-92 [cit. 2020-01-13]. DOI: 10.14712/23366478.2019.6. ISSN 2336-6478. Dostupné z: <http://www.karolinum.cz/doi/10.14712/23366478.2019.6>. Str. 10.

<sup>250</sup> Z hlediska ochrany zaměstnance by ovšem byla vhodnější taková novelizace, která by v zásadě připouštěla pouze prodloužení zákonné lhůty a stanovila restriktivní výjimky, za kterých by bylo možné zákonnou lhůtu zkrátit. K tomuto viz MORÁVEK, Jakub. *Závislá práce a její právní regulace na počátku 21. století – výzvy a perspektivy*. *AUC IURIDICA* [online]. 2019, **2019**(1), 71-92 [cit. 2020-01-13]. DOI: 10.14712/23366478.2019.6. ISSN 2336-6478. Dostupné z: <http://www.karolinum.cz/doi/10.14712/23366478.2019.6>. Str. 10-11.

<sup>251</sup> PICHRT, Jan aj. *Zákoník práce: Praktický komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2020-2-10]. ASPI\_ID KO262\_p12006CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

<sup>252</sup> Pokud jde o *směrnici o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách*, je v tomto ohledu potřeba upozornit na meze působnosti této směrnice. Přestože se osobní působnost oproti předchozí směrnici (*směrnice 91/533/EHS, ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru*) rozšiřuje, vyňaty jsou zaměstnání malého rozsahu a v mezích směrnice mohou členské státy vyjmout i některé služební vztahy (viz článek 1 směrnice). Pod působnost směrnice tedy nebude spadat každý základní pracovněprávní vztah založený dohodou.

### 3.1 ATYPICKÉ FORMY ZAMĚSTNÁNÍ

Z uvedených důvodů je dle mého názoru žádoucí obnovit pokus o novelizaci § 84 ZP a zvážit obdobnou úpravu i ve vztahu k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr. Domnívám se, že tyto změny dokonce vyžaduje *směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách*. Vnitrostátní právní úprava totiž nesplňuje požadavek směrnice, aby byl minimální předstih pro seznámení zaměstnance s rozvrhem práce *přiměřený* a nezaručuje minimální předvídatelnost práce ve vztahu k dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr.

#### 3.1.2 Jiné podoby atypického zaměstnání

Flexibilita se může u atypických forem zaměstnání projevovat i v jiných ohledech než je rozsah úvazku či uspořádání pracovní doby. Tyto možnosti se neustále vyvíjejí v souvislosti s potřebami zaměstnavatelů, s technologickým pokrokem a se vznikem nových odvětví. Právní úpravě se nedaří s tímto dynamickým vývojem držet krok a řada těchto atypických zaměstnání je proto zákonem nepojmenovaná. Cílem této kapitoly není představit celou pestrou škálu těchto forem zaměstnání, ale zaměřit se na některé tradičnější podoby, které mají zvláštní význam z hlediska WLB potřeb zaměstnanců.

##### 3.1.2.1 Práce z domova a práce na dálku

Společným znakem práce z domova (homework, homeoffice<sup>253</sup>) a práce na dálku (telework) je, že zaměstnanec vykonává práci mimo prostory zaměstnavatele. Telework je navíc charakteristický tím, že zaměstnanec pracuje s použitím telekomunikačních a informačních technologií. Pro snazší orientaci v textu budu dále používat společný pojem „*práce mimo pracoviště zaměstnavatele*“, se kterým pracuje i zákoník práce.

Práci mimo pracoviště zaměstnavatele lze vykonávat v rámci pracovního poměru či jedné z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V platné právní úpravě je práce mimo pracoviště zaměstnavatele upravena v § 317 ZP, jenž stanovuje řadu odchylek od obecné úpravy pracovněprávních vztahů. Konkrétně se na příslušné zaměstnance nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostoje, přerušování práce způsobené

---

<sup>253</sup> Pojem „homework“ se používá pro situace, kdy zaměstnanec pracuje výhradně z domu, zatímco „homeoffice“ je označení pro částečnou práci z domova. VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 981. Zaměstnanec, který vykonává práci výhradně z domova, je označován za „domáckého“ zaměstnance. PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5. Str. 55.

nepříznivými povětrnostními vlivy (§ 317 písm. a) ZP) a nepřísluší jim mzda ani náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy či platu nebo příplatek za práci ve svátek (písm. c)). Poněkud nekoncepčně však nejsou vyloučeny příplatky za práci v noci či sobotu a neděli.<sup>254</sup> Při jiných důležitých osobních překážkách v práci v zásadě zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy či platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis<sup>255</sup> jinak nebo nejedná-li se o náhradu mzdy nebo platu při dočasné pracovní neschopnosti (písm. b)).

Zmíněné ustanovení se však vztahuje jen na případy, kdy si sám zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu. Případy, kdy práci mimo pracoviště zaměstnavatele koná zaměstnanec v pracovní době, kterou rozvrhuje zaměstnavatel, postrádají výslovnou zákonnou oporu.<sup>256</sup> Na takové zaměstnance se proto standardně uplatní všechny příplatky a překážky v práci.

Absenci úpravy se pokusil napravit návrh novely zákoníku práce předložený v minulém (tj. 7.) volebním období<sup>257</sup>. Návrh novely nakonec nebyl schválen, nicméně s ohledem na přetrvávající nedostatky platné úpravy ho lze věcně považovat za stále aktuální. Z tohoto důvodu o něm v rámci této kapitoly pojednám a některé jeho dílčí návrhy porovná s platnou úpravou.

Dle návrhu novely měl zákoník práce nově zahrnovat úpravu pro všechny zaměstnance pracující mimo pracoviště zaměstnavatele (§ 317 návrhu novely) s tím, že by nadále zůstaly upraveny některé výjimky pro zaměstnance, kteří si rozvrhují pracovní dobu sami (§ 317a návrhu novely)<sup>258</sup>. Navrhované ustanovení § 317 zahrnuje povinnost zaměstnavatele hradit náklady na práci (odst. 2 a 3), povinnost zaměstnavatele zajistit, aby zaměstnanci nebyl odepřen kontakt s ostatními zaměstnanci (odst. 4), povinnost zaměstnavatele zajistit technické vybavení a související ochranu údajů (odst. 5 písm. a)) a povinnost zaměstnance

---

<sup>254</sup> Zaměstnavatel však může se zaměstnancem sjednat, že v této době nebude vykonávat práci, čímž se vyvaruje placení odpovídajících příplatků. PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5. Str. 133.

<sup>255</sup> Příslušným prováděcím právním předpisem je *nařízení vlády č. 590/2006 Sb.* Výjimky, které z nařízení vyplývají, jsou svatba, úmrtí člena rodiny a přestěhování.

<sup>256</sup> O přípustnosti takového ujednání však není sporu. Sjednání jiného místa výkonu práce odlišného od pracoviště zaměstnavatele či dokonce více míst výkonu práce je v souladu s § 2 odst. 2 a § 317 ZP.

<sup>257</sup> *Sněmovní tisk 903/0, část č. 1/8: Novela zákoníku práce.* In: *PSPČR* [online]. 9.9.2016 [cit. 2019-09-24]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=903&CT1=0>.

<sup>258</sup> Novela zároveň usiluje o nápravu některých nekoncepčních nedostatků stávající úpravy ve vztahu k zaměstnancům, kteří si sami rozvrhují pracovní dobu. Především dochází k vyloučení nároku těchto zaměstnanců na příplatky za práci v noci a v sobotu a neděli.

### 3.1 ATYPICKÉ FORMY ZAMĚSTNÁNÍ

chránit data a údaje, s nimiž při práci zachází (odst. 5 písm. b)).<sup>259</sup> Návrh novely zároveň stanoví, že se úprava neuplatní v případě, že zaměstnanec koná práci pro zaměstnavatele pouze výjimečně (§ 317 odst. 6 návrhu novely). Tím je potřeba rozumět ad hoc práci mimo pracoviště zaměstnavatele, tedy v zásadě *home office* a obdobně příležitostný *telework*.<sup>260</sup>

Vzhledem k absenci zvláštní úpravy v některých ohledech platná právní úprava práce mimo pracoviště zaměstnavatele pokulhává za potřebami trhu práce. S těmito nedostatky se mohou zaměstnavatelé a zaměstnanci vypořádat vzájemným ujednáním. Smluvní strany si mohou ujednat práva a povinnosti nad rámec zákonné úpravy za podmínky, že nebudou v rozporu se základními principy pracovněprávních vztahů (§ 1a ZP) ani s dobrými mravy či veřejným pořádkem (§ 1 odst. 2 OZ).<sup>261</sup> V praxi takto zaměstnavatel často řeší například problematiku BOZP, ochrany citlivých dat a osobních údajů třetích osob, s nimiž zaměstnanec zachází či náklady na provoz „domácího“ pracoviště.<sup>262</sup> Ve smlouvě by mělo být dohodnuto například to, jak bude zadávána a odevzdávána práce, pracovní náplň, povinnost zaměstnance být k dispozici v určitou dobu na počítači, telefonu nebo na pracovišti, vedení evidence pracovní doby či pravidla pro BOZP a pracovní úrazy.<sup>263</sup>

V následujících odstavcích se budu věnovat dvěma vybraným problematickým aspektům práce mimo pracoviště zaměstnavatele, a sice BOZP a nesení nákladů na práci.

BOZP se ze zákona vztahují i na zaměstnance pracující mimo pracoviště zaměstnavatele. Zajištění bezpečných pracovních podmínek v domácím prostředí je přitom pro zaměstnavatele problematické, a to nejen fakticky, ale i po právní stránce, neboť možnosti zaměstnavatele naráží na ústavní ochranu soukromí a nedotknutelnosti obydlí (čl. 7 a čl. 12 LZPS). Realizace některých zákonných povinností zaměstnavatele, především povinnosti vyhledávat nebezpečné činitele a procesy a přijímat opatření k odstranění rizik, se přitom bez znalosti domácí kanceláře neobejde. V právní úpravě však absentuje možnost inspekce domácí kanceláře ze strany zaměstnavatele i poskytovatele pracovnělékařských služeb, který má právo vstupovat na všechna pracoviště

---

<sup>259</sup> Sněmovní tisk 903/0, část č. 1/8: *Novela zákoníku práce*. In: PSPČR [online]. 9.9.2016 [cit. 2019-09-24]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=903&CT1=0>. Str. 18.

<sup>260</sup> FUKA, Jindřich. *Právní úprava výkonu práce z domova*. Právní rádce. 2016, (10), 2. Str. 59.

<sup>261</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7. Str. 644.

<sup>262</sup> FUKA, Jindřich. *Právní úprava výkonu práce z domova*. Právní rádce. 2016, (10), 2. Str. 58.

<sup>263</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 983.

zaměstnavatele za účelem prevence zdravotních rizik a dohledem nad výkonem práce.<sup>264</sup> Pokud chce tedy zaměstnavatel svým povinnostem dostát, musí spoléhat na smluvní ujednání se zaměstnancem. V dohodě může specifikovat místo výkonu práce (pracovní stůl)<sup>265</sup> a stanovit jeho náležitosti, dát zaměstnanci doporučení k úpravě pracovního prostoru či zaměstnanci nabídnout návštěvu technika.<sup>266</sup> Dále může posoudit bezpečnost pracoviště na základě fotodokumentace poskytnuté zaměstnancem či poskytovat školení BOZP se zaměřením na práci mimo pracoviště zaměstnavatele. Zaměstnavatel může po zaměstnanci požadovat i podpis prohlášení o způsobilosti jeho domácího pracoviště k výkonu práce. V případě, že by došlo k pracovnímu úrazu a ukázalo se, že zaměstnanec v prohlášení uvedl nepravdivé informace, mohl by se zaměstnavatel odpovědnosti částečně zprostit.<sup>267</sup>

Návrh novely zákoníku práce se však problematikou BOZP nezabývá a nestanovuje žádnou modifikaci pro případy práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Zaměstnavatel by tak nadále musel spoléhat na úpravu § 270 a § 271 ZP, dle kterých se může zcela či zčásti zprostit povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu v případě, že (mimo jiné) prokáže, že zaměstnanec svým zaviněním porušil předpisy či pokyny k zajištění BOZP či jednal lehkomyšlně. Pokud si tedy zaměstnavatelé přejí snížit riziko odpovědnosti za pracovní úraz a naopak maximalizovat preventivní povinnosti zaměstnance (§ 106 ZP), jsou odkázáni především na využívání výše uvedených smluvních ujednání a opatření.

Druhým vybraným problémem je otázka hrazení nákladů na práci. Jedním ze znaků závislé práce je, že náklady na práci nese zaměstnavatel. Mimo pracoviště zaměstnavatele ovšem není snadné posoudit, které náklady (zejména za energie) zaměstnanci vznikly při výkonu pracovní činnosti. Z tohoto důvodu zaměstnavatel v praxi tyto náklady hradí paušální částkou.<sup>268</sup> Návrh novely tuto praxi výslovně uzákoňuje, což by mělo pomoci

---

<sup>264</sup> PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5. Str. 150.

<sup>265</sup> Pokud by k úrazu došlo mimo takto specifikované místo, například v kuchyni, neposoudil by se úraz jako pracovní úraz – FUKA, Jindřich. *Právní úprava výkonu práce z domova*. Právní rádce. 2016, (10), 2. Str. 59.

<sup>266</sup> FUKA, Jindřich. *Právní úprava výkonu práce z domova*. Právní rádce. 2016, (10), 2. Str. 59.

<sup>267</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 984. Srov. PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO, Ján MATEJKA a Monika FEIGERLOVÁ. *Metodika k pracovní době a době odpočinku* [online]. 2016 [cit. 2019-09-13]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/16331>. Str. 44.

<sup>268</sup> Paušální částka by přitom měla odrážet náklady za připojení k internetu z domu, energie, a v případě, že zaměstnanec k práci používá vlastní zařízení (počítač, mobil, nářadí), pak i opotřebení těchto zařízení.

### 3.1 ATYPICKÉ FORMY ZAMĚSTNÁNÍ

překonat související potíže při uznávání nákladů finančními úřady<sup>269</sup>. Domnívám se, že i tento krok by mohl přispět ke zatraktivnění tohoto institutu pro zaměstnavatele.

Obecně vzato jsou hlavními limity práce mimo pracoviště zaměstnavatele její nevhodnost či dokonce neaplikovatelnost pro určité profese (např. řidiče), skutečnost, že má zaměstnavatel nižší míru kontroly i řízení zaměstnance a riziko nižší loajality zaměstnance. Zaměstnanec navíc požívá menší právní ochrany a je vystaven riziku sociální izolace. Naopak výhodou jsou snížené náklady zaměstnavatele na pracovní prostor a z hlediska WLB samozřejmě i možnost pracovat a zároveň pečovat o děti a jiné osoby v domácím prostředí bez potřeby zajišťování náhradní péče.<sup>270</sup>

Práce mimo pracoviště zaměstnavatele se mi jeví jako vhodné řešení pro zaměstnance s pečovatelskými povinnostmi zejména v případě kombinovaného ujednání. Zaměstnavatel a zaměstnanec si totiž mohou ujednat, že zaměstnanec bude částečně konat práci na pracovišti a částečně mimo něj.<sup>271</sup> Tato kombinace dle mého názoru odbourává či zmírňuje některá rizika výlučné práce mimo pracoviště zaměstnavatele, především sociální vyloučení, ztíženou komunikaci s pracovním kolektivem a ztížený kariérní růst. Zaměstnancům přitom alespoň částečně zajistí potřebnou flexibilitu, pokud jde o místo výkonu práce. Práce mimo pracoviště zaměstnavatele tak může posloužit jako alternativa ke zkrácenému úvazku, neboť umožňuje alespoň částečně péči z domova či rozvoz dětí do školy, volnočasové aktivity apod. Výhodou je i úspora času stráveného dojížděním do práce.

Tento způsob organizace práce ovšem nebude vhodným řešením pro všechny zaměstnance s WLB potřebami. Vedle již zmíněných objektivních rizik je potřeba uvést, že v domácím prostředí se pracovní efektivita odvíjí především od osobnosti zaměstnance.<sup>272</sup> Pokud jde o BOZP, nevýhodou pro zaměstnance je, že při absenci svědků, která je v případě práce mimo pracoviště zaměstnavatele pravděpodobná, může být pro

---

VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 983.

<sup>269</sup> FUKA, Jindřich. *Právní úprava výkonu práce z domova*. Právní rádce. 2016, (10), 2. Str. 59.

<sup>270</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. Str. 78-79. VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 985.

<sup>271</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7. Str. 644.

<sup>272</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 982.

zaměstnanec náročné prokázat, že k pracovnímu úrazu došlo při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním.<sup>273</sup> Přitom i v případě práce mimo pracoviště zaměstnavatele platí, že důkazní břemeno nese zaměstnanec.<sup>274</sup>

Z hlediska práva EU je relevantní *rámcová dohoda o práci na dálku*, uzavřená mezi sociálními partnery na unijní úrovni dne 16.7.2002. Dohoda stanovuje dobrovolné<sup>275</sup> závazky sociálních partnerů<sup>276</sup> ve vztahu k telepráci<sup>277</sup>. Ustanovení dohody se zabývají především dobrovolným charakterem telepráce (bod 3), rovností zacházení (bod 4, 9, 10, 11), ochranou údajů (bod 5), ochranou soukromí zaměstnance (bod 6), výkonem práce na náklady zaměstnavatele (bod 7) a povinností zaměstnavatele zajistit BOZP (bod 8).

Přestože česká vláda považovala dohodu za implementovanou do českého právního řádu již přijetím nového zákoníku práce<sup>278</sup>, dle mého soudu řada jejích ustanovení není do české právní úpravy promítnuta. ČR má příležitost tyto mezery zaplnit v rámci navrhované novely zákoníku práce. Znění navrhované novely tomu přitom v některých ohledech odpovídá a i důvodová zpráva se na rámcovou dohodu odvolává<sup>279</sup>. Konkrétně by navrhovaná novela dle mého názoru provedla tři ustanovení této dohody. V první řadě se jedná o stanovení povinnosti zaměstnavatele nést náklady na komunikaci mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (srov. bod 7 dohody). Zadruhé se jedná o povinnost zaměstnavatele zajistit, že zaměstnanci nebude odepřen kontakt s ostatními zaměstnanci (srov. bod 9 dohody). Ustanovení tak reaguje na jedno z rizik práce mimo pracoviště

---

<sup>273</sup> PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. *Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5. Str. 153.

<sup>274</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 20.11.2001, sp. zn. 21 Cdo 2507/2000.

<sup>275</sup> Viz bod 1 rámcové dohody o práci na dálku. Viz dále DRBALOVÁ, Vladimíra a Hana MÁLKOVÁ. *Průvodce rámcovými dohodami evropských sociálních partnerů*. In: Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR [online]. srpen 2007 [cit. 2019-12-19]. Dostupné z: [http://www.socr.cz/assets/aktivity/publikace/Pruvodce\\_ramcovymi\\_dohodami\\_evropskych\\_SP.pdf](http://www.socr.cz/assets/aktivity/publikace/Pruvodce_ramcovymi_dohodami_evropskych_SP.pdf). Str. 15.

<sup>276</sup> Jedná se o první dohodu sociálních partnerů na unijní úrovni, kterou se sociální partneři rozhodli implementovat v souladu s postupy a zvyklostmi sociálních partnerů a legislativou členských států namísto rozhodnutí Rady ve smyslu čl. 155 odst. 2 SFEU. EUROPEAN COMMISSION. *Commission staff working paper: Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework*. In: ERC online [online]. 2.7.2008 [cit. 2019-09-24]. Dostupné z: [http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2015/03/LexUriServ.do\\_.pdf](http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2015/03/LexUriServ.do_.pdf) Str. 4.

<sup>277</sup> Definičním znakem práce na dálku je využití informačních technologií (bod 2 *rámcové dohody o práci na dálku*).

<sup>278</sup> EUROPEAN COMMISSION. *Commission staff working paper: Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework*. In: ERC online [online]. 2.7.2008 [cit. 2019-09-24]. Dostupné z: [http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2015/03/LexUriServ.do\\_.pdf](http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2015/03/LexUriServ.do_.pdf). Str. 12.

<sup>279</sup> *Sněmovní tisk 903/0, část č. 1/8: Novela zákoníku práce*. In: PSPČR [online]. 9.9.2016 [cit. 2019-09-24]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=903&CT1=0>. Str. 40, 71.



### 3.1 ATYPICKÉ FORMY ZAMĚSTNÁNÍ

zaměstnavatele, kterým je sociální vyloučení. Návrh novely povinnost zaměstnavatele konkretizuje, když uvádí, že je zaměstnavatel povinen umožnit pravidelné osobní setkávání zaměstnance pracujícího mimo pracoviště zaměstnavatele s ostatními zaměstnanci, pokud o to dotyčný zaměstnanec požádá.<sup>280</sup> Třetím prováděným ustanovením je zajištění ochrany údajů, se kterými zaměstnanec při práci nakládá (bod 5 dohody).

Návrh novely považuji z hlediska WLB za žádoucí zejména díky tomu, že zahrnuje opatření proti sociálnímu vyloučení zaměstnanců a vyjasňuje otázku náhrady nákladů. Zároveň je však dle mého názoru potřeba zvážit i speciální úpravu BOZP. Jako inspirace může posloužit *rámcová dohoda o práci na dálku*, která např. v bodě 8 stanoví, že „pracovník na dálku je oprávněn požadovat inspekční návštěvy.“ Současně by ovšem bylo vhodné zohlednit, že při výkonu práce ve své domácnosti má zaměstnanec větší kontrolu nad svým pracovním prostředím a že některé povinnosti zaměstnavatele jsou při práci mimo jeho prostory proveditelné se značnými nesnáze. K tomu, aby byla právní úprava práce mimo pracoviště zaměstnavatele smysluplná, je totiž potřeba, aby byla atraktivní i pro zaměstnavatele.<sup>281</sup>

#### 3.1.2.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dále jen „*dohody*“) upravuje § 74 an. zákoníku práce. Na základě dohod vykonává zaměstnanec závislou práci v rámci základního pracovněprávního vztahu podobně jako zaměstnanec v pracovním poměru. Dohody však mají charakter doplňkového zaměstnání, které umožňuje skloubit výdělečnou činnost menšího rozsahu nebo specifického charakteru s primární pracovní aktivitou.<sup>282</sup> Využívány jsou zejména v případě nárazové či nepravidelné potřeby práce, sezonní práce, práce malého rozsahu, nebo ze strany studentů, uživatelů starobního důchodu a osob na mateřské či rodičovské dovolené.<sup>283</sup>

---

<sup>280</sup> *Sněmovní tisk 903/0, část č. 1/8: Novela zákoníku práce*. In: PSPČR [online]. 9.9.2016 [cit. 2019-09-24]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=903&CT1=0>. Str. 71.

<sup>281</sup> Například J. Tomšej se domnívá, že by právní úprava měla vymezit skupiny prací, u nichž nejsou daná žádná významná zdravotní rizika, a přenést část odpovědnosti za BOZP na zaměstnance. PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5. Str. 155-156.

<sup>282</sup> HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1. Str. 146.

<sup>283</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 300.

Oproti pracovnímu poměru se dohody vyznačují větším důrazem na flexibilitu a smluvní volnost a nižší zákonnou ochranou zaměstnance. Flexibilita se projevuje ve vzniku dohod, v pracovních podmínkách (téměř všechny lze sjednat smluvně), v odměňování a ve skončení dohod.<sup>284</sup> Je oslaben vztah nadřízenosti a podřízenosti. Zaměstnavatel není povinen zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu (§ 74 odst. 2 ZP), zaměstnanec často vykonává relativně samostatnější práci a je vázán převážně smluvními povinnostmi.<sup>285</sup> Právní úprava pracovního poměru se však subsidiárně vztahuje i na dohody, s výjimkou ustanovení týkajících se převedení na jinou práci a přeložení, dočasného přidělení, odstupného, pracovní doby a doby odpočinku (výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích), překážek v práci na straně zaměstnance (s výjimkou důležitých osobních překážek v práci), dovolené, skončení pracovního poměru, odměňování (s výjimkou minimální mzdy) a cestovních náhrad (§ 77 odst. 2 a 3 ZP).

Zákon rozlišuje dohodu o provedení práce (dále jen „DPP“) a dohodu o pracovní činnosti (dále jen „DPČ“). Práce vykonávaná na základě DPČ nesmí přesáhnout v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, přičemž tento limit se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, nejvýše však v rámci období 52 týdnů (§ 76 odst. 2 a 3 ZP). DPČ ovšem může být uzavřena i na delší dobu.<sup>286</sup> DPP podléhá limitu v rozsahu 300 hodin za kalendářní rok (§ 75 ZP). Pokud zaměstnanec s týmž zaměstnavatelem uzavře více DPP, započítávají se do zákonného limitu všechny z nich (§ 75 ZP). Naproti tomu pokud zaměstnanec s týmž zaměstnavatelem uzavře více DPČ, dodržení zákonného limitu se posuzuje u každé z nich zvlášť (srov § 75 ZP a § 76 ZP).<sup>287</sup>

Praktické rozdíly mezi DPP a DPČ se postupně stírají, například s účinností od 1.1.2012 se i z DPP odvádí pojistné na zdravotní a sociální pojištění v případě, že výše odměny přesáhne 10 000 Kč hrubého.<sup>288</sup> V této souvislosti je na místě poznamenat, že se

---

<sup>284</sup> HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1. Str. 147.

<sup>285</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678. Str. 354.

<sup>286</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678. Str. 356.

<sup>287</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 302, 308.

<sup>288</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678. Str. 358.

### 3.1 ATYPICKÉ FORMY ZAMĚSTNÁNÍ

objevují návrhy na zvýšení tohoto limitu a její navázání na výši minimální mzdy.<sup>289</sup> Navýšení limitu by mimo jiné umožnilo větší přívýdělek rodičům na mateřské a rodičovské dovolené, čímž by je více motivovalo k dřívějšímu zapojení do pracovního trhu již před uplynutím doby, po kterou mají na mateřskou a rodičovskou dovolenou nárok. V platné právní úpravě přetrvává mezi DPP a DPČ jen kvantitativní rozdíl spočívající v rozdílném přípustném rozsahu práce.<sup>290</sup> Volba mezi DPP a DPČ je zcela na vůli smluvních stran. Z dikce § 76 odst. 1 ZP jasně vyplývá, že mezi dohodami neexistuje žádný vztah podřízenosti a DPČ je možné sjednat i v případě, že rozsah práce nebude v témže kalendářním roce přesahovat 300 hodin.

Na místě je i vyjasnění vztahu mezi dohodami a pracovním poměrem. Pro souběh pracovního poměru a dohod téhož zaměstnance u různých zaměstnavatelů neplatí omezení.<sup>291</sup> Naproti tomu se zaměstnavatelem, s nímž má zaměstnanec uzavřen pracovní poměr, může tentýž zaměstnanec uzavřít dohodu jen v případě, že se jedná o jiný druh práce (§ 34b odst. 2 ZP). Smyslem zákazu je především znemožnit zaměstnavatelům obcházení právní úpravy pracovní doby, doby odpočinku a přesčasové práce.<sup>292</sup>

Z hlediska WLB je důležitá i úprava skončení dohod. Smluvní strany si mohou způsob skončení sjednat, ale pokud tak neučiní, podpůrně platí, že je dohodu možné zrušit dohodou stran nebo vypovězením kteroukoliv ze stran z jakéhokoliv důvodu či bez uvedení důvodu v 15denní výpovědní době (§ 77 odst. 4 písm. b) ZP). Okamžité zrušení je možné jen za předpokladu, že tato možnost byla v dohodě sjednána, a jen z důvodů, pro které je možné okamžitě zrušit pracovní poměr (§ 77 odst. 4 písm. c) ZP). V případě výpovědi ze strany

---

<sup>289</sup> KLIČKA, Jan. *Víc peněz z brigády? Poslanci chtějí zvýšit limit 10 tisíc korun.* In: Deník.cz [online]. 31.3.2018 [cit. 2019-09-25]. Dostupné z: <https://www.denik.cz/ekonomika/vic-penez-z-brigadym-poslanci-chteji-zvysit-limit-10-tisic-korun-20180331.html>.

<sup>290</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář.* V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 301.

<sup>291</sup> Neuplatní se ani společná omezení pracovní doby a minimálních dob odpočinku. *Ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby* není zřejmé, zda se limity uplatní na souhrn všech pracovněprávních vztahů jednoho zaměstnance či jen na pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a jedním zaměstnavatelem a právní názory se různí. Zákoník práce, který směrnicí transponoval, vychází z interpretace, dle níž se limity vztahují pouze na pracovněprávní vztahy u téhož zaměstnavatele. Výjimkou jsou mladiství, u nichž se limit sčítá u všech zaměstnavatelů zaměstnance (§ 79a ZP). NOWAK, Tobias. *The turbulent life of the Working Time Directive.* Maastricht Journal of European and Comparative Law. 25(1), 12. DOI: 10.1177/1023263X18760547. Str. 8. HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018.* 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1. Str. 252.

<sup>292</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář.* V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 112.

zaměstnavatele se na zaměstnance nevztahují ustanovení o ochranné době, včetně případů těhotenství a mateřské či rodičovské dovolené (§ 77 odst. 2 písm. g) ZP).<sup>293</sup> To pochopitelně představuje nižší míru jistoty pro zaměstnance, kteří mají největší potřebu sladovat rodinný a pracovní život. Hledání nové práce v období poskytování péče je přitom pro tyto osoby zpravidla náročnější.

Jak již bylo zmíněno, zaměstnanci pracující na základě DPP nebo DPČ nemají ze zákona právo na jiné důležité osobní překážky (např. svatba, pohřeb) uvedené v nařízení vlády č.590/2006 Sb. ani na dovolenou (§ 77 odst. 2 ZP). Zaměstnavatel však může nárok na ně založit přímo v dohodě, ve vnitřním předpise či kolektivní smlouvě. Pokud tak učiní, je potřeba dodržet odpovídající právní úpravu, která se vztahuje na pracovní poměr (§ 77 odst. 3 ZP).<sup>294</sup> Ze zákona musí být vždy dodržena úprava týkající se důležitých osobních překážek v práci, včetně těch, které jsou pro zaměstnance s pečovatelskými povinnostmi rozhodující (mateřská dovolená, rodičovská dovolená, ošetřování člena rodiny a ošetřování a péče o dítě do 10 let, dlouhodobá péče).<sup>295</sup>

Na dohody se s výjimkou minimální mzdy nepoužije úprava odměňování (§ 77 odst. 2 písm. h) ZP) a zaměstnanec tak nebude mít nárok například na příplatky za práci přesčas či ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu. Zaměstnavatel ovšem musí dodržet princip, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům stejná odměna v souladu s § 110 ZP.<sup>296</sup>

Pro zaměstnance s WLB potřebami považují dohody za vhodný nástroj sladování především v situacích, kdy si zaměstnanec z důvodu péče o jinou osobu potřebuje sám rozvrhovat pracovní dobu a zároveň v souvislosti s péčí pobírá dávku sociálního zabezpečení, která vyvažuje nižší míru sociálních jistot a ochrany, jenž pro něho z dohod vyplývá. Jako vhodné se mi proto dohody jeví zejména pro zaměstnankyně, které mají zájem si během mateřské dovolené přivydělat. Výhodou může být i možnost poměrně rychlého skončení pracovněprávního vztahu, která může pečujícímu zaměstnanci přijít

---

<sup>293</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7. Str. 200.

<sup>294</sup> HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1. Str. 247.

<sup>295</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7. Str. 200.

<sup>296</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 317.

### 3.1 ATYPICKÉ FORMY ZAMĚSTNÁNÍ

vhod, pokud se mu kombinování práce s péčí neosvědčí nebo se mu otevřou jiné možnosti, například umístění dítěte do pečovatelského zařízení. Zaměstnancům pečujícím o malé děti může dále krátkodobě vyhovovat, že v případě DPP podléhá odměna odvodům pojistného na sociální a zdravotní pojištění až při převýšení částky 10.000 Kč. Vzhledem k tomu, že za zaměstnance čerpající mateřskou dovolenou, rodičovskou dovolenou a rodičovský příspěvek platí zdravotní pojištění stát, mohou tito zaměstnanci svůj příjem optimalizovat tím, že budou pracovat na DPP u více zaměstnavatelů.<sup>297</sup>

Obrácenou stranou mince je ovšem nižší míra jistoty práce. Jako problematické vnímám především to, že se na dohody nevztahuje ochranná doba před skončením zaměstnání, a zaměstnavatel tak může pracovněprávní vztah rozvázat i s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené a zaměstnancem na rodičovské dovolené. Pro zaměstnance, kteří si prostřednictvím dohod přidělávají po dobu čerpání mateřské či rodičovské dovolené, naopak dle mého názoru nepředstavuje zásadní problém skutečnost, že nemají ze zákona nárok na dovolenou a že se neuplatní některé překážky v práci na straně zaměstnance.

DPP a DPCČ dále obnáší řadu rizik a nevýhod z hlediska odvodů na sociální pojištění a souvisejících nároků na dávky sociálního zabezpečení. Pokud jde o zaměstnance zaměstnané na DPCČ, vztahují se na ně obecné podmínky účasti na nemocenském pojištění, s výjimkou tzv. zaměstnání malého rozsahu. O to se jedná v případě, že výše sjednané měsíční odměny nepřevyšuje rozhodný příjem (dle § 6 odst. 2 ZNP v současnosti 3.000 Kč), případně výše měsíční odměny nebyla sjednána vůbec (§ 7 ZNP). V těchto případech je zaměstnanec účasten nemocenského pojištění jen v případě, že odměna v příslušném měsíci převýšila rozhodný příjem.<sup>298</sup> Pokud jde o DPP, nárok na nemocenské, peněžitou pomoc v mateřství a otcovskou poporodní péči vznikne jen v měsících, ve kterých zaměstnanec dosáhl výdělku, který převyšuje částku 10.000 Kč (§ 7a odst. 1 ZNP). Pokud tedy například k nástupu na mateřskou dovolenou dojde na začátku měsíce, kdy ještě rozhodného příjmu zaměstnankyně nedosáhla, může se stát, že podmínky pro nárok nesplní

---

<sup>297</sup> PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5. Str. 57.

<sup>298</sup> Pokud byla sjednána odměna vyšší než rozhodný příjem, nejedná se o práci malého rozsahu a zaměstnanec bude účasten pojištění i v měsících, kdy nedosáhl rozhodného příjmu.

jen z tohoto důvodu<sup>299</sup>. Toto vnímám jako problematické především s ohledem na skutečnost, že v okamžiku dosažení rozhodného příjmu odvádí zaměstnanec pojistné z celé výše odměny, ale nemá odpovídající sociální jistoty.

Z uvedených podmínek účasti na nemocenském pojištění vyplývá, že zaměstnanci zaměstnaní na základě dohod mají nárok pouze na nemocenské, peněžitou pomoc v mateřství a dávku otcovské poporodní péče. Naproti tomu je v zásadě vyloučen nárok na ošetřovné (§ 39 odst. 5 písm. b) ZNP), dlouhodobé ošetřovné<sup>300</sup> (§ 41c odst. 1 písm. a) a b) ZNP) a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství (§ 42 odst. 4 písm. a) ZNP). Z DPP či zaměstnání malého rozsahu navíc neplyne ochranná lhůta (§ 15 odst. 4 písm. c) a f) ZNP), takže nárok na dávky nevznikne po skončení zaměstnání. V případě DPP dále platí, že vykonaná práce se započítává jako odpracovaná doba pro účely posouzení nároku na důchod jen v měsících, ve kterých odměna převyší částku 10.000 Kč (§ 8 odst. 1 *zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění*). Dlouhodobé zaměstnávání na DPP může mít tedy v případě nižších výdělků negativní dopad z hlediska zabezpečení zaměstnance ve stáří.

Zákoník práce ve svém § 74 ZP zdůrazňuje doplňkový charakter dohod a vyjadřuje tak upřednostnění pracovního poměru. Dikce *“zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů zejména zaměstnanci v pracovním poměru“* je ovšem (obzvláště ve srovnání s dřívější úpravou) spíše proklamativní.<sup>301</sup> Ve skutečnosti zaměstnavatelé dohody často zneužívají za účelem minimalizace nákladů na odměňování zaměstnance (přestože daný pracovněprávní vztah odpovídá spíše povaze pracovního poměru).<sup>302</sup> Někteří zaměstnavatelé dokonce obcházejí zákonné limity rozsahu práce vykonávané na základě DPP či DPČ či ustanovení o minimální mzdě vykazováním nižšího počtu odpracovaných hodin. Dochází i k tomu, že zaměstnavatelé uzavírají se zaměstnanci pracujícími na

---

<sup>299</sup> Zákon o nemocenském pojištění tento problém částečně zohledňuje v § 15a, dle něhož bude mít zaměstnankyně nárok na PPM i v dotyčném měsíci za předpokladu, že alespoň tři měsíce bezprostředně před nástupem na MD byla účastna pojištění.

<sup>300</sup> Tento nárok však mají zaměstnanci v případě DPČ, nejedná-li se o zaměstnání malého rozsahu.

<sup>301</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678. Str. 352.

<sup>302</sup> CHOTĚBORSKÁ, Šárka; CIMLEROVÁ, Květoslava. *Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti v nemocenském pojištění* [Systém ASPI]. PSK. - Personální a sociálně právní kartotéka. PSK (Wolters Kluwer) [cit. 2019-9-25]. ASPI\_ID LIT231307CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

pracovní poměr DPP či DPČ pro případ práce přesčas, aby se tak vyhnuli placení přesčasových příplatků.<sup>303</sup>

## 3.2 Důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance a odpovídající hmotné zabezpečení

Překážka v práci je právní skutečnost, jejíž podstatou je právem uznaná nemožnost nebo obtížnost plnění základních pracovněprávních povinností.<sup>304</sup> Po dobu těchto překážek dochází k dočasné suspenzi pracovního závazku. Především se pozastavuje povinnost zaměstnance konat práci a povinnost zaměstnavatele vyplácet mzdu nebo plat.<sup>305</sup> V případě, že důvodem překážky je skutečnost, která nastala v životě zaměstnance, hovoříme o překážkách v práci na straně zaměstnance. Pokud je důvodem překážky péče o zdraví zaměstnance nebo osob jemu blízkých, jedná se o důležité osobní překážky v práci.<sup>306</sup>

Důležité osobní překážky v práci jsou z pohledu WLB klíčové, protože ze zákona zaměstnance opravňují k čerpání pracovního volna po dobu trvání překážky a poskytují mu posílenou pracovněprávní ochranu. Jedná se o překážky obligatorní, neboť zaměstnanec je pouze oznamuje a prokazuje a zaměstnavatel má povinnost po dobu jejich trvání omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci.<sup>307</sup> V této kapitole se budu zabývat pouze takovými

---

<sup>303</sup> Zaměstnavatelé přitom buďto nedbají § 34b odst. 2 ZP či pro dohodu sjednají odlišný fiktivní druh práce. VALÍČEK, Adam; VALÍČKOVÁ, Irena. *Dohoda o provedení práce vedle pracovní smlouvy - aneb (ne)obcházení přesčasů* [Systém ASPI]. VerZak - Veřejné zakázky [cit. 2019-9-25]. ASPI\_ID LIT248452CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

<sup>304</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo. 2.*, upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1. Str. 291.

<sup>305</sup> Vedle základního obsahu pracovněprávního vztahu mají překážky v práci dopad i na jiná práva a povinnosti, a sice na pracovní dobu (doba překážek v práci se až na zákonné výjimky považuje za výkon práce), dovolenou (na dobu některých překážek v práci, mezi které patří i mateřská a rodičovská dovolená, nelze zaměstnanci naříditi dovolenou, a na dobu ostatních překážek ji lze naříditi dovolenou jen na základě žádosti zaměstnance, čerpaná dovolená se po dobu překážek v práci přerušuje), zkušební dobu (zkušební doba se o dobu celodenních překážek v práci prodlužuje), stabilitu pracovního poměru (po dobu některých překážek v práci se zaměstnanec ocitá v ochranné době) a na návrat (u některých překážek má zaměstnanec návrat na zařazení na jeho původní práci a pracoviště, u jiných na zařazení dle pracovní smlouvy). Více k těmto právním důsledkům viz BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo. 7.* doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678. Str. 261-264.

<sup>306</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo. 2.*, upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1. Str. 292.

<sup>307</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo. 2.*, upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1. Str. 292. Výjimkou z automatického nároku zaměstnance na pracovní volno je dlouhodobá péče dle § 191a, u něhož může zaměstnavatel zamítnout žádost o pracovní volno v případě vážných provozních důvodů.

důležitými osobními překážkami v práci na straně zaměstnance, které zabezpečují potřebu péče o jinou osobu. Konkrétně se budu věnovat mateřské dovolené, rodičovské dovolené, ošetřování či péči o dítě mladší 10 let nebo ošetřování jiného člena domácnosti, dlouhodobé péči a okrajově i některým jiným důležitým osobním překážkám v práci na straně zaměstnance, které jsou upraveny v *nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci* (dále jen „*nařízení vlády*“).

Vedle důležitých osobních překážek v práci výslovně upravených právními předpisy (ať už v zákoníku práce či nařízení vlády) ovšem mohou v životě zaměstnance nastat i jiné skutečnosti, které mu znemožní či ztíží výkon práce. Jedná se o fakultativní, nenárokové překážky v práci. V těchto případech totiž záleží na dohodě zaměstnance a zaměstnavatele, zda a za jakých podmínek bude zaměstnanci poskytnuto pracovní volno. Může se přitom jednat o překážku dlouhodobou<sup>308</sup> či krátkodobou, kterou může zaměstnavatel nechat zaměstnance napracovat, tj. poskytnout zaměstnanci náhradní volno (srov. § 78 odst. 1 písm. i) a § 348 odst. 1 písm. a)).<sup>309</sup>

Po dobu překážek v práci zaměstnanec nepracuje a tudíž mu ani nevzniká nárok na mzdu nebo plat.<sup>310</sup> Dočasné uvolnění z práce z důvodu péče o příbuzné bez současného zabezpečení výpadku příjmu by ovšem skýtalo pouze selektivní ochranu těm, kteří si takový výpadek mohou dovolit. Význam úpravy důležitých osobních překážek v práci se tedy do značné míry odvíjí i od toho, jak bude zaměstnanec po dobu těchto překážek hmotně zabezpečen, ať už prostřednictvím dávek sociálního zabezpečení (v případě důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance dle zákoníku práce) či ze strany zaměstnavatele náhradou mzdy nebo platu (v případě některých jiných důležitých osobních překážek v práci upravených *nařízením vlády*). V této části se proto budu zabývat jak pracovněprávními aspekty zmíněných překážek, tak aspekty práva sociálního zabezpečení.

Z hlediska WLB a finanční situace zaměstnanců je významné i to, do jaké míry právní úprava umožňuje zaměstnancům čerpajícím sociální dávky spojené s důležitými osobními

---

<sup>308</sup> V oblasti WLB se bude typicky jednat o případ, kdy zaměstnanec s dítětem, které již dovršilo věku 3 let (s čímž se pojí zánik nároku na rodičovskou dovolenou), bude žádat o pracovní volno do dovršení věku 4 let dítěte (tj. do uplynutí podpůrčí doby rodičovského příspěvku).

<sup>309</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678. Str. 273.

<sup>310</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678.

Str. 261.



### 3.2 DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

překážkami výkon vřdělenné řinnosti. Toto posouzení je podstatné zejména v řipadě mateřské a rodičovské dovolené, které jsou charakteristické delší dobou trvání, v jejímž dšsledku může zaměstnanec ři zaměstnankyně vyhledávat možnosti řivřdělku. V rámci této kapitoly se proto budu zabřvat i možnostmi řivřdělku zaměstnancř v řipadě řechto dvou překážek. Konečně za nedřlnou součást problematiky povařuji i otázkou ochrany zaměstnancř po dobu dřležitých osobních překážek v práci. Na závěr kapitoly se proto budu zabřvat i obsahem této zvláštní pracovněprávní ochrany.

V oblasti dřležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance spojených s pečovateřskými povinnostmi je významné i unijní právo. Stěžejní je *těhotenská směrnice*, která stanoví předevřím minimální podmínky nároku na mateřskou dovolenou, a *směrnice o WLB*, která upravuje minimální požadavky na rodičovskou dovolenou, otcovskou dovolenou, pečovateřskou dovolenou a dovolenou z dřvodu vyšři moci, jakoř i související pracovněprávní ochranu. Relevantní je i *směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. řervence 2006 o zavedení zásady rovných řilležitostí a rovného zacházení pro muže a řeny v oblasti zaměstnání a povolání* (dále jen „*směrnice o rovném zacházení s řenami a muži v oblasti zaměstnání*“), která upravuje i nárok zaměstnankynř řerpajících MD na návrat na stejné nebo rovnocenné pracovní místo a na prospěch ze zlepření pracovních podmínek, na které by zaměstnankyně měla nárok během své nepřítomnosti. Přřslušnými ustanoveními směrnic se budu blřže zabřvat v rámci jednotlivých podkapitol.

#### 3.2.1 Mateřská dovolená

Mateřská dovolená (dále jen „MD“) je pracovněprávním institutem, který umořňuje chránit řeny v období pokročilého těhotenství a bezprostředně po porodu za účelem péče o novorozené dítě a vlastní rekonvalescence. Zákoník práce považuje MD za dřležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnankyně (§ 191 ZP), během níř je zaměstnavatel povinen řeně udělit pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu po dobu až 28 třdnř a v řipadě vícečetného porodu 37 třdnř (§ 195 odst. 1 ZP).

Zaměstnankyně musí zaměstnavatele o poskytnutí takového pracovního volna požádat a existenci překážky prokázat (§ 206 odst. 1 a odst. 2 ZP). Vzhledem k povinnosti

zaměstnavatele vyhovět, má žádost spíše povahu oznámení.<sup>311</sup> Zákon přitom nestanoví, jakou formou a v jaké lhůtě má zaměstnankyně oznámení provést. V této souvislosti je sporné, zda lze MD (resp. obecně překážky, o nichž je známo, že nastanou, ale není známo kdy) považovat za překážku předem známou (zaměstnanec je povinen o volno požádat *včas*), či předem neznámou (zaměstnanec je povinen zaměstnavatele uvědomit *bez zbytečného průtahů o předpokládané době trvání*). M. Vrajk se domnívá, že jelikož není předem s jistotou možné určit den narození dítěte, jedná se o překážku předem neznámou, a zaměstnankyně proto zaměstnavatele uvědomí bez zbytečného průtahů.<sup>312</sup> Osobně bych MD zařadila spíše do kategorie překážek předem známých, neboť MD jako taková je předem známa a neznámé je jen datum narození dítěte, které je však z hlediska úpravy nástupu na MD v zákoníku práce pouze orientační, neboť zaměstnankyně si sama (v určitých mezích) volí den nástupu na MD i délku MD. Domnívám se, že smyslem rozlišení překážek v práci na straně zaměstnance z hlediska „lhůt“ pro předložení žádosti/oznámení zaměstnancem je, aby v případě předvídatelných překážek měl zaměstnavatel dostatek času přizpůsobit provoz. MD přitom předvídatelnou překážkou je a vzhledem k její standardní délce 28 týdnů má zaměstnavatel obzvláště oprávněný zájem na včasné vyrozumění, aby mohl provést potřebné kroky k zajištění zastoupení zaměstnankyně. Zaměstnavatel může oprávněně očekávat včasné oznámení MD i z důvodu, že zaměstnankyně může dodatečně délku MD zkrátit či jinak změnit, a zaměstnavatel je povinen tuto změnu respektovat (k tomuto viz dále). Pokud jde o způsob oznámení, typicky žena oznámení učiní tiskopisem vystaveným ošetřujícím lékařem, v němž vyznačí den nástupu na MD.<sup>313</sup> Zpravidla zaměstnankyně zaměstnavatele vyrozumívá v souvislosti s uplatněním nároku o peněžitou pomoc v mateřství, o kterou se žádá prostřednictvím zaměstnavatele.<sup>314</sup>

Zajímavou problematiku představuje otázka, zda má zaměstnankyně právo či povinnost čerpat MD. Zákoník práce výslovně neupravuje povinnost zaměstnankyně nastoupit na MD a v případě, že tak zaměstnankyně neučiní, ani nestanovuje žádný

---

<sup>311</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 658.

<sup>312</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 658.

<sup>313</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. Str. 86.

<sup>314</sup> HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1. Str. 473.

### 3.2 DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

mechanismus, dle kterého by zaměstnavatel čerpání MD mohl přikázat.<sup>315</sup> I kdyby zákoník práce s takovým mechanismem počítal, úprava by narážela na problém, že zaměstnankyně nemá povinnost o svém stavu zaměstnavatele informovat a zaměstnavatel není povinen – ba dokonce nesmí - její stav zjišťovat.<sup>316</sup> Pokud zaměstnankyně své právo na MD neuplatní a zaměstnavatel má pochyby, zda vzhledem k jejímu těhotenství je schopna sjednané práce vykonávat, může ji vyslat na mimořádnou lékařskou prohlídku. Posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnankyně tak provede poskytovatel pracovně-lékařských služeb svým lékařským posudkem.

K otázce, zda čerpání MD je právem či povinností žen, existuje pestrá škála právních názorů. Dle dikce zákona *přísluší* MD zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě (§ 195 odst. 1 ZP) a *zaměstnavatel je povinen* omluvit nepřítomnost zaměstnankyně (§ 191 ZP). Zákon zároveň uvádí, že na MD nastupuje zaměstnankyně *zpravidla* od počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu (§ 195 odst. 2 ZP). G. Halířová z těchto ustanovení vyvozuje, že MD je *subjektivním právem* žen a ženy mají nejen právo ji čerpat později než počátkem 6. týdne před očekávaným dnem porodu, ba dokonce právo ji nečerpat vůbec.<sup>317</sup> Tento postoj sdílí i T. Kadlecová a N. Randlová argumentující, že ustanovení o době MD se uplatní jen v případě, že se zaměstnankyně rozhodne MD čerpat.<sup>318</sup>

Rozdílný názor zastává M. Galvas, dle něhož je v zákoníku práce nepřímo vyjádřena *povinnost* zaměstnankyně nastoupit na MD. Naproti tomu M. Barinková upřednostňuje svobodnou vůli žen a připouští výkon práce dokonce i v období šestinedělí v přesvědčení, že zákaz přidělování práce platí jen v případě čerpání MD.<sup>319</sup> Takový formální výklad podle mě zcela přehlíží celospolečenský zájem na zotavení ženy a zdravý vývoj dítěte.

---

<sup>315</sup> KADLECOVÁ, Tereza a Nataša RANDLOVÁ. *Povinně na mateřskou?* [online]. 14.4.2014 [cit. 2019-09-17]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/povinne-na-materskou-93928.html>.

<sup>316</sup> KREYSA, Vlastimil. *Ochrana a práva zaměstnankyň na mateřské a rodičovské dovolené*. In: Advokátní deník [online]. 16. 7. 2019 [cit. 2019-10-07]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2019/07/16/ochrana-a-prava-zamestnankyn-na-materske-a-rodicovske-dovolene/>.

<sup>317</sup> Halířová, Gabriela. *Nástup na mateřskou dovolenou - právo nebo povinnost?* [Systém ASPI]. PrFo. - Právní fórum (Wolters Kluwer) [cit. 2019-12-16]. ASPI\_ID LIT39691CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X. HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. Str. 84-85.

<sup>318</sup> KADLECOVÁ, Tereza a Nataša RANDLOVÁ. *Povinně na mateřskou?* [online]. 14.4.2014 [cit. 2019-09-17]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/povinne-na-materskou-93928.html>.

<sup>319</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. Str. 85, 91.

M. Vrajík se domnívá, že datum nástupu na MD si žena určuje v mezích období počátku šestého až osmého týdne před očekávaným dnem porodu.<sup>320</sup> S touto interpretací se nemohu ztotožnit, neboť zákoník práce výslovně počítá i s variantou, že žena na MD nastoupí i později (§ 195 odst. 3 ZP). Ze zmíněného ustanovení vyplývá, že pokud se zaměstnankyně rozhodne nastoupit na MD později než šest týdnů před očekávaným dnem porodu, MD se o dobu, po kterou na ni zaměstnankyně nastoupila později, zkrátí, a po porodu jí bude náležet již jen 22 týdnů.<sup>321</sup> Jedná se o postih, který odráží společenský zájem na tom, aby ženy v zájmu ochrany svého zdraví jakož i zdraví očekávaného dítěte nastupovaly na MD již před porodem.<sup>322</sup>

Osobně sdílím názor E. Janečkové, která MD považuje za subjektivní právo zaměstnankyně, s tím, že toto právo se v zásadě (v určitém rozsahu) stává povinností od chvíle, kdy žena porodí. Zmíněná autorka svůj postoj přitom odvozuje z § 195 odst. 4 a 5 ZP, dle něhož MD v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu. S ohledem na cíl těchto ustanovení, kterým je poskytnout ženě čas potřebný k překonání následků fyzické a psychické zátěže, které byla vystavena v souvislosti s porodem, platí, že je zaměstnavatel povinen po tuto dobu nepřipustit zaměstnávání ženy. Tomu přitom odpovídá povinnost ženy strpět, že jí zaměstnavatel neumožní pracovat. Žena se proto sice může rozhodnout nečerpat MD, ale v takovém případě musí po dobu povinných 14 týdnů čerpat například dovolenou za kalendářní rok nebo neplacené pracovní volno.<sup>323</sup>

V praxi se případy, kdy zaměstnankyně na MD nenastoupí buďto vůbec, nebo se do práce vrátí před vyčerpáním celé doby MD, vyskytují čím dál častěji.<sup>324</sup> Jak již bylo

---

<sup>320</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 621.

<sup>321</sup> Odpovídajícím způsobem se přitom zkrátí i peněžitá pomoc v mateřství.

<sup>322</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. Str. 87. Bylo by však nespravedlivé, aby právní úprava penalizovala zaměstnankyni i v případě, že zaměstnankyně nestihla vyčerpat šest týdnů MD před porodem z důvodu, že porod nastal před očekávaným dnem porodu. V takovém případě se proto tento postih neuplatní.

<sup>323</sup> JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-337-1. Str. 42-43. HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Nástup na mateřskou dovolenou - právo nebo povinnost?* [Systém ASPI]. PrFo. - Právní fórum (Wolters Kluwer) [cit. 2020-1-10]. ASPI\_ID LIT39691CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

<sup>324</sup> Počet případů se zvýšil po nabytí účinnosti zákona o nemocenském pojištění, který přinesl úpravu střídavé péče, dle které má na peněžitou pomoc i pojištěnec, jenž pečuje o dítě a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud s matkou uzavřel dohodu, že bude o dítě pečovat. HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4.

### 3.2 DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

naznačeno, povinné volno v rozsahu 14 týdnů je možné realizovat nejen prostřednictvím MD, ale i dovolené za kalendářní rok, neplaceného volna na základě dohody se zaměstnavatelem či dočasné pracovní neschopnosti.<sup>325</sup> Důvodem této volby zpravidla bývá, že pro zaměstnankyni je takové alternativní řešení finančně výhodnější.<sup>326</sup> Čerpání dovolené namísto MD však obnáší jistá rizika. Především na rozdíl od MD potřebuje zaměstnankyně k čerpání dovolené souhlas zaměstnavatele, zaměstnavatel není povinen umožnit čerpání dovolené v jednom úseku (§ 217 odst. 1 ZP) a doba dovolené nepokryje celé čtrnáctitýdenní období, po které zaměstnavatel nemůže ženě přidělovat práci, takže zbylý rozsah volna by bylo potřeba realizovat jinou formou. Dále je potřeba si uvědomit, že zaměstnankyně, která neuplatní své právo na MD, nepožívá příslušné pracovněprávní ochrany (tj. především absolutního zákazu okamžitého zrušení pracovního poměru a zákazu výpovědi).<sup>327</sup> Dle mého názoru by žena měla upřednostnit MD před ekonomicky výhodnějšími alternativami, a to především z důvodu větší stability zaměstnání a ochrany, která se s MD pojí. *De lege ferenda* lze uvažovat o tom, že by se po dobu 14týdenního volna, které je zaměstnankyně povinna v souvislosti s porodem čerpat, na zaměstnankyni vztahovala ochranná doba i v případě, že toto povinné volno realizuje jinak než v podobě MD.

Pokud zaměstnankyně na MD nastoupí, ale rozhodne se ji předčasně ukončit a nastoupit do práce před vyčerpáním celého nároku, nemůže jí zaměstnavatel v návratu bránit. Pokud by se zaměstnankyně později rozhodla opět vrátit na MD, zaměstnavatel jí

---

aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1. Str. 472.

<sup>325</sup> KADLECOVÁ, Tereza a Nataša RANDLOVÁ. *Povinně na mateřskou?* [online]. 14.4.2014 [cit. 2019-09-17]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/povinne-na-materskou-93928.html>. V krajních případech zaměstnankyně zaměstnavateli své těhotenství zatajuje. PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5. Str. 164-165.

<sup>326</sup> Čerpání dovolené dle § 211 an. je výhodnější pro ženy s vyššími příjmy, neboť zatímco za dovolenou přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, v případě PPM je započítatelný příjem zaměstnankyně redukován v rámci tří redukčních hranic a následně je snížen na 70% částky. HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Nástup na mateřskou dovolenou - právo nebo povinnost?* [Systém ASPI]. PrFo. - Právní fórum (Wolters Kluwer) [cit. 2019-12-16]. ASPI\_ID LIT39691CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X. HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. Str. 94.

<sup>327</sup> K tomuto více viz HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. Str. 95-96 a 122 an.

rovněž musí vyhovět, avšak MD dobehne ve zbývajícím rozsahu, jako kdyby nebyla bývala přerušena návratem do práce. O dobu přerušeni MD se tedy MD neprodlužuje.<sup>328</sup>

Označení mateřská *dovolená* bývá předmětem kritiky z důvodu, že pojem zlehčuje péči matky a nedoceňuje tak přínos této činnosti pro rodinu a společnost.<sup>329</sup> V této souvislosti byl dokonce skupinou poslanců předložen návrh novely zákoníku práce<sup>330</sup> spočívající v přejmenování institutu na mateřskou *péči*.<sup>331</sup> Domnívám se, že taková změna by byla ryze formální a sama o sobě by nijak nepomohla ženám pokud jde o podmínky, za kterých o děti v období MD pečují, ani by nevedla k většímu docenění mateřské role ze strany veřejnosti. Změna by se navíc neobešla bez rozsáhlých novel řady souvisejících zákonů, což by bylo neúčelné z hlediska alternativních návrhů novel, na které by rezorty mohly vynaložit čas a prostředky. Dle mého názoru by se novely měly zaměřit na věcné změny a formální změny tohoto rázu by měly být maximálně spojovány s věcnými novelami. Pojem „dovolená“ je navíc potřeba vnímat jako dočasné uvolnění z práce, jehož důvody mohou být rozmanité – zdravotní, vědecké, výkon veřejné funkce, nebo právě mateřství. V zahraniční úpravě je rovněž běžné, že se pro MD a dovolenou za kalendářní rok používá společný obecný pojem.<sup>332</sup>

V právní úpravě EU je pro MD stěžejní *těhotenská směrnice*, která mimo jiné harmonizuje minimální pravidla pro MD. Cílem směrnice je zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví žen v souvislosti s jejich mateřstvím.<sup>333</sup> Směrnice mimo jiné upravuje minimální požadavky na MD a odpovídající hmotné zabezpečení. Členské státy musí zajistit možnost čerpání MD v rozsahu alespoň 14 nepřetržitých týdnů, přičemž min. 2

---

<sup>328</sup> HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018. 4. aktualizované vydání*. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1. Str. 472.

<sup>329</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. Str. 92.

<sup>330</sup> *Sněmovní tisk 212/0, část č. 1/4: Novela z. - zákoník práce*. In: PSPČR [online]. 22.06.2018 [cit. 2019-10-09]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=212&CT1=0>.

<sup>331</sup> HORÁZNÝ, Josef a Martin ŠTERBA. *Mateřská ani rodičovská dovolená název nezmění. Přejmenování na péči vláda odmítla*. In: ČT 24 [online]. 24.7.2018 [cit. 2019-09-26]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/domaci/2546182-materska-ani-rodicovska-dovolena-nazev-nezmeni-prejmenovani-na-peci-vlada-odmitla>.

<sup>332</sup> Viz HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. Str. 82-83.

<sup>333</sup> Jak již bylo uvedeno výše, výběr tohoto právního základu byl pragmatický, protože oproti jiným v úvahu připadajícím právním základům k přijetí směrnice postačila většina hlasů v Radě. SDEU však ve svých rozsudcích dovedl ještě druhý cíl směrnice, a sice ochranu „zvláštního vztahu mezi ženou a dítětem“. Je to právě tento druhý cíl, který podtrhává tradiční pojetí WLB v rozhodovací praxi SDEU.

týdny z této doby musí být čerpány povinně (čl. 8). Směrnice přitom nepožaduje, aby část této dovolené byla vyčerpána před porodem.<sup>334</sup> V této souvislosti považují českou úpravu, která požaduje čerpání MD v rozsahu 6 týdnů již před porodem (a případný dobrovolný pozdější nástup na MD penalizuje jejím krácením), za příliš rigidní.<sup>335</sup> Nárok na MD má žena automaticky.<sup>336</sup>

#### 3.2.2 Peněžitá pomoc v mateřství

Peněžitá pomoc v mateřství (dále jen „PPM“) je dávka nemocenského pojištění, která nahrazuje příjem ušlý z důvodu absence v práci v důsledku těhotenství a raného mateřství.<sup>337</sup> Výše PPM je pro WLB důležitým faktorem, neboť může ovlivňovat rozhodování ženy o tom, v jakém rozsahu bude MD čerpat (zda pouze v povinném rozsahu či využije celého nároku), zda MD dokonce nenahradí čerpáním neplaceného volna nebo dovolené za kalendářní rok a zda bude během MD pracovat, případně vykonávat jinou výdělečnou činnost. Je proto stěžejní, aby výše sociální dávky zajistila důstojný příjem a zaměstnankyně tak měla skutečně svobodnou volbu.

*Těhotenská směrnice* upravuje minimální požadavky na hmotné zajištění žen na MD v článku 11. Dle tohoto článku musí být ženám na MD „zajištěno zachování odměny za práci nebo nároku na odpovídající dávky“. Dávky se přitom považují za odpovídající, pokud zajišťují příjem alespoň rovnocenný příjmu, jaký by dotyčná měla v případě přerušení činnosti z důvodů spojených se zdravotním stavem, v mezích případného stropu stanoveného vnitrostátními právními předpisy (čl. 11 odst. 3). Výše sociální dávky při MD tedy musí odpovídat alespoň výši nemocenského. Směrnice přitom umožňuje členským

---

<sup>334</sup> SCHLACHTER, Monika. *EU labour law: a commentary*. Alphen aan den Rijn, The Netherlands: Kluwer Law International, [2015]. ISBN 978-90-411-4978-7. Str. 302.

<sup>335</sup> Do 30.6.1987 bylo možné, aby žena na MD nastoupila později bez krácení MD i v případě, že ji lékař se zřetelem k jejímu zdravotnímu stavu a pracovním podmínkám povolil pracovat déle. Zrušení této možnosti považují za nešťastné, protože tím byla omezena flexibilita MD a možnost volby ženy. Ta je přitom podle mě na místě, neboť průběh těhotenství je individuální a některé ženy neomezí ve výkonu práce ani pokročilé těhotenství. Vliv těhotenství na práci se navíc odvíjí od povahy práce. HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. Str. 88.

<sup>336</sup> SDEU v rozsudku ze dne 20. září 2007, *Sari Kiiski proti Tampereen kaupunki*, sp. zn. C-116/06 judikoval, že vyhovění žádosti o MD není vázáno na riziko spojené s pokračováním ve výkonu práce a zaměstnavatel není oprávněn zamítnout žádost zaměstnankyně o MD ani tehdy, pokud zaměstnankyně v době žádosti čerpá RD. SCHLACHTER, Monika. *EU labour law: a commentary*. Alphen aan den Rijn, The Netherlands: Kluwer Law International, [2015]. ISBN 978-90-411-4978-7. Str. 317.

<sup>337</sup> KOLDINSKÁ, Kristina a Petr TRÖSTER. *Právo sociálního zabezpečení. 7.*, podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-692-0. Str. 143.

státům dávku podmínit splněním podmínek stanovených vnitrostátními právními předpisy (čl. 11 odst. 4). Součástí podmínek může být i požadavek na předchozí dobu zaměstnání, avšak požadovaná doba nesmí být delší než 12 měsíců bezprostředně před předpokládaným datem porodu (*idem*).

Zákon o nemocenském pojištění přitom splňuje požadavky směrnice na výši příjmu zaměstnankyně po dobu čerpání MD a nevybočuje z mezí podmínek, kterými může čerpání podmínit. Výše PPM za kalendářní den činí 70 % denního vyměřovacího základu (srov. § 29 odst. 1 ZNP<sup>338</sup>). Denní vyměřovací základ se do částky první redukční hranice počítá 100 %, z částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice se počítá 60 %, z částky nad druhou redukční hranici do třetí redukční hranice se počítá 30 % a k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží (§ 21 odst. 1 písm. b) ZNP; srov. s písm. a)<sup>339</sup>). Pokud zaměstnankyni vznikl za trvání téhož zaměstnání nárok na další PPM dříve, než předchozí dítě dovršilo věku 4 let, použije se denní vyměřovací základ zjištěný pro výpočet předchozí peněžité pomoci v mateřství, je-li vyšší než „nový“ denní vyměřovací základ (§ 19 odst. 3 ZNP). Tímto ustanovením zákon reaguje na situaci zaměstnankyň, které před nástupem na další MD z důvodu péče o starší dítě pracovaly na částečný úvazek, v důsledku čehož se snížil jejich denní vyměřovací základ a tudíž i výše PPM.<sup>340</sup>

Z hlediska WLB jsou významné i podmínky čerpání příspěvku. Podmínkou nároku na PPM je účast pojištěnce na pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dní v posledních 2 letech přede dnem nástupu (§ 32 odst. 2 ZNP), přičemž zákon jako náhradní dobu pojištění uznává dobu studia (za předpokladu, že bylo úspěšně ukončeno ještě před nástupem na PPM) a dobu pobírání invalidního důchodu pro invaliditu 3. stupně (§ 32 odst. 4 ZNP).<sup>341</sup> PPM náleží i po zániku pojištění za předpokladu, že žena nastoupila na PPM v ochranné lhůtě, která činí 180 kalendářních dní ode dne zániku pojištění, pokud pojištěná činnost trvala alespoň 180 kalendářních dní. Pokud pojištěná činnost trvala kratší dobu, délka

---

<sup>338</sup> Uvedené ustanovení upravuje výši nemocenského, a sice 60 % denního vyměřovacího základu do 30. kalendářního dne pracovní neschopnosti, 66 % od 31. dne do 60. dne a 72 % od 61. dne. Požadavek směrnice na to, aby PPM odpovídala alespoň výši nemocenského, je splněn i navzdory tomu, že výše nemocenského činí od 61. dne nemoci 72 % denního vyměřovacího základu. Při srovnání souhrnné výše těchto dávek po dobu 28 týdnů výše nemocenského nepřevyší výši PPM.

<sup>339</sup> Výpočet denního vyměřovacího základu u nemocenského je pro zaměstnance méně výhodný, neboť u částky do první redukční hranice se započítává jen 90 % (oproti 100 % v případě PPM).

<sup>340</sup> PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5. Str. 51.

<sup>341</sup> CIMLEROVÁ, Květoslava; CHOTĚBORSKÁ, Šárka. *Peněžítá pomoc v mateřství, 1. část – základní podmínky nároku s příklady* [Systém ASPI]. PSK. - Personální a sociálně právní kartotéka. PSK (Wolters Kluwer) [cit. 2019-10-7]. ASPI\_ID LIT160637CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.



### 3.2 DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

ochranné lhůty odpovídá počtu kalendářních dnů, po které pojištěná činnost trvala (§ 15 odst. 2 ZNP).<sup>342</sup> Zákon vymezuje činnosti, ze kterých ochranná lhůta neplyne, přičemž mezi tyto činnosti patří i dohoda o provedení práce či zaměstnání malého rozsahu (§ 15 odst. 4 ZNP).

Okruh pojištěnců, kteří mají nárok na PPM, vymezuje § 32 odst. 1 ZNP. Za podmínek § 32 písm. b) až e) může PPM pobírat i muž.<sup>343</sup> Z hlediska snahy o větší zapojení mužů do péče o děti je zajímavé především písm. e), dle něhož může příspěvek (nejdříve však po uplynutí 6 týdnů od narození dítěte) pobírat i muž, který pečuje o dítě a je jeho otcem či manželem matky dítěte, pokud s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu, že bude o dítě pečovat.<sup>344</sup> Oproti ostatním případům, kdy PPM může pobírat muž, závisí tato možnost pouze na vůli partnerů a je proto univerzálně aplikovatelná.

Podpůrní doba PPM odpovídá délce MD (§ 33 ZNP). V případě, že PPM pobírá žena, která dítě porodila, nesmí být podpůrní doby kratší než povinný rozsahu MD (tj. 14 týdnů) a nesmí skončit dříve než 6 týdnů po porodu (§ 35 odst. 1 ZNP).

#### 3.2.3 Rodičovská dovolená

Pojmy rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek bývají laickou veřejností často zaměňovány a je tak možné se setkat s řadou nepřesností či chybných výkladů. Častým pochybením je například směšování délky rodičovské dovolené (až do 3 let věku dítěte) a podpůrné doby rodičovského příspěvku (až do 4 let věku dítěte). Pojmy je proto potřeba od sebe důsledně rozlišovat, a to ještě důsledněji než v případě ostatních překážek v práci a dávek sociálního zabezpečení. Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek (na rozdíl od MD a PPM jakož i otcovské a RD) jsou totiž dva na sobě nezávislé instituty.

---

<sup>342</sup> Ochranná lhůta plyne samostatně z každé pojištěné činnosti. V případě vzniku nového pojištění nevyčerpaná ochranná lhůta z předchozího pojištění nezaniká a v případě zániku tohoto nového pojištění se k ochranné lhůtě z nového pojištění připočítává nevyčerpaná ochranná lhůta z předchozího pojištění, a to nejvýše do celkové výměry 180 kalendářních dnů (§ 15 odst. 2 ZNP). Podmínkou možnosti přičíst ochrannou lhůtu z předchozího zaměstnání je otěhotnění pojištěnky již v přechodném zaměstnání (rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 1. 2. 2017, sp. zn. 1 Ads 269/2016-30). FOLTASOVÁ, Petra. *Nárok na peněžitou pomoc v mateřství* [Systém ASPI]. PaM. - Práce a mzda (Wolters Kluwer) [cit. 2019-12-16]. ASPI\_ID LIT234687CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

<sup>343</sup> V případě mužů činí případná ochranná lhůta PPM 7 kalendářních dnů (§ 15 odst. 2 ZNP).

<sup>344</sup> Tuto možnost zákon zavedl s účinností od 1.1.2009. Před uvedeným datem mohl muž pobírat PPM pouze v případě úmrtí či závažného dlouhodobého onemocnění matky dítěte anebo při svěřeni dítěte do trvalé péče nahrazující péči mateřskou osamělému zaměstnanci. HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. Str. 89.

Rodičovská dovolená (dále jen „RD“) je pracovněprávním institutem, jehož účelem je prohloubení péče o dítě (§ 196 ZP). Funkce a význam RD však postupem času dostaly změn. Původním účelem RD bylo podpořit svobodnější volbu rodičů mezi zaměstnáním a péčí o nejmladší děti, a to v kombinaci s úpravou rodičovského příspěvku, který měl zmírnit finanční dopady ušlého příjmu ze zaměstnání. Po kritice úpravy RD (především nepříznivých následků dlouhodobé nepřítomnosti v zaměstnání) jakož i rodičovského příspěvku (jeho výše a nezávislosti na výši výdělku) došlo ke změnám, které především umožňují skloubit RD s částečnou výdělečnou činností.<sup>345</sup> Ve své stávající podobě je tak RD méně o volbě mezi dvěma alternativami a více o jejich sladění. Jistých změn česká úprava dostala i pod vlivem unijního práva, které na RD pohlíží nejen v souvislosti s poskytnutím volna za účelem péče o dítě, ale i v souvislosti s návratem do zaměstnání.<sup>346</sup>

Z pohledu platného pracovního práva je RD považována za důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance, během níž je zaměstnavatel povinen zaměstnanci udělit pracovní volno bez nároku na náhradu mzdy nebo platu (§ 191 ZP). Nárok na čerpání RD přísluší matce dítěte po skončení MD<sup>347</sup> a otci dítěte již po narození dítěte (§ 196 ZP). Stejně jako v případě MD přísluší RD i zaměstnancům, kteří za zákonem uvedených podmínek převezmou péči o dítě (§ 197 odst. 3 ZP). Specifikem české úpravy je, že oba rodiče mohou RD čerpat současně (což ovšem neplatí pro rodičovský příspěvek) a otec dítěte může čerpat RD souběžně s MD matky dítěte (§ 198 odst. 1 ZP). Zaměstnanci musí zaměstnavatele o RD požádat (§ 196 ZP) a prokázat přitom existenci této překážky (§ 206 odst. 2 ZP). Za tímto účelem zaměstnanec k žádosti zpravidla připojuje i rodný list dítěte.<sup>348</sup> Obdobně jako je tomu u MD má žádost spíše povahu oznámení, neboť zaměstnavatel je povinen jí vyhovět.

---

<sup>345</sup> JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-337-1. Str. 45-46.

<sup>346</sup> Srov. KOMENDOVÁ, Jana. *Rodičovská dovolená pohledem práva EU – možnosti vyplývající z revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené*. In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2015 na téma sladění pracovního a rodinného života. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8121-5.

<sup>347</sup> Standardním postupem však je, že žena nejdříve vyčerpá MD, poté dovolenou za kalendářní rok a teprve po vyčerpání této dovolené nastoupí na RD. Důvodem je, že pokud by žena s čerpáním dovolené vyčkala až do vyčerpání RD, nárok na dovolenou by se jí mezitím krátil dle § 223 ZP ve spojení s § 216 odst. 2 ZP. Jedná se tedy o způsob, jak se tohoto krácení vyvarovat. V případě, že žena o čerpání dovolené za kalendářní rok požádá tak, aby tato dovolená bezprostředně navazovala na MD, má zaměstnavatel povinnost její žádosti vyhovět.

<sup>348</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 625.

### 3.2 DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

RD přísluší rodiči v rozsahu, v jakém o ni požádá, nejdéle však do 3 let věku dítěte (§ 196 ZP).<sup>349</sup> V této souvislosti vyvstává otázka, zda rodič, který zaměstnavatele o RD již požádal (resp. ji oznámil) a nastoupil na ni, může délku RD a okamžik svého návratu do zaměstnání dodatečně jednostranně změnit. Pokud jde o prodlužování RD, panuje v právní doktríně shoda na tom, že je zaměstnavatel povinen žádosti o prodloužení RD vyhovět.<sup>350</sup> Co se týče zkrácení RD, je posouzení složitější.

Zákon výslovně přiznává nárok na předčasný návrat z RD (resp. přerušování RD) nebo stanovuje ztrátu nároku na RD pouze ve třech konkrétních případech, které jsou v zásadě spojené s objektivními důvody nezávislými na vůli zaměstnance. Jedná se o situace, kdy je dítě převzato do léčebného ústavu (a zaměstnanec nebo zaměstnankyně mezitím nastoupí do práce), umístěno do rodinné péče či ústavní péče nahrazující péči rodičů (z důvodu, že rodiče o dítě nepečují) nebo zemře (§ 198 odst. 2, 3 a 4 ZP). Pokud jde o ostatní situace, na něž zákon nepamatuje, názory se rozcházejí.<sup>351</sup> Dle tradičního výkladu zaměstnavatel není povinen vyhovět žádosti o předčasné ukončení RD. Toto posouzení se opírá především o rozhodnutí Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 9.1.1996, sp.zn. 13 Co 413/95.<sup>352</sup> Opačné názory se opírají především o stanovisko *Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů* přijaté na zasedání Kolegia expertů 16. a 17. října 2009. Zmíněné stanovisko vychází z úvahy, že čerpání RD je právem a nikoliv povinností

---

<sup>349</sup> V případě převzetí péče o dítě, které je starší 3 let, ale nedovršilo ještě 7 let, přísluší RD po dobu 22 týdnů (§ 196 ZP).

<sup>350</sup> Ad absurdum by tak zaměstnanec mohl svoji RD prodlužovat opakovaně, po krátkých úsecích a oznámit zaměstnavateli prodloužení s krátkým předstihem. Takový exces by však bylo možné posoudit jako zjevné zneužití práva, které nepoživá právní ochrany (§ 8 OZ) a právní jednání zaměstnance by mohlo být stíženo vadou neplatnosti z důvodu přičení se dobrým mravům (§ 580 odst. 1 a § 588 OZ). ŘEHOŘOVÁ, Lucie. *Vybrané aspekty čerpání rodičovské dovolené*. In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2015 na téma sladování pracovního a rodinného života. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8121-5.

<sup>351</sup> KOMENDOVÁ, Jana. *Rodičovská dovolená pohledem práva EU – možnosti vyplývající z revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené*. In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2015 na téma sladování pracovního a rodinného života. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8121-5.

JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-337-1. Str. 49.

<sup>352</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 626.

zaměstnanec v jím původně požadovaném rozsahu a zaměstnavatel tudíž není oprávněn nutit zaměstnanec, aby překážka v práci trvala přesně po tu dobu, o kterou požádal“.<sup>353 354</sup>

Dle mého soudu druhý výklad nepřiměřeně akcentuje ochrannou funkci pracovního práva, obzvláště s přihlédnutím ke skutečnosti, že zákon zaměstnanci neukládá konkrétní lhůtu, v rámci které musí žádost o RD (a tudíž i její dodatečnou úpravu) zaměstnavateli předat. Nelze opomenout, že pracovní právo plní též funkci organizační.<sup>355</sup> Pokud by zaměstnanci na RD mohli libovolně (dokonce i opakovaně) zkracovat dobu RD, mohli by tím způsobit nepřiměřené překážky zaměstnavatelům při zabezpečení pracovní činnosti po personální stránce. Je potřeba zohlednit, že standardně musí zaměstnavatel za zaměstnanec na RD najít dočasnou náhradu a typicky přijímá nového zaměstnanec na dobu určitou v závislosti na délce RD, kterou mu zaměstnanec odcházející na RD oznámil.<sup>356</sup> V případě, že by se zaměstnanec z RD vrátil předčasně, jedno pracovní místo by bylo obsazeno dvěma zaměstnanci a ani jeden ze zaměstnanců by nemohl být považován za nadbytečného ve smyslu § 52 písm. c) ZP.<sup>357</sup>

Domnívám se, že k tradičnímu výkladu (tj. výkladu, dle něhož zaměstnanec nemá automatický nárok na předčasný návrat z RD) lze dojít i výkladovou metodou a *contrario*

---

<sup>353</sup> KREYSA, Vlastimil. *Ochrana a práva zaměstnankyň na mateřské a rodičovské dovolené*. In: Advokátní deník [online]. 16. 7. 2019 [cit. 2019-10-07]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2019/07/16/ochrana-a-prava-zamestnankyn-na-materske-a-rodicovske-dovolene/>.

<sup>354</sup> Tento postoj sdílí i H. Úlehlová, opírajíc jej o zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnanec vyjádřenou v § 1a písm. a) ZP (KOTTNAUER, Antonín et al. *Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012. Komentátor. ISBN 978-80-87576-08-3. Str. 672.) I P. Hůrka z právní úpravy dovozuje nárok rodiče na dřívější návrat z rodičovské dovolené (HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1. Str. 296-297.). Naopak M. Vrajík tento výklad odmítá s argumentem, že by žádost zaměstnanec učinil fakticky zbytečnou (VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 626)

<sup>355</sup> ŘEHOŘOVÁ, Lucie. *Vybrané aspekty čerpání rodičovské dovolené*. In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2015 na téma sladění pracovního a rodinného života. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8121-5. JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-337-1. Str. 49-50.

<sup>356</sup> V rámci eliminace uváděných problémů lze zaměstnavateli doporučit, aby se zaměstnancem, který byl přijat jako dočasná náhrada za zaměstnanec odcházejícího na RD, uzavřel pracovní smlouvu na dobu určitou, ale s tím, že pracovní poměr bude vymezen nikoliv konkrétním datem, nýbrž bude vázán na dobu čerpání MD, případné dovolené za kalendářní rok čerpané mezi MD a RD a RD zaměstnankyně, která je zastupována. HROUZKOVÁ, Věra. *Zaměstnankyně na mateřské či rodičovské dovolené a povinnosti zaměstnavatele* [Systém ASPI]. DHK. - Daňová a hospodářská kartotéka. DHK (Wolters Kluwer) [cit. 2019-11-25]. ASPI\_ID LIT231858CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

<sup>357</sup> Výpovědní důvod by nebyl naplněn, neboť citované ustanovení předpokládá, že zaměstnavatel přijal rozhodnutí o organizační změně, k čemuž však v tomto případě nedošlo. HROUZKOVÁ, Věra. *Zaměstnankyně na mateřské či rodičovské dovolené a povinnosti zaměstnavatele* [Systém ASPI]. DHK. - Daňová a hospodářská kartotéka. DHK (Wolters Kluwer) [cit. 2019-11-25]. ASPI\_ID LIT231858CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

### 3.2 DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

vzhledem k ustanovení § 198 odst. 2, 3 a 4 ZP. Zmíněné ustanovení s výčtem přípustných či povinných případů předčasného návratu z RD by dle mého názoru postrádalo význam, pokud by výčet byl jen demonstrativní. Jako vyvážený se mi jeví výklad V. Hrouzkové, dle níž je pro posouzení, zda je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti o dřívější návrat, rozhodující postup zaměstnavatele. V zásadě zaměstnavatel tuto povinnost nemá, nicméně pokud by pozice zaměstnankyně nebyla v době její žádosti obsazena jiným zaměstnancem, lze mít za to, že by se dřívějšího návratu domohla.<sup>358</sup> Dle J. Morávka je v současnosti nesporné, že bez dostatečně silného legitimního zájmu na straně zaměstnance obecně není přípustné (nestanoví-li zákon výslovně jinak), aby zaměstnanec zaměstnavateli oznámil, že předčasně končí čerpání RD.<sup>359</sup>

Za zmínku stojí i skutečnost, že pokud rodič v žádosti o RD neuvede dobu, na kterou o RD žádá, pak lze dle názorů odborné veřejnosti a rozhodovací praxe nižších soudů na žádost pohlížet tak, že rodič o RD žádá v maximálním rozsahu.<sup>360</sup> Ve spojení se zmíněnou převažující interpretací, že zaměstnanec nemůže RD jednostranně krátit, tak pro rodiče podání žádosti bez upřesnění doby RD obnáší jisté riziko. V zájmu minimalizace těchto případů a právní jistoty se domnívám, že je žádoucí, aby byla přímo v zákoně zakotvena vyvratitelná právní domněnka, že rodič požádal o RD až do doby 3 let věku dítěte.

V praxi může dojít i k tomu, že zaměstnankyně nastoupí na RD (nenastoupí do práce po skončení RD), aniž by o tom zaměstnavatele informovala. Na tuto situaci se pohlíží tak, že zaměstnankyně o RD požádala konkludentně a že ji bude čerpat v plném rozsahu, tj. do 3 let věku dítěte. Nejedná se proto o neomluvenou nepřítomnost v práci, kterou by zaměstnavatel mohl řešit výpovědí z důvodu porušení povinnosti.<sup>361</sup>

---

<sup>358</sup> HROUZKOVÁ, Věra. *Zaměstnankyně na mateřské či rodičovské dovolené a povinnosti zaměstnavatele* [Systém ASPI]. DHK. - Daňová a hospodářská kartotéka. DHK (Wolters Kluwer) [cit. 2019-11-25]. ASPI\_ID LIT231858CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

<sup>359</sup> MORÁVEK, Jakub. *Závislá práce a její právní regulace na počátku 21. století – výzvy a perspektivy*. *AUC IURIDICA* [online]. 2019, **2019**(1), 71-92 [cit. 2020-01-13]. DOI: 10.14712/23366478.2019.6. ISSN 2336-6478. Dostupné z: <http://www.karolinum.cz/doi/10.14712/23366478.2019.6>. Str. 3.

<sup>360</sup> Rozhodnutí Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 9.1.1996, sp.zn. 13 Co 413/95. HALÍŘOVÁ, Gabriela, *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*, Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-87576-92-2. Str. 97. VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 625.

<sup>361</sup> HROUZKOVÁ, Věra. *Zaměstnankyně na mateřské či rodičovské dovolené a povinnosti zaměstnavatele* [Systém ASPI]. DHK. - Daňová a hospodářská kartotéka. DHK (Wolters Kluwer) [cit. 2019-11-25]. ASPI\_ID LIT231858CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X. Osobně jsem přesvědčena, že je v tomto případě nutné rozlišovat mezi zaměstnancem a zaměstnankyní. Jelikož zaměstnankyně před RD čerpala MD (případně realizovala povinný rozsah MD v jiné podobě), zaměstnavatel byl již o narození dítěte informován a zaměstnankyně tak konkludentně splnila svoji povinnost prokázat zaměstnavateli navazující překážku v práci (RD). V případě zaměstnance k tomuto závěru dojít nelze a je proto možné

V souvislosti s maximální dobou RD představuje zajímavou problematiku situace, kdy se rodiči dítěte nepodaří zajistit místo v pečovatelském zařízení a z tohoto důvodu se nemůže po skončení RD vrátit do zaměstnání. Pokud rodič bez vlastního zavinění nenašel místo v zařízení péče o děti, nemohl řádnou péči zajistit jinak a řádně o tom vyrozuměl svého zaměstnavatele, pak sice porušuje povinnost stanovenou právními předpisy, ale jeho jednání nelze považovat za závažné porušení pracovní kázně<sup>362</sup>. Pro výpověď z důvodu porušení povinnosti je zásadně potřeba, aby zaměstnanec porušení zavinil alespoň z nedbalosti.<sup>363</sup> Pokud zaměstnanec svoji nepřítomnost v práci nezavinil, zmeškání práce neopravňuje zaměstnavatele k rozvázání pracovního poměru.<sup>364</sup> Pokud tedy zaměstnanec za uvedených okolností požádá o náhradní volno bez nároku na mzdu, je zaměstnavatel povinen takové žádosti vyhovět, přestože situace výslovně nefiguruje v zákonné úpravě překážek v práci.<sup>365</sup> Tento případ názorně ilustruje, jak se nedostatečná nabídka pečovatelských zařízení střetává s některými pracovněprávními instituty.

V platném sekundárním právu EU je RD harmonizována *směrnicí WLB*. Právo EU českou vnitrostátní úpravu ovlivnilo významným způsobem. Teprve v souvislosti se vstupem ČR do EU a procesu přizpůsobování českého právního řádu *acquis* byla v ČR přijata úprava RD jakožto institutu dostupného nejen matce, ale i otci dítěte.<sup>366</sup> Rozhodným předpisem EU byla *rámcová dohoda o rodičovské dovolené* ze dne 14. prosince 1995, která byla promítnuta do unijního (respektive komunitárního) práva *směrnicí Rady ES 96/34 EEC* ze dne 3. června 1996. Rámcová dohoda byla později revidována organizacemi BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a do unijního právního řádu provedena

---

situaci vykládat tak, že zaměstnanec porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

<sup>362</sup> Slovy platné právní úpravy „porušení povinnosti vyplývající z právního předpisu vztahujícího se k zaměstnancem vykonávané práci“ (§ 52 písm. g) ZP).

<sup>363</sup> HROUZKOVÁ, Věra. *Zaměstnankyně na mateřské či rodičovské dovolené a povinnosti zaměstnavatele* [Systém ASPI]. DHK. - Daňová a hospodářská kartotéka. DHK (Wolters Kluwer) [cit. 2019-11-25]. ASPI\_ID LIT231858CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

<sup>364</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 10.10.2008, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007. VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 625.

<sup>365</sup> JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-337-1. Str. 53-54. VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 599.

<sup>366</sup> Zákoník práce č. 65/1965 Sb. ve znění do 31.12.2000 upravoval tzv. další mateřskou dovolenou, jež navazovala na MD matek a fakticky představovala RD (dobu čerpání si určovala sama žena s horní hranicí do 3 let věku dítěte), avšak zaměstnanci oprávnění k jejímu čerpání byly výhradně ženy. ŘEHOŘOVÁ, Lucie. *Vybrané aspekty čerpání rodičovské dovolené*. In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2015 na téma sladění pracovního a rodinného života. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8121-5.

### 3.2 DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

*směrnici o rodičovské dovolené.*<sup>367</sup> Směrnice byla k 1. srpnu 2019 zrušena a nahrazena *směrnici WLB*.

*Směrnice o WLB* především harmonizuje minimální délku RD, omezuje možnost přenesení RD z jednoho rodiče na druhého a umožňuje členským státům podmínit RD předchozí dobou zaměstnání jakož i stanovit, za jakých podmínek je zaměstnavatel oprávněn čerpání RD odložit. Směrnice zároveň ukládá členským státům povinnost stanovit lhůty pro uplatnění žádosti o RD, umožnit čerpání RD pružnými způsoby a zvážit přizpůsobení RD určitým kategoriím rodičů.

V některých ohledech platná česká vnitrostátní úprava zajišťuje vyšší ochranu zaměstnance než požaduje směrnice, a to mnohdy i zásadním způsobem. Směrnice například umožňuje členským státům stanovit, za jakých podmínek může zaměstnavatel odložit poskytnutí RD o přiměřenou dobu, pokud by čerpání v požadovanou dobu vážně narušilo řádné fungování zaměstnavatele (čl. 5 odst. 5, viz též odst. 7) či právo RD podmínit splněním požadavku na odpracovanou dobu nebo na dobu trvání pracovního poměru ne delší než jeden rok (čl. 5 odst. 4).<sup>368</sup> Platná vnitrostátní úprava ČR tyto možnosti neupravuje - žádost o RD zaměstnavatel nesmí zamítnout a zaměstnanec může žádost předložit kdykoliv po vzniku pracovněprávního vztahu.<sup>369</sup>

Nová směrnice zachovává minimální délku RD, kterou musí členské státy zajistit každému z rodičů, v rozsahu 4 měsíců (čl. 5 odst. 1).<sup>370</sup> Členské státy mají stanovit věkový

---

<sup>367</sup> ŘEHOŘOVÁ, Lucie. *Vybrané aspekty čerpání rodičovské dovolené*. In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2015 na téma sladování pracovního a rodinného života. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8121-5.

<sup>368</sup> Obě dvě tyto možnosti byly vyjádřeny již ve *směrnici 2010/18/EU o rodičovské dovolené* (viz ustanovení 3 odst. 1).

<sup>369</sup> Směrnice vychází z metody minimální harmonizace (čl. 153 odst. 2 písm. b) SFEU a čl. 1 směrnice, viz také čl. 16 odst. 2, čl. 20 odst. 5 a 6 a body odůvodnění 16 a 46 směrnice). Z právní povahy této metody je zřejmé, že členské státy mohou ponechat či přijmout úpravu, která je pro zaměstnance příznivější za předpokladu, že tím dodrží minimální požadavky jednotlivých ustanovení směrnice. Za účelem rozptýlení obav, že by transpozice směrnice mohla vést národní zákonodárce ke snížení ochrany zaměstnanců ve státech, jejichž vnitrostátní úprava přesahuje minimální požadavky směrnice, bylo přijato i ustanovení, dle něhož provedení směrnice nesmí být důvodem ke snížení všeobecné ochrany pracovníků v oblastech, na něž se směrnice vztahuje (čl. 16 odst. 2, viz rovněž bod odůvodnění 46). Toto ustanovení je v unijní pracovněprávní legislativě běžné (viz např. čl. 1 odst. 3 *těhotenské směrnice* či ustanovení 6 odst. 2 *směrnice o částečném pracovním úvazku*). Blíže k významu tohoto ustanovení viz SCHLACHTER, Monika. *EU labour law: a commentary*. Alphen aan den Rijn, The Netherlands: Kluwer Law International, [2015]. ISBN 978-90-411-4978-7. Str. 287.

<sup>370</sup> Individuální nárok každého z rodičů na RD zahrnovala již *směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS*. V souvislosti s touto směrnicí se SDEU zabýval výkladem individuálního nároku na RD mimo jiné v rozsudku Soudního dvora ze dne 16. července 2015, *Konstantinos Maïstrellis proti Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropon Dikaiomaton*, sp. zn. C-222/14 a rozsudku Soudního dvora ze

limit dítěte, do něhož je možné RD čerpat, s tím, že tento věk nesmí překročit 8 let. Za pozornost stojí problematika nepřenositelnosti RD. Dle čl. 5 odst. 2 směrnice jsou členské státy povinny zajistit, aby minimálně 2 měsíce RD byly nepřenositelné. Již směrnice 2010 stanovila nepřenositelnost RD z jednoho rodiče na druhého v rozsahu 1 měsíce, toto ustanovení však nebylo do českého právního řádu transponováno. Z hlediska striktního výkladu se může jevit, že transpozice není nutná. Úprava ČR neumožňuje přenositelnost RD, neboť RD mohou čerpat současně oba dva rodiče a přenositelnost je tudíž bezpředmětná. Z hlediska účelu sledovaného příslušným ustanovením je však možné dojít k jinému závěru.<sup>371</sup> Bod 20 odůvodnění směrnice uvádí, že „*Jelikož většina otců právo na rodičovskou dovolenou nevyužívá nebo značnou část svého nároku na dovolenou přenáší na matky, prodlužuje tato směrnice minimální dobu rodičovské dovolené, kterou nelze přenést z jednoho rodiče na druhého, z jednoho na dva měsíce, aby motivovala otce k čerpání rodičovské dovolené.*“ Účelem úpravy je „*motivovat otce k tomu, aby svého práva na tuto dovolenou využívali*“, a současně podpořit a usnadnit „*opětovné začlenění matek na trhu práce poté, co po určité době čerpaly mateřskou a rodičovskou dovolenou.*“ (idem). Cíle rovnoměrného rozdělení pečovatelských povinností a zvýšení motivace mužů jsou vyjádřeny i v jiných ustanoveních směrnice, *inter alia* v bodech odůvodnění 6, 11 a 29.

Je zřejmé, že v českém kontextu (kdy oba dva rodiče mohou čerpat RD souběžně, rodičovský příspěvek není spojen s čerpáním RD a může jej čerpat pouze jeden rodič<sup>372</sup>, výše rodičovského příspěvku ve finanční rovině v zásadě neumožňuje souběžné čerpání RD oběma rodiči a zpravidla na RD proto odchází rodič dosahující nižších výdělků (kterým je typicky matka), není tohoto cíle směrnice dosaženo. Jsem proto přesvědčena, že ČR by se měla v rámci transpozice směrnice vypořádat i s požadavkem nepřenositelnosti RD,

---

dne 16. 9. 2010, *Zoi Chatzi v. Ypourgos Oikonomikon*, sp. zn. C-149/10. V prvním z rozsudků se SDEU vyjadřoval k vnitrostátní úpravě, která nárok zaměstnance na RD podmiňovala požadavkem zaměstnání jeho manžela/manželky. SDEU došel k závěru, že úprava, která odírá zaměstnanci právo na RD v případě, že jeho manželka je nezaměstnaná, odporuje minimálnímu požadavku směrnice, aby každý z rodičů dítěte měl nárok na RD. V druhém případě se SDEU zabýval vnitrostátní úpravou, která v případě narození vícero dětí přiznávala RD ve stejném rozsahu jako v případě narození jednoho dítěte. SDEU tuto úpravu připustil s odůvodněním, že RD není individuálním nárokem dítěte, nýbrž rodiče, a směrnicí proto nelze vykládat v tom smyslu, že by v případě narození více dětí přiznávala právo na více RD.

<sup>371</sup> Výkladové metody unijního práva se přitom vyznačují tím, že důraz je kladen na teleologický výklad a s ním související argument *effet utile*, podle něhož je potřeba právním normám přisoudit takový výklad, který zajistí co nejefektivnější dosažení cíle, který sledují. K tomuto více viz TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ a Jiří MALENOVSKÝ. *Právo Evropské unie*. Praha: Leges, 2013. Student (Leges). ISBN 978-80-87576-53-3. Str. 376.

<sup>372</sup> Viz VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 626.



### 3.2 DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

eventuelně nabídnout jiné řešení s ekvivalentním účinkem. V úvahu přichází například motivační opatření, dle kterého by za předpokladu, že se na RD v určité míře podílí oba dva rodiče (tj. každý z rodičů ji čerpá alespoň po dobu 2 měsíců), vznikne rodičům nárok na bonusový rodičovský příspěvek (ten by tedy na rozdíl od „základní“ výše rodičovského příspěvku již byl podmíněn čerpáním RD).<sup>373</sup> Nelze přitom ponechat bez povšimnutí, že MPSV již dříve zvažovalo přijetí určitého motivujícího opatření.<sup>374</sup> Je ovšem možné, že ČR bude nepřenositelnost RD řešit v rámci stávajícího nároku na RD<sup>375</sup> či jiným způsobem, nebo dokonce usoudí, že transpozice tohoto ustanovení není potřebná a raději se vystaví riziku zahájení řízení o porušení unijního práva.

Směrnice dále členským státům ukládá, aby zajistily možnost čerpat RD pružnými způsoby, ovšem s tím, že zaměstnavatelé by měli pouze povinnost žádost zvážit a případné zamítnutí písemně odůvodnit (čl. 5 odst. 6). Článek sám o sobě nekonkretizuje pojem pružné způsoby čerpání RD, ale unijní zákonodárce poskytl jistá vodítka v bodu odůvodnění 23, dle něhož se může jednat o čerpání formou „*kratší pracovní doby, formou střídajících se dob dovolené a práce, například určité počty dní dovolené vystřídané obdobími práce, nebo jinými pružnými způsoby*“. Dle směrnice přísluší členským státům, aby stanovily způsoby uplatňování těchto pružných forem čerpání RD (čl. 5 odst. 6). Platná česká vnitrostátní úprava připouští čerpání RD po částech (v dílci směrnice formou „*střídajících se dob dovolené a práce*“). Domnívám se, že by ČR měla využít transpozice směrnice k zavedení i jiných forem pružného čerpání RD. Rodiče by tak byli vybaveni více

---

<sup>373</sup> V takovém případě by bylo potřeba věnovat zvláštní pozornost tomu, aby systém nevybízel k čerpání RD oběma dvěma partnery jen za účelem pobírání příspěvku, neboť tím by nebyl naplněn účel umožnit ženě dřívější návrat do práce. Předpokladem by tedy bylo částečné vystřídání matky a otce dítěte na RD, čili částečná nemožnost čerpat RD souběžně. Současně by bylo potřeba věnovat pozornost tomu, aby systém nediskriminoval osamocené rodiče, kteří se nemohou s druhým rodičem na čerpání vystřídat a neměli by proto faktickou možnost na bonusový příspěvek dosáhnout.

<sup>374</sup> V rámci zavedení otcovské poporodní péče si MPSV nechalo vypracovat výzkum, který zjišťoval případný zájem o zavedení „motivační otcovské dovolené“. Jednalo by se o možnost čerpání pracovního volna otcem (popř. matkou) po dobu 2 nebo 3 měsíců v době od 6 týdnů po narození dítěte do 4 let jeho věku s tím, že za tuto dobu by rodiči příslušela náhrada mzdy nebo platu. ANTLOVÁ, Tereza. *Otcovská – účinný nástroj podpory otců v péči o dítě?* In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2018 na téma Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu, ochrana zdraví při práci a aktuální otázky nemocenského pojištění*. Brno: Masarykova univerzita, 2019. ISBN 978-80-210-9238-9. Tento návrh považuji za problematický především s ohledem na věkovou hranici dítěte, která by byla vyšší než věková hranice pro účely RD. Přijetí tohoto institutu by tak spíše než ke střídání rodičů na RD vedlo k převzetí péče o dítě otcem poté, co by matce zanikl nárok na RD. K tomu, aby bylo dosaženo účelu nepřenositelnosti by bylo v rámci daného návrhu zapotřebí snížit věk dítěte na 3 roky.

<sup>375</sup> V tomto případě by bylo potřeba věnovat zvláštní pozornost čl. 16 směrnice, dle něhož „*provedení směrnice nesmí být důvodem ke snížení všeobecné úrovně ochrany pracovníků v oblastech, na něž se vztahuje tato směrnice*“.

možnostmi a je pravděpodobnější, že by se za takových podmínek na čerpání RD podílel i otec. Lze uvažovat například o zavedení možnosti čerpat RD formou úpravy pracovní doby. V zásadě by se jednalo o variaci institutu § 241 odst. 2 ZP, která by privilegovala rodiče dětí do 3 let. Toto privilegování by spočívalo jednak v tom, že rodiče s dětmi do 3 let by oproti ostatním oprávněným osobám ve smyslu § 241 odst. 2 ZP požívali zvláštní zákonné ochrany, která se s čerpáním RD pojí, zaměstnavatel by mohl žádost zamítnout pouze zcela výjimečně<sup>376</sup> a po skončení RD ve formě kratšího úvazku (či jiné úpravy pracovní doby) by měl zaměstnanec automaticky nárok na návrat k plnému úvazku či jinému původnímu rozvržení pracovní doby. Tato zvláštní úprava by tedy měla svůj smysl a přínos, protože by oproti stávajícím možnostem přístupu ke kratším pracovním úvazkům (§ 241 odst. 2 ZP) umožňovala rodičům pečujícím o děti do 3 let kvalifikovanější přístup k úpravě pracovní doby a zároveň zajistila ochranu ekvivalentní plnohodnotnému čerpání RD. Lze předpokládat, že by rodiče díky tomu neváhali požádat o kratší úvazky v obavě, že zaměstnavatel využije sebemenší záminky je propustit. Rodiče by tak měli možnost buďto nevyužít práva na RD a umístit dítě do pečovatelského zařízení či do péče jiné osoby, nastoupit na „plnou“ RD, střídat tyto doby a nově i třetí variantu využít práva na RD částečně formou kratšího pracovního úvazku. Ke srovnání se nabízí právní úprava Belgie, která umožňuje RD čerpat v podobě úplného uvolnění ze zaměstnání nebo alternativně zkrácením plného úvazku na poloviční po dobu 8 měsíců nebo jeho zkrácení o pětinu pracovní doby po dobu 20 měsíců<sup>377</sup> či právní úprava Švédska, která umožňuje čerpat RD jen některé dny v týdnu<sup>378, 379</sup>.

Směrnice rovněž členským státům ukládá povinnost *zvážit* přizpůsobení pravidel pro čerpání RD potřebám osvojitelů, rodičům se zdravotním postižením a rodičům s dětmi se zdravotním postižením či dlouhodobým onemocněním. Úprava ČR již zahrnuje zvláštní

---

<sup>376</sup> Jak již bylo uvedeno, směrnice jako taková ovšem zamítnutí žádosti o pružnou podobu RD připouští.

<sup>377</sup> KOMENDOVÁ, Jana. *Rodičovská dovolená pohledem práva EU – možnosti vyplývající z revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené*. In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2015 na téma sladování pracovního a rodinného života. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8121-5.

<sup>378</sup> MORÁVEK, Jakub. *Závislá práce a její právní regulace na počátku 21. století – výzvy a perspektivy*. AUC IURIDICA [online]. 2019, 2019(1), 71-92 [cit. 2020-01-13]. DOI: 10.14712/23366478.2019.6. ISSN 2336-6478. Dostupné z: <http://www.karolinum.cz/doi/10.14712/23366478.2019.6>. Str. 76.

<sup>379</sup> Domnívám se, že po kratších pracovních úvazcích poptávka ještě více stoupne v souvislosti s novelou zákona o státní sociální podpoře, která rozšiřuje možnost umístit dítě do pečovatelského zařízení bez ztráty nároku na rodičovský příspěvek (viz dále). Možnost čerpat RD formou kratšího pracovního úvazku se z tohoto pohledu jeví jako žádoucí.

### 3.2 DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

pravidla ve vztahu k osvojitelům.<sup>380</sup> Harmonizace směrnice však může být impulsem pro zvážení zvláštních pravidel i vůči jiným kategoriím osob.<sup>381</sup>

Dle čl. 5 odst. 3 *směrnice o WLB* mají členské státy stanovit přiměřenou lhůtu, ve které má zaměstnanec předložit zaměstnavateli žádost o RD. I ČR by tedy v souladu s tímto ustanovením měla zakotvit lhůtu pro podání žádosti. Tuto povinnost ovšem ukládala již *směrnice o rodičovské dovolené* z roku 2010 (konkrétně její ustanovení 3 odst. 2) a ČR příslušné ustanovení netransponovala. Povinnost vyjádřená v čl. 6 je navíc relativizována bodem odůvodnění 22, dle něhož by členské státy „měly mít možnost určit lhůtu pro oznámení.“ Osobně se domnívám, že stanovení lhůty je žádoucí zejména z hlediska zohlednění organizační funkce pracovního práva, a to tím spíše, že směrnice členským státům ukládá, aby při úpravě těchto lhůt zohlednily „potřeby zaměstnavatelů i pracovníků“ (čl. 5 odst. 3). V členských státech EU je přitom zakotvení lhůty běžné.<sup>382</sup>

Vzhledem k výše uvedenému je zřejmé, že v souvislosti s transpozicí směrnice bude částečně nezbytné a částečně žádoucí platnou vnitrostátní úpravu RD v řadě ohledů upřesnit či doplnit. Platnou právní úpravu v ČR považuji za relativně strohou a domnívám se, že jistá upřesnění jsou žádoucí za účelem posílení právní jistoty. Pokud by například zákon upravoval lhůty pro předložení žádosti o čerpání RD zaměstnancem, zvýšila by se jistota pro zaměstnavatele a v konečném důsledku by se i zlepšilo postavení pracovníků

---

<sup>380</sup> Vedle prodloužení věku dítěte, do jehož dovršení mohou osvojitelé čerpat RD, došlo k jejich zohlednění i ve vztahu k rodičovskému příspěvku. Do novely zákona o státní sociální podpoře mohli osvojitelé čerpat rodičovský příspěvek jen do výše, do které jej nevyčerpali pěstouni, z jejichž péče dítě přešlo do péče osvojitelů. Dotyčná novela tento neduh odstranila tím, že z kategorie osob oprávněných k čerpání rodičovského příspěvku pěstouny vyňala (dle mého názoru zcela oprávněně, neboť pěstounům se pomocí státu dostává prostřednictvím jiných dávek). Dlužno dodat, že nespravedlivou právní úpravu bylo možné řešit i bez novely. Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 16. května 2017, sp. zn. 6 Ads 21/2017-23 uvedl, že rodiče mají ústavou zaručené právo na pomoc od státu, kterou stát realizuje prostřednictvím rodičovského příspěvku bez ohledu na to, v jakém rozsahu byl příspěvek čerpán v předchozí rodině. Limit výše rodičovského příspěvku je proto potřeba vykládat tak, že se uplatní ve vztahu ke konkrétní rodině. Pokud dítě přejde z jedné rodiny (péče pěstounů) do péče jiné rodiny (osvojitelů), nelze přihlížet k částce již vyčerpané pěstouny. VAŠÍČKOVÁ, Andrea. *Rodičovský příspěvek pro osvojitele a rychlejší čerpání dávek od 1.1.2018*. Právo a rodina. 2017, 19(10), 4. Str. 16.

<sup>381</sup> V platné vnitrostátní úpravě je kategorie rodičů se zdravotním postižením a rodiče s dětmi se zdravotním postižením zohledněna v úpravě rodičovského příspěvku, a sice § 31 odst. 3 písm. b), c) a d), který zvyšuje počet přípustných hodin umístění dítěte do zařízení péče o děti bez toho, aniž by došlo k porušení požadavku osobní celodenní péče.

<sup>382</sup> ŘEHOŘOVÁ, Lucie. *Vybrané aspekty čerpání rodičovské dovolené*. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2015 na téma sladování pracovního a rodinného života*. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8121-5. KOMENDOVÁ, Jana. *Rodičovská dovolená pohledem práva EU – možnosti vyplývající z revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené*. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2015 na téma sladování pracovního a rodinného života*. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8121-5.

v produktivním věku (především žen) na trhu, protože zaměstnavatelé by jejich zaměstnáváním podstupovali menší „organizační“ riziko.

### 3.2.4 Rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek je peněžitou opakující se obligatorní dávkou státní sociální podpory, která je nepojistná, netestovaná a jejímž účelem je zlepšit finanční podmínky rodin pečujících o malé děti.<sup>383</sup> Jak již bylo naznačeno, nárok na rodičovský příspěvek jakož i jeho čerpání jsou nezávislé na čerpání RD.

Oprávněnou osobou je rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině (§ 30 odst. 1 ZSSP) a společně s posuzovanými osobami má na území ČR trvalý pobyt a bydliště (§ 3 odst. 1 ZSSP)<sup>384</sup>. Rodičem se pro účely rodičovského příspěvku rozumí i osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů za podmínek § 31 odst. 2. Pojem rodina upřesňuje § 7 odst. 1 až 4 a odst. 6 až 11. ZSSP. Za řádnou osobní celodenní péči lze považovat péči o dítě v rodině obvyklou, kterou takové dítě vyžaduje a která také v dostatečné míře zajišťuje jeho správný fyzický a psychický vývoj.<sup>385</sup> Zákon jednak upravuje, ve kterých kalendářních měsících je podmínka splněna, přestože o dítě nebylo po faktické stránce takto pečováno v průběhu celého měsíce (§ 30b odst. 1 ZSSP), jednak stanovuje, kdy je podmínka považována za splněnou, přestože rodič o dítě nepečuje celodenně či každý den (§ 31 odst. 3 ZSSP). Z hlediska WLB považují za klíčové druhé ze zmíněných ustanovení. Toto ustanovení totiž umožňuje zachovat nárok na rodičovský příspěvek i rodičům, kteří své dítě umístí do pečovatelského zařízení v rozsahu nepřevyšujícím určitý počet hodin v kalendářním měsíci (§ 31 odst. 3 písm. a) ZSSP). Do 1.1.2020 se jednalo o 46 hodin. Rodiče tak nestojí pouze před rozhodnutím, zda zůstat s dítětem na RD a pobírat rodičovský příspěvek nebo se vrátit do zaměstnání a nárok na rodičovský příspěvek pozbyt, ale mohou tyto možnosti do určité míry skloubit. Díky tomu se rodiče mohou buďto vrátit do zaměstnání na částečný úvazek nebo se během RD

---

<sup>383</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rodičovský příspěvek* [Systém ASPI]. RoLi - Rodinné listy (Wolters Kluwer) [cit. 2019-11-25]. ASPI\_ID LIT167652CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

<sup>384</sup> V souladu s § 31 ZSSP se podmínka trvalého pobytu a bydliště posuzuje pouze u rodiče, který uplatňuje nárok na rodičovský příspěvek a u dítěte, který tento nárok zakládá (odchylně od § 3 odst. 1 ZSSP). Dle § 5 odst. 6 *zákona č. 112/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi* má osoba bydliště na území České republiky zejména pokud se v ČR dlouhodobě zdržuje, vykonává výdělečnou činnost, žije s rodinou, plní povinnou školní docházku nebo se soustavně připravuje na budoucí povolání, popřípadě existují jiné významné důvody, zájmy či aktivity, jejichž vzájemná souvislost dokládá sepeřít této osoby s ČR.

<sup>385</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rodičovský příspěvek* [Systém ASPI]. RoLi - Rodinné listy (Wolters Kluwer) [cit. 2019-11-25]. ASPI\_ID LIT167652CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

### 3.2 DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

věnovat i jiné doplňkové výdělečné činnosti. Některým rodičům je tak usnadněn dřívější návrat do práce a jiní rodiče, kteří jsou závislí na svých příjmech ze zaměstnání, mohou naopak po delší dobu částečně pečovat o děti, neboť jsou i při kratším úvazku (v kombinaci s rodičovským příspěvkem) schopni dosáhnout potřebného příjmu. Při absenci tohoto ustanovení by měli rodiče možnost pracovat jen z domu za současné péče o děti, případně obcházet zákon. Považuji za důležité, že stát tímto způsobem oceňuje i pracující rodiče a snaží se tak zabránit některým negativním dopadům dlouhodobého výpadku ze zaměstnání. U dětí starších 2 let se docházka již nesleduje, takže rodiče se mohou do zaměstnání vrátit i na plný úvazek bez ztráty nároku na rodičovský příspěvek.

Rodičovský příspěvek lze čerpat do 4 let věku dítěte, nejdéle však do doby, kdy byla rodiči z důvodu této péče vyplacena plná výše dávky. Do 1.1.2020 se jednalo o 220.000 Kč a v případě vícerčat 1,5násobek této částky (§ 30 odst. 1 ZSSP). Rodič si sám volí výši rodičovského příspěvku, a to v zásadě do částky, která nepřevyšuje 70 % 30násobku jeho denního vyměřovacího základu (§ 30 odst. 3 ZSSP).<sup>386</sup> Volbu výše příspěvku lze měnit, a to i opakovaně, ovšem vždy až po uplynutí 3 kalendářních měsíců po sobě jdoucích, po které byl příspěvek vyplácen (§ 30 odst. 5 ZSSP). V případě, že před vyčerpáním celého příspěvku již začne rodič pečovat o jiné (mladší) dítě v rodině a tato péče rovněž zakládá nárok na rodičovský příspěvek, nárok na dosavadní rodičovský příspěvek zaniká a nevyčerpaná část propadá (§ 30a odst. 1 ZSSP). Rodičovský příspěvek lze ve vztahu k témuž dítěti čerpat pouze jednou. Pokud po dobu téhož kalendářního měsíce splňují požadavek celodenní péče o dítě oba dva rodiče, rodičovský příspěvek může pobírat pouze jeden z nich. Zákon přitom upřednostňuje dohodu rodičů a teprve za předpokladu, že se rodiče nedohodnou, určí oprávněnou osobu krajská pobočka Úřadu práce (§ 30a odst. 2 ZSSP).

K 1.1.2020 nabyla účinnosti novela ZSSP, která obnáší dvě stěžejní změny rodičovského příspěvku. První z nich je navýšení příspěvku na 300.000 Kč (u vícerčat na 450.000 Kč). Druhou změnou je navýšení doby, po kterou může rodič umístit dítě do pečovatelského zařízení, aniž by v daném kalendářním měsíci došlo k porušení podmínky osobní celodenní péče, ze současných 46 hodin na 92 hodin. Tato změna vybaví rodiče

---

<sup>386</sup> U rodičů, u nichž není možné zjistit denní vyměřovací základ (např. OSVČ, kteří dobrovolně neodvádí pojistné na nemocenské pojištění nebo studenti), nesmí zvolená výše měsíčního příspěvku překročit částku 7.600 Kč (§ 30 odst. 3 písm. a) ZSSP).

ještě větší volností při skloubení práce a péče o děti.<sup>387</sup> Ostatní změny zahrnují zvýšení maximální výše měsíčního příspěvku v případech, kdy u rodiče nelze zjistit denní vyměřovací základ (rodič nedoloží předchozí příjmy), a to ze 7.600 Kč na 10.000 Kč.<sup>388</sup>

Skupina senátorů podala k Ústavnímu soudu návrh na zrušení části novely, která vymezuje okruh rodičů, na něž zvýšení rodičovského příspěvku dopadá retroaktivně. Přechodné ustanovení novely totiž nárok na čerpání rodičovského příspěvku přiznává i rodičům dětí, kteří se narodili před účinností novely, pokud k okamžiku této účinnosti nejmladší dítě v rodině nedovršilo věk 4 let a rodiče doposud rodičovský příspěvek na dotyčné nejmladší dítě nevyčerpali. *A contrario* tedy rodičům, kteří přede dnem nabytí účinnosti novely již vyčerpali rodičovský příspěvek ve výši platné před účinností novely (tj. 220.000 Kč), doplatek rozdílu mezi původní a novou výší rodičovského příspěvku nepřisluší.<sup>389</sup> Novela tak nepřímou znevýhodňuje rodiče, kteří využili možnosti čerpat rodičovský příspěvek ve zrychleném režimu.<sup>390</sup>

Unijní úprava do problematiky rodičovského příspěvku zasahuje pouze nepatrným způsobem, a to i po přijetí *směrnice o WLB*. Pokud jde o návrh směrnice, tak Komise byla poměrně ambiciózní a navrhovala povinnost členských států zajistit zaměstnanci po dobu čerpání RD adekvátní hmotné zabezpečení, jež mělo odpovídat alespoň výši příspěvku nebo odměny, která zaměstnanci přísluší v případě nemoci (jedná se tedy o stejný koncept, jako v případě MD v *těhotenské směrnici* a v případě otcovské dovolené ve *směrnici WLB*) (čl. 8 návrhu směrnice). Dle platné podoby směrnice mají však členské státy pouze povinnost stanovit odměnu či příspěvek „*takovým způsobem, aby se usnadnilo čerpání rodičovské dovolené oběma rodiči*“ (čl. 8 odst. 3). Požadavek „hrazení“ RD navíc platí jen pro nepřenositelnou dobu RD, čili 2 měsíce každého oprávněného rodiče (idem a bod

---

<sup>387</sup> Obrácenou stranou mince ovšem je, že do 3 let věku dítěte prochází dítě zásadním vývojem a dítě by jej mělo absolvovat především v péči rodičů. VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 624.

<sup>388</sup> Tato změna zřejmě sleduje zachování stávajících možností rodičů, pokud jde o rychlost čerpání rodičovského příspěvku (v návaznosti na jeho zvýšení).

<sup>389</sup> Viz přechodná ustanovení zavedena zákonem č. 363/2019 Sb. (čl. II).

<sup>390</sup> Z výstupů médií vyplývá, že podání senátorů spočívá především v argumentu nedodržení legitimního očekávání rodičů (s ohledem na skutečnost, že dle příslibů ministryně práce a sociálních věcí měla změna dopadnout na širší okruh rodičů). J. Kudrna k tomuto namítá, že politický slib nelze považovat za legitimní očekávání a sociálních práv LZPS se lze domáhat jen v mezích zákonů, které příslušná práva provádějí (Čl. 41 odst. 1 LZPS). Že politik něco slíbí, není legitimní očekávání. Podle právníka má stížnost kvůli rodičovské malou šanci na úspěch. In: ČT24 [online]. 8. 1. 2020 [cit. 2020-03-29]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/domaci/3023720-ze-politik-neco-slibi-neni-legitimni-ocekavani-podle-pravniky-ma-stiznost-kvuli>.

### 3.2 DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

odůvodnění 31). Při stanovení výše odměny či příspěvku by členské státy „měly vzít v úvahu skutečnost, že čerpání rodičovské dovolené má pro rodinu často za následek ztrátu příjmu a že osoby s hlavním příjmem v rodině mohou využít své právo na rodičovskou dovolenou pouze tehdy, pokud bude dostatečně dobře odměněna“ (bod odůvodnění 31). Bod odůvodnění 29 navíc zdůrazňuje, že právo na přiměřený příspěvek během čerpání dovolené by mělo k čerpání motivovat především muže. V této souvislosti se nabízí otázka, zda požadavky směrnice splňuje česká úprava, dle které může rodičovský příspěvek pobírat pouze jeden rodič, a to nezávisle na čerpání RD. Osobně zastávám názor, že nikoliv, neboť takový systém nevytváří podmínky pro to, aby RD čerpali oba dva rodiče, nýbrž pouze rodič s nižším příjmem. Domnívám se, že zmíněná ustanovení je potřeba vykládat tak, že ČR by měla provázat institut RD a rodičovského příspěvku tak, aby rodičovský příspěvek motivoval k čerpání RD oba dva rodiče. Toho je možné dosáhnout například již zmíněným motivačním bonusem.

*De lege ferenda* považuji za účelné zcela odstranit sledování docházky nejmladšího dítěte v rodině. Domnívám se, že ČR by měla hmotně podporovat i ty rodiče, kteří se rozhodnou během péče o dítě pracovat. Ostatně smyslem rodičovského příspěvku je zlepšit finanční podmínky rodin pečujících o malé děti, přičemž rodiče o dítě pečují i v případě, že docházejí do zaměstnání. Na druhou stranu by se taková úprava střetávala s poznatkem, že do 3 let věku prochází dítě zásadním vývojem a že by tuto vývojovou etapu mělo absolvovat především v péči rodičů. Kriticky se stavím i k tomu, že okamžikem, kdy dítě přestane být nejmladším dítětem v rodině, rodičům ve vztahu k tomuto dítěti zanikne nárok na výplatu nevyčerpané výše rodičovského příspěvku. Toto považuji nejen za neodůvodněné, ale i za kontraproduktivní z hlediska řešení demografických výzev (především nízké porodnosti). V tomto ohledu je podle mě žádoucí buďto umožnit ještě flexibilnější (resp. rychlejší) čerpání příspěvku, nebo v případě narození dalšího dítěte nevyčerpanou část původního rodičovského příspěvku pouze snížit (a to i s ohledem na srovnání s právní úpravou v případě narození vícero dětí, kdy zákon rodičům přiznává vyšší rodičovský příspěvek).

#### 3.2.5 Otcovská poporodní péče a „otcovská dovolená“

Zákoník práce již před zavedením dávky otcovské poporodní péče umožňoval mužům podílet se na péči o dítě prostřednictvím nároku na RD (§ 196 ZP) s tím, že po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat MD, poskytuje zaměstnancům na RD rovnocennou

pracovněprávní ochranu. K 1.1.2009 dokonce novela zákona o nemocenském pojištění umožnila mužům na základě dohody s matkou dítěte a po uplynutí šesti týdnů od narození dítěte převzít péči o dítě a odpovídající dávku PPM.<sup>391</sup> Ovšem vzhledem k přetrvávajícím rozdílům v odměňování mužů a žen a z toho vyplývající skutečnosti, že muži zpravidla dosahují vyššího výdělku, bylo využívání těchto možností velmi okrajové. Pokud otec čerpal RD a pečoval o dítě společně s matkou na MD, neměl nárok na podporu ze systému sociálního zabezpečení.

S účinností od 1. února 2018 však byla zavedena nová dávka otcovské poporodní péče (dále jen „otcovská“), která je poskytována nezávisle na PPM. Otcové tak mohou při příležitosti narození dítěte čerpat pracovní volno s tím, že jsou přitom nově hmotně zabezpečeni dávkou nemocenského pojištění. Dle důvodové zprávy by mělo zavedení dávky „vytvořit prostor pro participaci mužů na péči o malé děti a o domácnost, ale také umožní otcům rozvíjet své rodičovské kompetence při zachování jistoty zaměstnání a výdělku“ a současně „zvýznamňuje potřebu sladování pracovního, soukromého a rodinného života ve veřejném povědomí a přispívá k jejímu naplňování v praktickém životě.“<sup>392</sup>

Nárok na otcovskou má především pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož je otcem (§ 38a odst. 1 písm. a) ZNP). Rozhodující je přitom stav zapsaný v matrice (v knize narození a rodném listě). Není-li otec znám, nebo zemřel, nemůže nárok uplatňovat žádná jiná osoba.<sup>393</sup> Pokud by k zapsání otcovství došlo až po uplynutí 6 týdnů ode dne narození dítěte, nebylo by možné nárok uplatnit.<sup>394</sup> S ohledem na účel otcovské, kterým je především „posílení vazby mezi dítětem a jeho oběma rodiči v raných týdnech života“<sup>395</sup>, má na dávku nárok i pojištěnec, který pečuje o dítě, jež převzal do péče nahrazující péči rodičů, pokud dítě ke dni převzetí do této péče nedosáhlo věku 7 let (§ 38a odst. 1 písm. b) ZNP<sup>396</sup>).

---

<sup>391</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. Str. 93. Srov. VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 89.

<sup>392</sup> *Sněmovní tisk 821/0, část č. 1/6: Novela z. o nemocenském pojištění*. In: PSPČR [online]. 27.5.2016 [cit. 2019-10-07]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=821&CT1=0>. Str. 9.

<sup>393</sup> CIMLEROVÁ, Květoslava a Šárka CHOTĚBORSKÁ. *Otcovská a ošetřovné: do jakých situací se můžete dostat v roce 2019?*. *Právo a rodina*. 2019, 21(1), 3. Str. 22-23.

<sup>394</sup> PŘIB, Jan. *Dávka otcovské poporodní péče*. *Práce a mzda*. 2018, 66(3), 3. Str. 23.

<sup>395</sup> *Sněmovní tisk 821/0, část č. 1/6: Novela z. o nemocenském pojištění*. In: PSPČR [online]. 27.5.2016 [cit. 2019-10-07]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=821&CT1=0>. Str. 9.

<sup>396</sup> Srov. § 32 odst. 1, písm. b) ZNP ve spojení s odst. 7 téhož ustanovení.



### 3.2 DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

V tomto případě může o dávku požádat kterýkoliv z manželů, tedy i žena.<sup>397</sup> Dávka však v tomto případě bude náležet jen jednou a jen jednomu z oprávněných (§ 38a odst. 4 ZNP).<sup>398</sup> Uvedené platí i v případě vícečetného porodu či péče o více dětí současně. Naproti tomu platí, že nárok otce dítěte a nárok pojištěnce, který dítě převzal do péče nahrazující péči rodičů, jsou samostatnými nároky. Je tudíž přípustné, aby dávku nejdříve pobíral otec a v případě pozdějšího svěření do péče jiné osoby tato jiná osoba.<sup>399</sup>

Výše otcovské za kalendářní den činí 70 % denního vyměřovacího základu (§ 38c ZNP) a podpůrní doba otcovské 1 týden (§ 38b odst. 1 ZNP). S ohledem na krátkodobost dávky není (s výjimkou OSVČ) vyžadována čekací doba pojištění, jako je tomu v případě PPM.<sup>400</sup> Tuto vstřícnost zákonodárce vnímám jako problematickou z hlediska dodržení zásady rovného zacházení s ženami a muži. V případě, že totiž žena nesplní čekací dobu pojištění PPM, nebude mít nárok na PPM a bude moci uplatnit pouze nárok na dávku nemocenské. Oproti tomu muž nemusí splnit žádnou čekací dobu pojištění a získá nárok na otcovskou, která je přitom vyšší než dávka nemocenské.

K nástupu na otcovskou musí dojít v období 6 týdnů po narození dítěte či ode dne převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů (§ 38b odst. 2 ZNP).<sup>401</sup> Dávka není podmíněna propuštěním dítěte z nemocnice a rozhodující je pouze péče o dítě. Zákon vychází z toho, že i docházení do porodnice za dítětem a matkou je péčí o dítě a věnování se dítěti.<sup>402</sup> Podpůrní doba se nepřerušuje, a to ani v případě úmrtí dítěte před jejím uplynutím. Podpůrní doba však skončí ke dni, kdy je dítě umístěno do zařízení poskytující nepřetržitou péči z jiných než zdravotních důvodů na straně dítěte či matky, nebo pokud

---

<sup>397</sup> CIMLEROVÁ, Květoslava a Šárka CHOTĚBORSKÁ. *Otcovská a ošetřovné: do jakých situací se můžete dostat v roce 2019?*. Právo a rodina. 2019, 21(1), 3. Str. 23.

<sup>398</sup> K příkladu čerpání nároku ženou a vyloučení souběhu viz PŘIB, Jan, Květoslava CIMLEROVÁ a Šárka CHOTĚBORSKÁ. *Zákon o nemocenském pojištění: Komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2019-10-8]. ASPI\_ID KO187\_2006CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

<sup>399</sup> PŘIB, Jan. *Dávka otcovské poporodní péče*. Práce a mzda. 2018, 66(3), 3. Str. 23.

<sup>400</sup> *Sněmovní tisk 821/0, část č. 1/6: Novela z. o nemocenském pojištění*. In: PSPČR [online]. 27.5.2016 [cit. 2019-10-07]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=821&CT1=0>. Str. 15.

<sup>401</sup> Zákonodárce tímto vymezením podpůrní doby zohledňuje skutečnost, že po 6 týdnech se otec již může s matkou vystřídat při pobírání PPM. T. Antlová toto omezení podrobuje kritice s odůvodněním, že k takovému vystřídání dochází výjimečně a právní úprava tak neodpovídá obvyklé realitě. ANTLOVÁ, Tereza. *Otcovská – účinný nástroj podpory otců v péči o dítě?* In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2018 na téma Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu, ochrana zdraví při práci a aktuální otázky nemocenského pojištění*. Brno: Masarykova univerzita, 2019. ISBN 978-80-210-9238-9.

<sup>402</sup> CIMLEROVÁ, Květoslava a Šárka CHOTĚBORSKÁ. *Otcovská a ošetřovné: do jakých situací se můžete dostat v roce 2019?*. Právo a rodina. 2019, 21(1), 3. Str. 23.

bylo dítě svěřeno do péče nahrazující péči rodičů z důvodu, že o něj rodiče přestali pečovat (§ 38b odst. 3 ZNP). Otcovská se nevyplácí za dny pracovního klidu, pokud pojištěnci nevznikl nárok na výplatu otcovské alespoň za 1 kalendářní den, který měl být pro něho pracovním dnem (§ 38b odst. 5 ZNP). Jestliže tedy otec nemá v podpůrní době žádný pracovní den (není mu na uvedený týden rozvržena žádná směna), nárok na dávku mu nevznikne. Toto ustanovení odráží smysl dávky, kterým je kompenzovat příjem otce, který z důvodu péče o dítě nemůže pracovat, a zamezuje tomu, aby byla dávka pobírána jen ve dnech pracovního klidu.<sup>403</sup>

Zákon neupravuje ochrannou dobu a otec má proto na dávku nárok pouze v případě, že v době nástupu na otcovskou trvá jeho zaměstnání (pojištění). Nárok však trvá po celou podpůrní dobu i tehdy, pokud pracovněprávní vztah skončí v jejím průběhu. Pokud by tedy zaměstnanec nastoupil na otcovskou a pracovní poměr mu skončil po 1 dni, přesto bude mít nárok na dávku po dobu celých 7 kalendářních dnů.<sup>404</sup>

Pokud jde o pracovněprávní aspekty otcovské, v souvislosti s otcovskou poporodní péčí nebyla zavedena zvláštní otcovská dovolená.<sup>405</sup> V době pobírání otcovské v případě narození dítěte zaměstnanci čerpají RD a v případě převzetí dítěte čerpají MD nebo RD.<sup>406</sup> V úvahu přichází i čerpání jiné důležité překážky v práci bez náhrady mzdy nebo platu, která není uvedena v *nařízení vlády* (tj. neplaceného volna).<sup>407</sup> Tato alternativa však není nároková a na zaměstnance by se nevztahovala pracovněprávní ochrana, která se pojí s čerpáním rodičovské dovolené.

Zavedení otcovské poporodní péče považuji za významný posun v právní úpravě WLB, neboť došlo k zakotvení prvního institutu, který je specificky určen mužům. Vzhledem ke slučitelnosti otcovské s PPM jsou muži novou dávkou motivováni k tomu, aby se již v rané fázi života dítěte intenzivněji podíleli na jeho péči. Domnívám se, že se

---

<sup>403</sup> PŘIB, Jan. *Dávka otcovské poporodní péče*. *Práce a mzda*. 2018, 66(3), 3. Str. 24. Sněmovní tisk 821/0, část č. 1/6: Novela z. o nemocenském pojištění. In: PSPČR [online]. 27.5.2016 [cit. 2019-10-07]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=821&CT1=0>. Str. 9, 16.

<sup>404</sup> CIMLEROVÁ, Květoslava a Šárka CHOTĚBORSKÁ. *Otcovská a ošetřovné: do jakých situací se můžete dostat v roce 2019?*. *Právo a rodina*. 2019, 21(1), 3. Str. 23.

<sup>405</sup> Vládní návrh zákona jako takový však počítal se zakotvením otcovské poporodní péče jako zvláštního důvodu nároku na pracovní volno. BARANCOVÁ, Helena, ed. *Európsky pilier sociálnych práv a spoločnosť 5.0*. Praha: Leges, 2018. Teoretik. ISBN 978-80-7502-325-4. Str. 149.

<sup>406</sup> PŘIB, Jan. *Dávka otcovské poporodní péče*. *Práce a mzda*. 2018, 66(3), 3. Str. 25.

<sup>407</sup> ANTLOVÁ, Tereza. Otcovská – účinný nástroj podpory otců v péči o dítě? In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2018 na téma Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu, ochrana zdraví při práci a aktuální otázky nemocenského pojištění*. Brno: Masarykova univerzita, 2019. ISBN 978-80-210-9238-9.

### 3.2 DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

díky tomuto může mezi otcem a dítětem vytvořit silnější citové pouto, které přispěje ke zdravému vývoji dítěte a mohlo by vést otce k tomu, aby se na celodenní péči následně dále podílel v rámci svého nároku na RD, případně dokonce již v rámci možnosti pobírat PPM místo ženy<sup>408</sup>. Současně očekávám, že dávka pomůže překonávat stereotypní představy, že péče o dítě je primárně odpovědností ženy, a přispěje tak k rovnosti žen a mužů. K překonávání těchto stereotypů by mělo přispět již šíření povědomí o existenci otcovské a jejím častějším využívání ze strany otců. Ti následně mohou sdílet své zkušenosti s ostatními muži a představa péče o dítě otcem by se tak ve společnosti mohla postupně normalizovat.

V platné právní úpravě však vidím i prostor pro zlepšení. Některé tyto úvahy souvisejí se skutečností, že otcovská plní obdobnou funkci jako MD, pokud jde o péči o dítě. Nabízí se proto srovnání některých podmínek pro čerpání PPM a podmínek pro čerpání otcovské. V případě vícečetného porodu se (na rozdíl od PPM) neprodlužuje podpůrná doba otcovské (§ 38a odst. 4 ZNP). Podpůrná doba PPM se přitom prodlužuje nejen v případě vícečetného porodu, ale i v případě převzetí více dětí do péče, z čehož je patrné, že smyslem delší podpůrné doby je zohlednit větší vytížení rodičů při péči o více dětí. Jelikož tato skutečnost dopadá i na muže, domnívám se, že *de lege ferenda* by i oni (v duchu zásady rovného zacházení s ženami a muži) měli mít nárok na delší podpůrnou dobu otcovské. Zároveň se nabízí úvaha, zda by nárok na otcovskou neměl mít nejen biologický otec dítěte, ale i manžel matky dítěte, jako je tomu při možnosti převzetí PPM (§ 32 odst. 1 písm. e) ZNP), či jiná náhradní osoba žijící s matkou dítěte ve společné domácnosti (např. rodiče matky). Poslední úvaha se týká podpůrné doby v případě, že je dítě ze zdravotních důvodů hospitalizováno. Považuji za správné, že i v případě hospitalizace dítěte ze zdravotních důvodů se otcovská nepřerušuje, neboť v těchto případech mohou rodiče s dítětem v nemocnici trávit podstatnou část svého času. Zároveň se však domnívám, že v případech, kdy je dítě bezprostředně po porodu hospitalizováno po dobu delší než 6 týdnů, by měl mít otec možnost požádat o otcovskou po propuštění dítěte navzdory tomu, že zákonná lhůta k nástupu na otcovskou již uplynula. Některým rodinám totiž může více vyhovovat, aby se otec na péči podílel spíše poté, co bude dítě propuštěno z nemocnice do domácí péče.

---

<sup>408</sup> Připomínám, že dle § 32 odst. 1, písm. e) má muž po šesti týdnech od narození dítěte na základě dohody s matkou dítěte možnost pobírat PPM místo ní. Sněmovní tisk 821/0, část č. 1/6: Novela z. o nemocenském pojištění. In: PSPČR [online]. 27.5.2016 [cit. 2019-10-07]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=821&CT1=0>. Str. 15.

Možným řešením by bylo, kdyby se 6týdenní lhůta po dobu hospitalizace dítěte ze zdravotních důvodů stavěla.

Na úrovni EU lze snahu o úpravu otcovské dovolené zaznamenat již od roku 2008, kdy EP ve své pozici k návrhu revize *těhotenské směrnice* navrhoval zavedení otcovské dovolené v délce 2 týdnů<sup>409</sup> a svůj návrh připomněl v usnesení z roku 2016<sup>410</sup>. Vyslyšen byl v roce 2017, kdy Komise předložila návrh *směrnice o WLB*, který zahrnoval i otcovskou dovolenou v minimální délce 10 pracovních dnů. Od srpna 2019 je tak otcovská harmonizována na úrovni EU.<sup>411</sup> Stanovením minimálních požadavků otcovské reaguje unijní zákonodárce na skutečnost, že „*koncepce politik týkajících se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem žen a mužů není vyvážená, což posiluje genderové stereotypy a rozdíly v oblasti pracovních a pečovatelských povinností*“ (bod odůvodnění 11). Směrnice ukládá členským státům povinnost zajistit, aby otcové (jakož i rovnocenní druzí rodičové, pokud jim vnitrostátní právo přiznává obdobné postavení), bez ohledu na jejich osobní nebo rodinný stav, měli nárok na otcovskou dovolenou v rozsahu nejméně 10 pracovních dnů (čl. 4). Po tuto dobu jim musí členské státy zajistit odměnu či příspěvek alespoň v takové výši, na kterou by měli nárok v případě přerušení práce ze zdravotních důvodů (s možností stanovení stropu a možností podmínit příspěvek odpracovanou dobou v rozsahu nejvýše 6 měsíců bezprostředně před očekávaným datem narození dítěte) (čl. 8 odst. 2).<sup>412</sup> Směrnice na členské státy apeluje, aby výše odměny či příspěvku odpovídala výši odměny či příspěvku ženy na MD, a to s ohledem na podobný cíl MD a otcovské (bod odůvodnění 30).

Při zkoumání, zda česká vnitrostátní úprava splňuje zmíněné minimální požadavky směrnice, je potřeba posoudit délku RD, čekací dobu pojištění, výši otcovské a podpůrčí

---

<sup>409</sup> EVROPSKÝ PARLAMENT. *Legislativní usnesení Evropského parlamentu ze dne 20. října 2010 o návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.* In: Eurlex [online]. 20. října 2010 [cit. 2019-10-08]. Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2010-0373+0+DOC+XML+V0//CS>. Viz zejm. čl. 8 a 8a.

<sup>410</sup> EVROPSKÝ PARLAMENT. *Usnesení Evropského parlamentu ze dne 12. května 2016 o uplatňování směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES.* In: Eurlex [online]. 12. května 2016 [cit. 2019-10-08]. Dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0226\\_CS.html](http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0226_CS.html).

<sup>411</sup> Otcovskou ve smyslu směrnice se rozumí nejen sociální dávka (jako je tomu v případě českého vnitrostátního práva), ale i samotná překážka v práci.

<sup>412</sup> Směrnice tedy aplikuje stejnou zásadu jako v případě MD dle *těhotenské směrnice*.

### 3.2 DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

dobu otcovské. Pokud jde o délku otcovské dovolené, česká úprava výrazně převyšuje nárok na 10 pracovních dnů, neboť pracovní volno je realizováno formou RD, která přísluší oběma rodičům do věku 3 let dítěte. Dle směrnice přitom nejsou rozhodující názvy jednotlivých druhů volna z rodinných důvodů a odpovídajících dávek dle vnitrostátní úpravy.<sup>413</sup> Vzhledem k uvedenému se domnívám, že v rámci transpozice směrnice může ČR ponechat čerpání volna formou RD. Pokud jde o čekací dobu pojištění, již jsem uvedla, že dle české vnitrostátní úpravy se čekací doba pojištění neuplatní a i v tomto případě jsou tedy požadavky směrnice splněny.<sup>414</sup> Co se týče (denní) výše otcovské, i ta je pro otce příznivější než minimální standard uložený směrnicí, neboť výše denního vyměřovacího základu je dokonce vyšší než v případě nemocenského. Vnitrostátní úprava navíc splňuje i apel, aby výše otcovské byla sladěna s výší PPM. Zákon o nemocenském pojištění však bude potřeba novelizovat s ohledem na poslední kritérium posouzení, a sice podpůrčí dobu otcovské. Zatímco směrnice vyžaduje hmotné zajištění otce po dobu celé minimální podpůrčí doby *10 pracovních dnů*, česká právní úprava otcovskou přiznává pouze po dobu 1 týdne, čili *7 po sobě jdoucích kalendářních dní*. Směrnice členským státům umožňuje stanovit podpůrčí dobu i v jiných jednotkách než pracovních dnech, avšak musí přitom zohlednit, že 5 pracovních dnů odpovídá 2 kalendářním týdnům (bod odůvodnění 19). Účelem otcovské je zajistit, aby otec čerpal volno po dobu 10 pracovních dnů a věnoval je péči o dítě. Dle mého soudu přitom nelze od tohoto účelu odtrhnout hmotné zajištění otce a nepostačilo by proto prodloužit podpůrčí dobu na 10 kalendářních dnů s tím, že by dávka byla vyplácena pouze po dobu těchto dnů, avšak otec by měl nárok čerpat RD déle. Zaměstnanec by totiž již neměl ekonomickou motivaci dočerpat zbývající dny pracovního volna a účelu otcovské (motivovat otce k tomu, aby se podíleli na péči po dobu 10 pracovních dnů) by nebylo plně dosaženo. Domnívám se proto, že ČR bude muset v rámci transpozice směrnice stanovit podpůrčí dobu v rozsahu 10 pracovních dnů, případně 2 týdnů.

Směrnice zahrnuje i další dílčí ustanovení týkající se otcovské dovolené v podobě nezávazných apelů na členské státy či konstatování možností členských států.<sup>415</sup> Z právního

---

<sup>413</sup> Za předpokladu, že jsou v souhrnu splněny všechny minimální požadavky směrnice, lze různé druhy pracovního volna z důvodu péče o dítě započítávat do jednotlivých minimálních požadavků směrnice (čl. 20 odst. 6 a bod odůvodnění 49).

<sup>414</sup> Výjimku tvoří OSVČ, ty však pod působnost směrnice nespádají, a i kdyby spadaly, čekací doba pojištění (3 měsíce) je kratší než maximální doba připuštěná směrnicí (6 měsíců).

<sup>415</sup> Směrnice například stanoví, že členské státy mohou umožnit čerpání části otcovské dovolené již před narozením dítěte či umožnit čerpání otcovské v pružné podobě (čl. 3). Dále mohou členské státy stanovit

pohledu však tato ustanovení považuji za takřka bezvýznamná nejen vzhledem k jejich nezávazné povaze, ale i s ohledem na metodu minimální harmonizace, ze které směrnice vychází (čl. 1). Jak již bylo uvedeno, směrnice stanovuje pouze minimální požadavky a je tudíž zřejmé, že členské státy mohou přijmout takovou úpravu, která nebude těmto minimálním požadavkům odporovat a bude pro zaměstnance příznivější (čl. 16 odst. 1 a bod odůvodnění 46). Většinu těchto ustanovení lze proto vnímat spíše jako interpretační pomůcky při posuzování, kam až členské státy mohou v rámci transpozice směrnice (i mimo ni) při přijímání vnitrostátní legislativy zajít, případně jako inspiraci pro vnitrostátní zákonodárce.

### 3.2.6 Dlouhodobá péče a dlouhodobé ošetřovné

Dlouhodobé ošetřovné je dávkou nemocenského pojištění, která byla zavedena novelou zákona o nemocenském pojištění s účinností od 1.6.2018. Z důvodové zprávy lze vyčíst, že účelem dávky je především odstranit překážky, které omezují nebo znemožňují péči o rodinné příslušníky v domácím prostředí, u nichž dojde k takovému zhoršení zdravotního stavu, které po propuštění z nemocnice vyžaduje po určitou dobu přítomnost další osoby zajišťující její ošetřování, a umožnit pečující osobě získat pracovní volno jakož i přiměřenou náhradu za ztrátu příjmu z výdělečné činnosti a zajistit její ochranu před výpovědí.<sup>416</sup> Pro případy dlouhodobé péče slouží i příspěvek na péči upravený v zákoně č. 108/2006, Sb., o sociálních službách. Příjemcem příspěvku na péči je ovšem přímo ošetřovaná osoba a jedná se především o jednu z forem, kterými se stát podílí na zajištění sociálních služeb nebo jiných forem pomoci při zvládnutí základních životních potřeb osob závislých na pomoci jiné fyzické osoby. Z důvodu rozdílného příjemce a účelu jsou proto dávky komplementární a jejich souběh není vyloučen.<sup>417</sup> V této kapitole nejprve pojednám o podmínkách nároku na dávku dlouhodobého ošetřovného a následně o pracovněprávních aspektech této dávky.

Nárok na dlouhodobé ošetřovné má osoba, která se účastní nemocenského pojištění (§ 41a odst. 5 ZNP), pečuje o osobu vyžadující poskytování dlouhodobé péče v domácím

---

časový rámec, ve kterém je potřeba nárok vyčerpat (příčemž musí dbát na to, aby byla dovolená čerpána skutečně v souvislosti s narozením dítěte) a přiznat otcovskou dovolenou i v případě narození mrtvého dítěte (bod odůvodnění 19).

<sup>416</sup> *Sněmovní tisk 1029/0, část č. 1/6: Novela z. o nemocenském pojištění*. In: PSPČR [online]. 8.2.2017 [cit. 2019-10-08]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=7&ct=1029&ct1=0>. Str. 42.

<sup>417</sup> *Sněmovní tisk 1029/0, část č. 1/6: Novela z. o nemocenském pojištění*. In: PSPČR [online]. 8.2.2017 [cit. 2019-10-08]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=7&ct=1029&ct1=0>. Str. 46, 53.

### 3.2 DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

prostředí a spadá pod výčet oprávněných osob (§ 41a odst. 3 ZNP), nespadá pod negativní výčet osob (§ 41c odst. 1 ZNP), splnila čekací dobu pojištění (§ 41a odst. 5 ZNP) a nevykonává práci ani osobně nevykonává samostatně výdělečnou činnost (§ 41a odst. 1 ZNP). Současně musí být splněny určité podmínky na straně ošetřovaného (§ 41a odst. 2 ZNP) a ošetřovaný musí souhlasit s ošetřováním (§ 41b ZNP).

Dlouhodobou péčí se přitom rozumí „poskytování celodenní péče ošetřované osobě spočívající v každodenním ošetřování, provádění opatření spojených se zajištěním léčebného režimu stanoveného poskytovatelem zdravotních služeb nebo pomoci při péči o vlastní osobu ošetřované osoby. Péčí o vlastní osobu se rozumí zejména péče spojená s podáváním jídla a pití, oblékáním, svlékáním, tělesnou hygienou a pomocí při výkonu fyziologické potřeby.“ (§ 72a ZNP). Dávka a volno přísluší pouze v případě, že u ošetřovaného došlo k závažné poruše zdraví, která si vyžádala hospitalizaci, při níž byla poskytována léčebná péče po dobu alespoň 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů<sup>418</sup>, a je předpoklad, že zdravotní stav ošetřovaného po propuštění do domácího prostředí bude nezbytně vyžadovat poskytování dlouhodobé péče po dobu alespoň 30 kalendářních dnů (§ 41a odst. 2 ZNP). O vzniku potřeby dlouhodobé péče rozhoduje ošetřující lékař, a to výhradně v den propuštění (§ 72b ZNP).<sup>419</sup> Žádost o toto potvrzení může podat ošetřovaná osoba, její zákonný zástupce, opatrovník nebo osoba určená ošetřovanou osobou a v odůvodněných případech i jiná vhodná osoba<sup>420</sup>.

Okruh oprávněných osob je vymezen relativně široce.<sup>421</sup> Bezpodmínečně může o dávku požádat pečující osoba, která je pojištěncem<sup>422</sup> a spadá pod následující kategorii osob: je manželem/manželkou ošetřované osoby nebo registrovaným partnerem/registrovanou partnerkou ošetřované osoby, příbuzným v linii přímé s ošetřovanou osobou, sourozencem, tchýní, tchánem, snachou, zetěm, neteří, synovcem, tetou nebo strýcem (§ 41a odst. 3 písm. a) a b) ZNP). Nárok na dávku má i

---

<sup>418</sup> Musí se přitom jednat o lůžkovou péči ve smyslu § 9 zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování.

<sup>419</sup> K tomuto viz CIMLEROVÁ, Květoslava a Šárka CHOTĚBORSKÁ. *Možnosti při péči o dlouhodobě nemocné rodiče nebo děti*. Právo a rodina. 2019, 21(9), 3. Str. 16.

<sup>420</sup> ZTRATIL, Michal. *Dlouhodobé ošetřovné - 1. část*. Práce a mzda. 2019, 67(3), 6. Str. 18.

<sup>421</sup> Smyslem je nejen podpořit ošetřující osoby, ale zároveň napomoci posilování mezigeneračních vazeb v rámci rodiny. BARANCOVÁ, Helena, ed. *Európsky pilier sociálnych práv a spoločnosť 5.0*. Praha: Leges, 2018. Teoretik. ISBN 978-80-7502-325-4. Str. 155.

<sup>422</sup> Ochranná lhůta se u dlouhodobého ošetřovného neuplatní, což odpovídá smyslu této dávky, jímž je nahradit příjem osobě, která přechodně nemůže pracovat z důvodu péče o jinou osobu.

manžel/manželka, registrovaný partner/registrovaná partnerka nebo druh/družka jedné z osob v předchozím výčtu (druh a družka však pouze za předpokladu, že s osobou v předchozím výčtu sdílí místo trvalého pobytu po dobu alespoň 3 měsíců bezprostředně předcházejících dni vzniku potřeby dlouhodobé péče nebo dni prvního převzetí této péče (§ 41a odst. 3 písm. c) a odst. 4 ZNP). Konečně má na dávku nárok i druh/družka ošetřované osoby nebo jiná fyzická osoba žijící s ošetřovanou osobou v domácnosti, avšak za podmínky, že po dobu alespoň 3 měsíců bezprostředně předcházejících dni vzniku potřeby dlouhodobé péče nebo dni prvního převzetí této péče sdílí s ošetřovanou osobou místo trvalého pobytu (§ 41a odst. 3 písm. d) a odst. 4 ZNP). Zákon zároveň stanovuje okruh osob, které nemohou příspěvek čerpat (§ 41c odst. 1 ZNP). Z hlediska péče o děti je důležité zmínit, že nárok na dlouhodobé ošetřovné nebude mít ani ošetřující osoba při poskytování dlouhodobé péče dítěti, jestliže jiná fyzická osoba má z důvodu péče o toto dítě nárok na výplatu PPM nebo na rodičovský příspěvek, ledaže by zmíněná fyzická osoba nemohla o dítě pečovat ze zákonem uvedených důvodů, které v zásadě spočívají ve zdravotní indispozici této osoby (§ 41c odst. 2 ZNP).

Podmínkou nároku na dlouhodobé ošetřovné dále je, že pečující osoba je účastna na pojištění zaměstnance alespoň po dobu 90 kalendářních dnů v posledních 4 měsících bezprostředně předcházejících dni vzniku potřeby dlouhodobé péče nebo dni prvního převzetí této péče (§ 41a odst. 5 ZNP)<sup>423</sup> a že ošetřovaná osoba udělila pečující osobě na předepsaném tiskopise písemný souhlas s poskytováním dlouhodobé péče (§ 41b ZNP).<sup>424</sup>

Negativní podmínkou vzniku nároku na dávku je, že pečující osoba nevykonává práci ani osobně<sup>425</sup> nevykonává výdělečnou činnost. Zákaz je absolutní a vztahuje se i na činnost, která nezakládá účast na nemocenském pojištění.<sup>426</sup> Zákon předpokládá, že poskytování každodenní dlouhodobé péče je časově (a pravděpodobně i fyzicky či psychicky) namáhavá

---

<sup>423</sup> Zohledňuje se přitom případná změna zaměstnání, přičemž tato zaměstnání na sebe nemusí bezprostředně navazovat. ZTRATIL, Michal. *Dlouhodobé ošetřovné - 1. část*. Práce a mzda. 2019, 67(3), 6. Str. 21.

<sup>424</sup> Naproti tomu písemný souhlas zaměstnavatele (§ 191a ZP) není potřebný. Nárok je totiž podmíněn tím, že zaměstnanec nevykonává práci, nikoliv tím, že mu zaměstnavatel udělil pracovní volno. Nelze proto vyloučit situaci, kdy zaměstnavatel žádosti zaměstnance nevyhoví, ale zaměstnanec přesto do práce nedochází a poskytuje celodenní osobní péči. V takovém případě zaměstnanec oprávněně pobírá dávku, ale zaměstnavatel má možnost rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem pro neomluvenou absenci (přičemž zaměstnanec by mohl soud požádat o přezkum dle § 72 ZP). BUKOVJAN, Petr. *Dlouhodobé ošetřovné z pohledu pracovního práva*. Práce a mzda. 2018, 66(5), 5. Str. 26.

<sup>425</sup> Obdobně jako v případě MD není vyloučen výkon výdělečné činnosti prostřednictvím jiné osoby.

<sup>426</sup> PŘIB, Jan, Květoslava CIMLEROVÁ a Šárka CHOTĚBORSKÁ. *Zákon o nemocenském pojištění: Komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2019-10-1]. ASPI\_ID KO187\_2006CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.



### 3.2 DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

činnost a pečující osoba tudíž potřebuje prostor pro regeneraci.<sup>427</sup> Nadto smyslem dávky je nahradit příjem osobě, která z důvodu péče nemůže vykonávat výdělečnou činnost a pobírat za ni mzdu či plat.

Může nastat situace, kdy jedna osoba pečuje o více ošetřovaných. V takovém případě platí, že dlouhodobý příspěvek může čerpat jen jednou (§ 41c odst. 3 ZNP). Zákon počítá i se situací, kdy o ošetřovanou osobu pečuje více osob, přičemž vystřídání je možné i opakovaně (§ 41d ZNP). V takovém případě si musí tyto osoby stanovit rozpis péče a platí, že za jeden kalendářní den lze dávku vyplatit jen jedné osobě (§ 41d odst. 3 ZNP). Pokud se rodinní příslušníci předem domluví na pravidelném režimu střídání, sepiší dohodu a tu následně podepíší všichni zúčastnění, již nebude potřeba, aby ošetřovaná osoba při každém střídání odvolávala souhlas a udělovala nový souhlas.<sup>428</sup> Tuto flexibilitu při poskytování péče a pobírání příspěvku považuji za velmi užitečnou zejména proto, že umožňuje vyváženější rozdělení pečovatelských povinností v rodině. Výčet oprávněných osob je totiž natolik široký, že i manželé příbuzných (§ 41a odst. 3 písm. b) ZNP) ošetřovaného mohou o ošetřovaného pečovat.<sup>429</sup> Střídání považuji za problematické v případě, že by v krátkodobém výhledu pečující osobě vznikla další potřeba pečovat. Dle § 41a odst. 8 ZNP totiž platí, že nárok na další dlouhodobé ošetřovné může pojištěnci vzniknout nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne, za který měl naposledy v průběhu trvání potřeby dlouhodobé péče nárok na výplatu dlouhodobého ošetřovného. Uvedené platí bez ohledu na to, zda vznikla potřeba pečovat o stejnou či jinou osobu.<sup>430</sup> Pokud se tedy např. dva manželé střídají v dlouhodobé péči o jednoho ze svých rodičů a později vznikne potřeba pečovat o druhého z rodičů či jinou osobu, ani jeden z nich již nebude mít nárok na dávku ani pracovní volno (na rozdíl od situace, kdy by pečoval jen jeden z nich). Považuji za nešťastné, že právní úprava v následné čekací době nijak nereflektuje skutečnost, že se na péči střídalo více osob, ani dobu, po kterou pojištěnec pobíral dávku.

---

<sup>427</sup> ZTRATIL, Michal. *Dlouhodobé ošetřovné - 1. část*. Práce a mzda. 2019, 67(3), 6. Str. 21.

<sup>428</sup> CIMLEROVÁ, Květoslava a Šárka CHOTĚBORSKÁ. *Možnosti při péči o dlouhodobě nemocné rodiče nebo děti*. Právo a rodina. 2019, 21(9), 3. Str. 18.

<sup>429</sup> Na druhou stranu je potřeba si uvědomit, že jelikož se jedná o testovanou dávku, hrozí, že místo střídání v péči se partneři domluví, že o ošetřovaného bude pečovat manžel s nižším příjmem, kterým je ve většině případů žena.

<sup>430</sup> PŘIB, Jan, Květoslava CIMLEROVÁ a Šárka CHOTĚBORSKÁ. *Zákon o nemocenském pojištění: Komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2019-10-1]. ASPI\_ID KO187\_2006CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

Podpůrní doba dlouhodobého ošetrovného odpovídá době potřeby dlouhodobé péče, nejvýše však 90 kalendářním dnům (§ 41e odst. 1 ZNP). Dávka se vyplácí za dny, kdy pojištěnec o ošetrovanou osobu pečoval a zároveň trvala potřeba dlouhodobé péče, nikoliv však za dny hospitalizace ošetrované osoby, s výjimkou prvního a posledního dne hospitalizace (§ 41e odst. 3 a 4 ZNP). Výše dlouhodobého ošetrovného za kalendářní den činí 60 % denního vyměřovacího základu (§ 41f ZNP).

Z pohledu pracovního práva je dlouhodobá péče považována za důležitou osobní překážku na straně zaměstnance (§ 191a ZP). Pokud zaměstnanec tuto překážku zaměstnavateli prokáže a požádá o pracovní volno (§ 206 odst. 1 a 2 ZP), je zaměstnavatel povinen udělit písemný souhlas, nebrání-li mu v tom vážné provozní důvody (§ 191a ZP).

Koncept „*vážných provozních důvodů*“ je potřeba vykládat ve světle soudní judikatury pro oblast již diskutovaného nároku pečujících rodičů na úpravu pracovní doby (tj. § 241 odst. 2 ZP)<sup>431</sup>. Je však nepochybné, že posouzení bude odlišné, neboť oproti úpravě pracovní doby vyžaduje dlouhodobá péče ve většině případů plné uvolnění z práce na relativně krátkou dobu (max. 90 dnů) s tím, že žádost bude zaměstnavateli typicky předložena s kratším předstihem, neboť péče navazuje na propuštění z nemocnice. Do značné míry bude proto záležet na tom, jak rychle bude v provozních možnostech zaměstnavatele zajistit zastoupení zaměstnance a do jaké míry je práce daného zaměstnance krátkodobě nepostradatelná. Význam pro posouzení žádosti zaměstnavatele může být ovlivněno i faktem, že zaměstnanec může být jedinou osobou, která může o ošetrovanou osobu pečovat.<sup>432</sup> Rozšíření konceptu vážných provozních důvodů na poskytování dlouhodobé péče dle mého názoru podtrhává potřebu tento pojem vymezit v právní úpravě či zamezit jeho nesprávné interpretaci jinou cestou.

Prokázání překážky v práci ve smyslu § 206 odst. 2 ZP je potřeba ve vztahu k dlouhodobé péči vykládat tak, že zaměstnanec musí prokázat skutečnosti, které zakládají jeho právo na dávku dlouhodobého ošetrovného, a sice že (a) existuje ošetrovaná osoba vyžadující poskytování dlouhodobé péče v domácím prostředí, (b) k této osobě má

---

<sup>431</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1.1.2019*. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-190-1. Str. 334.

<sup>432</sup> BUKOVJAN, Petr. *Dlouhodobé ošetrovné z pohledu pracovního práva*. Práce a mzda. 2018, 66(5), 5. Str. 26.

### 3.2 DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

zaměstnanec zákonem požadovaný vztah a (c) ošetřovaná osoba udělila písemný souhlas s poskytováním dlouhodobé péče ze strany zaměstnance (k těmto podmínkám viz dále).<sup>433</sup>

Zaměstnanci vzniká nárok na pracovní volno jen po dobu, po kterou poskytují dlouhodobou péči, nejdéle však do uplynutí podpůrní doby dávky (tj. 90 kalendářních dnů). Může se přitom jednat o souvislou dobu pracovního volna, která skončí až na základě rozhodnutí o ukončení potřeby poskytování dlouhodobé péče (§ 72d ZNP), ale i o dílčí úseky (v případě, že se v poskytování péče střídá více osob).<sup>434</sup> Může dojít i k tomu, že ošetřovaná osoba odvolá svůj souhlas s poskytováním péče. V takovém odvolání musí být uveden den skončení poskytování dlouhodobé péče a podpis ošetřující osoby společně s uvedením dne, kdy byla o odvolání vyrozuměna (§ 41b odst. 4 ZNP). Odvolání souhlasu je totiž účinné nejdříve ode dne následujícího po dni, v němž byla ošetřující osobě tato informace předána, přičemž o tomto datu musí následně ošetřující osoba informovat svého zaměstnavatele.

Dlouhodobou péči vnímám jako významný institut sladování, který přispívá k rozšíření konceptu WLB z péče o děti i na péči o jiné osoby, které jsou na poskytování péče závislé. Rodinám navíc nabízí alternativní řešení k nedostatečně nabídnuté cenově dostupné péči. Zavedení institutu je dle mého názoru potřebnou reakcí na skutečnost, že ČR je zemí s nejvyšším podílem neformální péče v Evropě<sup>435</sup>. Oceňuji především vymezení oprávněných osob, které je širší než v případě krátkodobého ošetřovného.

V úpravě však vnímám i jisté nedostatky. Vedle již zmíněných rizik spojených s výkladem pojmu „*vážné provozní důvody*“ a rizika v případě, že se na péči podílí více osob, považuji za problematickou i podmínku, aby ošetřovaná osoba byla hospitalizována po dobu 7 kalendářních dnů. Byť zákonodárcem zvolená doba hospitalizace vychází z průměrné délky hospitalizace při poskytování akutní zdravotní péče a zároveň odpovídá minimální nezbytné době, která je potřebná k poskytování zdravotních služeb u závažných zdravotních stavů do okamžiku, než je umožněno poskytování následné lůžkové péče,

---

<sup>433</sup> V praxi prokázání překážky probíhá tak, že k žádosti o dlouhodobé ošetřovné (kterou zaměstnanec podává prostřednictvím zaměstnavatele) připojí rozhodnutí ošetřujícího lékaře o vzniku potřeby dlouhodobé péče. BUKOVJAN, Petr. *Dlouhodobé ošetřovné z pohledu pracovního práva*. Práce a mzda. 2018, 66(5), 5. Str. 25-26.

<sup>434</sup> V případě, že by se na péči podílelo více osob, tiskopis žádosti o dlouhodobé ošetřovné předpokládá, že její součástí bude i rozpis období, v nichž bude o ošetřovanou osobu dlouhodobě pečovat zaměstnanec jako žadatel, a písemný souhlas ošetřované osoby s tímto rozpisem. K tomuto více viz BUKOVJAN, Petr. *Dlouhodobé ošetřovné z pohledu pracovního práva*. Práce a mzda. 2018, 66(5), 5. Str. 27.

<sup>435</sup> *Sněmovní tisk 1029/0, část č. 1/6: Novela z. o nemocenském pojištění*. In: PSPČR [online]. 8.2.2017 [cit. 2019-10-08]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tisk.sqw?o=7&ct=1029&ct1=0>. Str. 44.

dlouhodobé péče či propuštění do domácí péče<sup>436</sup>, osobně se domnívám, že rozhodující by měla být potřeba péče o ošetřovaného. Podmínka 7 dnů se mi jeví jako nepřiměřená, neboť (mimo jiné) vylučuje možnost pobírat dávku při péči o pacienty, kteří byli hospitalizováni po nepatrně kratší dobu a podmínku tak těsně nesplní, přestože mohou dlouhodobou péčí potřebovat stejně jako pacienti, kteří podmínku splní.<sup>437</sup> Podmínka hospitalizace zároveň může nabádat k podvodům či neúčelně protahovat pobyty v nemocnici a vést tak k nevhodnému vynakládání prostředků ze zdravotního pojištění. Zároveň znemožňuje využívat institut např. k péči o terminálně nemocné.

Za další nedostatek považuji skutečnost, že právní úprava neumožňuje ošetřujícímu lékaři rozhodnout o potřebě dlouhodobé péče později než v den propuštění z nemocnice. Ošetřovaný (jakož i jiné osoby, které mohou o tiskopis požádat) mohou být v den propuštění často v psychickém vypětí, nemusí si plně uvědomovat závažnost situace či být schopni posoudit, zda bude péče blízkých potřebná, nebo mohou ve stresu na požádání jednoduše zapomenout. Domnívám se proto, že by právní úprava měla být změněna tak, aby buďto ošetřující lékař měl povinnost tiskopis vydat i bez žádosti, nebo aby bylo možné tuto žádost učinit i později. *A simili* s obdobnou variantou koneckonců počítá zákon při rozhodování o vzniku dočasné pracovní neschopnosti, když v odůvodněných případech umožňuje stanovit začátek pracovní neschopnosti až 3 kalendářní dny předcházející vyšetření lékařem a po souhlasu lékaře okresní správy sociálního zabezpečení i dříve (§ 57 odst. 3 ZNP)<sup>438</sup>. I v případě krátkodobého ošetřovného zákon připouští konstatování potřeby ošetřování až 3 kalendářní dny zpětně (§ 68 odst. 2 ZNP).

Výhradu mám i k výčtu osob, které jsou z okruhu oprávněných vyloučeny. V tomto výčtu figurují i zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce a zaměstnanci účastní pojištění z důvodu výkonu zaměstnání malého rozsahu (§ 41c odst. 1 ZNP). Tuto výlukou považuji za nevhodnou, neboť v případě překročení rozhodného příjmu i tito zaměstnanci odvádějí pojistné na nemocenské pojištění.

*De lege ferenda* by bylo možné uvažovat i o připuštění toho, aby v tentýž kalendářní den mohly dávku pobírat i dvě osoby střídající se v péči (samozřejmě v poměrné výši dávky

---

<sup>436</sup> BARANCOVÁ, Helena, ed. *Európsky pilier sociálnych práv a spoločnosť 5.0*. Praha: Leges, 2018. Teoretik. ISBN 978-80-7502-325-4. Str. 156.

<sup>437</sup> Ve vztahu k těmto pacientům tak mohou pečující osoby požádat pouze o „krátkodobé“ ošetřovné (za předpokladu splnění příslušných podmínek). Podpůrní doba této dávky je však výrazně kratší a okruh oprávněných osob užší.

<sup>438</sup> ZTRATIL, Michal. *Dlouhodobé ošetřovné - 1. část*. Práce a mzda. 2019, 67(3), 6. Str. 18.

odpovídající zmeškané pracovní době a ušlému výdělku). Tato flexibilita by opět podpořila myšlenku vyváženého rozdělení pečovatelských povinností. Provádění této možnosti by však zřejmě bylo administrativně náročnější.

Unijní právo prostřednictvím směrnice o WLB nově harmonizuje i „pečovatelskou dovolenou“. Pečovatelskou dovolenou směrnice rozumí „pracovní volno pro pracovníka, aby mohl poskytovat osobní péči nebo pomoc rodinnému příslušníku nebo osobě žijící s tímto pracovníkem ve společné domácnosti, kteří potřebují značnou péči nebo pomoc ze závažného zdravotního důvodu vymezeného každým členským státem“ (čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice). Pečující osobou se přitom rozumí „pracovník poskytující osobní péči nebo pomoc rodinnému příslušníku nebo osobě žijící s tímto pracovníkem ve společné domácnosti, kteří potřebují značnou péči nebo pomoc ze závažného zdravotního důvodu vymezeného každým členským státem“ (písm. d)) a rodinným příslušníkem „syn, dcera, matka, otec, manžel či manželka, nebo partner či partnerka v registrovaném partnerství, jsou-li taková partnerství uznávána vnitrostátním právem“ (písm. e))<sup>439</sup>. Členské státy mají povinnost zajistit pečovatelskou dovolenou v rozsahu nejméně 5 pracovních dnů za rok. Směrnice přitom ponechává značnou volnost, pokud jde o rozsah a podmínky čerpání tohoto druhu pracovního volna. Členské státy mohou nárok 5 pracovních dnů v roce přiznat na základě referenční doby odlišné od 1 roku, podle osoby vyžadující péči nebo pomoc nebo podle jednotlivého případu (čl. 6, bod odůvodnění 27). Současně mohou členské státy podmínit nárok náležitým odůvodněním (čl. 6).

Pokud jde o výši hmotného zabezpečení, Komise navrhovala, aby členské státy měly povinnost zaměstnancům zajistit odměnu či příspěvek ve výši, která by odpovídala alespoň výši nemocenského (čl. 8 návrhu směrnice). Pod nátlakem Rady však byla pečovatelská dovolená z finálního znění příslušného článku 8 zcela vypuštěna. Schválené znění směrnice na členské státy pouze apeluje, aby odměnu nebo příspěvek dobrovolně zavedly a „*zaručily tak, že pečující osoby, zejména muži, budou svého práva skutečně využívat*“ (bod odůvodnění 32). Naplnění záměru návrhu směrnice tak bude v zásadě záviset pouze na dobré vůli členských států. Podotýkám, že úprava směrnice vychází mimo jiné ze skutečnosti, že „*zaměstnanost žen je negativně ovlivněna také tehdy, mají-li nemocného nebo závislého rodinného příslušníka, což některé ženy vede k tomu, že odejdou z trhu*

---

<sup>439</sup> Současně se členské státy vybízejí, aby právo na pečovatelskou dovolenou zpřístupnily ještě širšímu okruhu příbuzných včetně prarodičů a sourozenců (bod odůvodnění 27).

*práce úplně*“ (bod odůvodnění 10). Domnívám se, že 5denní pečovatelskou dovolenou bez nároku na náhradu mzdy nebo platu či sociální dávku lze stěží považovat za adekvátní opatření k překonávání uvedeného problému.

V českém právním řádu se pečovatelské dovolené přibližují institut ošetřování či péče o dítě mladší 10 let nebo ošetřování jiného člena domácnosti a odpovídající dávka ošetřovného a institut dlouhodobé péče a odpovídající dávka dlouhodobého ošetřovného. Okruh osob, o které je možné pečovat/ošetřovat v rámci prvního ze zmíněných institutů, je ovšem užší. Vnitrostátní úprava umožňuje čerpat volno jen v případě ošetřování člena domácnosti (s výjimkou dítěte mladšího 10 let), zatímco směrnice zahrnuje i určité příbuzné nezávisle na tom, zda s dotyčným zaměstnancem sdílí domácnost. O tyto příbuzné vymezené směrnicí (děti, rodiče, manželé, registrovaní partneři) by sice pro změnu bylo možné pečovat v rámci dlouhodobé péče, nicméně podmínky pro čerpání dlouhodobého ošetřovného (zejména hospitalizace po dobu 7 dnů, předpoklad dlouhodobé péče v rozsahu nejméně 30dnů a skutečnost, že zaměstnavatel nemusí volno udělit, bránil-li mu v tom vážné provozní důvody) jsou natolik restriktivní, že dle mého názoru vybočují z mezí uvážení, které členským státům směrnice přiznává. Domnívám se proto, že transpozice směrnice bude vyžadovat úpravu krátkodobého ošetřovného v podobě širšího vymezení okruhu osob, o něž lze pečovat, potažmo zásadnější změnu dlouhodobého ošetřovného, např. v podobě odstranění nebo zmírnění podmínky minimální doby hospitalizace. Jelikož však ze směrnice nevyplývá povinnost hmotného zabezpečení při pečovatelské dovolené, zastávám názor, že k provedení směrnice by stačilo přizpůsobit úpravu překážek v práci na straně zaměstnance v zákoníku práce, a sice uvedením samostatného okruhu ošetřovaných osob v § 191 ZP, namísto stávajícího odkazu na okruh osob v § 39 ZNP.

### **3.2.7 Ošetřování či péče o dítě do 10 let, ošetřování jiného člena domácnosti a dávka ošetřovné**

Vedle dlouhodobého ošetřovného, které je v české právní úpravě relativní novinkou, existuje tradiční úprava „krátkodobého“ ošetřovného a odpovídající překážky v práci. Tento institut umožňuje zaměstnanci za zákonem uvedených podmínek čerpat pracovní volno po dobu nárazové potřeby péče o dítě do 10 let a po dobu ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiného člena domácnosti a po vymezenou dobu i pobírat odpovídající dávku nemocenského pojištění. Nejprve pojednám o aspektech práva sociálního zabezpečení (tj.

### 3.2 DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

úpravě dávky „ošetřovného“) a následně o pracovněprávních aspektech (tj. úpravě krátkodobého ošetřovného jakožto překážky v práci).

Dávka „ošetřovné“ (známá i pod laickým označením „paragraf“) je testovanou dávkou nemocenského pojištění. Ošetřovné je možné pobírat z důvodů péče či ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo z důvodu ošetřování jiného člena domácnosti, přičemž konkrétní podmínky vymezuje § 39 odst. 1 ZNP. Dle písm. a) citovaného ustanovení se jedná o případy ošetřování dítěte mladšího 10 let, které onemocnělo nebo utrpělo úraz, nebo jiného člena domácnosti, pokud jeho zdravotní stav z důvodu nemoci nebo úrazu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou, nebo členky domácnosti, která porodila, jestliže její stav v době bezprostředně po porodu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou. Písm. b) citovaného ustanovení upravuje případy, kdy lze ošetřovné pobírat i z důvodu péče o dítě mladší 10 let. Důvodem může být uzavření školského zařízení či obdobného zařízení, do něhož dítě dochází<sup>440</sup>, nařízení karantény dítěte nebo ze zákonem uvedených důvodů dočasná nemožnost zabezpečit péči o dítě osobou, která o dítě běžně pečuje (§ 39 odst. 1 písm. b) ZNP).

O potřebě ošetřování či péče rozhoduje ošetřující lékař<sup>441</sup> postupem dle § 68 an. ZNP. V zásadě se jedná o ošetřujícího lékaře osoby, jejíž zdravotní stav je důvodem potřeby péče, přičemž se nemusí nutně jednat o lékaře osoby, o kterou je pečováno.<sup>442</sup> Potřeba ošetřování vzniká v zásadě v den, kdy ji lékař zjistil, ovšem v odůvodněných případech může lékař rozhodnout, že tato potřeba nastala již dříve, nejvýše však 3 kalendářní dny přede dnem, kdy potřebu posuzuje (§ 68 odst. 2 ZNP). Ošetřující lékař posuzuje, zda potřeba péče či ošetřování trvá či zanikla, a má povinnost v této souvislosti vydávat rozhodnutí (§ 69 ZNP).

---

<sup>440</sup> Školské zařízení musí být uzavřeno nařízením příslušného orgánu z důvodu nepředvídatelné události. Přípustným důvodem pro poskytnutí ošetřovného tudíž není případ plánovaného ředitelského volna.

ZTRATIL, Michal. *Ošetřovné - posuzování nároku na dávku a její výplatu v příkladech* [Systém ASPI]. PaM. - Práce a mzda (Wolters Kluwer) [cit. 2019-11-27]. ASPI\_ID LIT262906CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

<sup>441</sup> Výjimkou je případ karantény, kdy může rozhodnout i orgán ochrany veřejného zdraví, a případ uzavření výchovného zařízení, kdy (namísto potřeby ošetřování) vydává potvrzení na zvláštním tiskopise odpovědná osoba tohoto zařízení. CIMLEROVÁ, Květoslava; CHOTĚBORSKÁ, Šárka. *Ošetřovné* [Systém ASPI]. PSK. - Personální a sociálně právní kartotéka. PSK (Wolters Kluwer) [cit. 2019-11-27]. ASPI\_ID LIT230649CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

<sup>442</sup> Lze si představit případ, kdy otec žádá o ošetřovné z důvodu péče o dítě, o které běžně pečuje matka, která však z důvodu nemoci přechodně nemůže tuto péči zajišťovat. Přestože pečovanou osobou je dítě, příčinu pro dávku zavinil zdravotní stav matky a relevantním lékařem pro vystavení rozhodnutí o potřebě péče je ošetřující lékař matky. CIMLEROVÁ, Květoslava; CHOTĚBORSKÁ, Šárka. *Ošetřovné* [Systém ASPI]. PSK. - Personální a sociálně právní kartotéka. PSK (Wolters Kluwer) [cit. 2019-11-27]. ASPI\_ID LIT230649CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

Kromě účasti na nemocenském pojištění (§ 6 ZNP) je podmínkou nároku i to, že ošetřovaná osoba (či osoba, o níž je pečováno) žije se zaměstnancem v domácnosti (§ 39 odst. 2 ZNP). Tato podmínka neplatí pouze v případě péče či ošetřování dítěte do 10 let. Domácností se přitom rozumí společenství fyzických osob, které spolu trvale žijí a společně hradí náklady na své potřeby, přičemž v případě svěřeni dítěte soudem do společné nebo střídavé péče se za domácnost považuje domácnost každého z těchto rodičů (§ 3 písm. v) ZNP). Nemusí se tedy jednat o stejné trvalé bydliště. Splnění podmínky se dokládá čestným prohlášením v tiskopise žádosti o ošetřovné a v případě pochybností např. doklady o společných úhradách nákladů spojených s bydlením.<sup>443</sup>

Zákon vylučuje nárok na ošetřovné v případě, že z důvodu péče o totožnou osobu má jiná fyzická osoba nárok na výplatu PPM, rodičovského příspěvku či dlouhodobého ošetřovného (§ 39 odst. 3 ZNP).<sup>444</sup> V témže případě ošetřování náleží ošetřovné pouze jednou a jen jednomu z oprávněných. Zákon umožňuje, aby se oprávněné osoby v pobírání dávky vystřídaly. Vystřídání je ovšem možné pouze jednou a jen mezi dvěma oprávněnými (§ 39 odst. 4 ZNP). Zákon zároveň odepírá nárok na ošetřovné vymezené kategorii zaměstnanců (§ 39 odst. 5 a odst. 6 ZNP).

Podpůrčí doba ošetřovného činí nejdéle 9 kalendářních dnů, resp. 16 dnů v případě osamělého zaměstnance<sup>445</sup>, který má v trvalé péči alespoň jedno dítě do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku (a to i v případě, že osamělý zaměstnanec ošetřuje jinou osobu) (§40 odst. 1 ZNP).<sup>446</sup> Podpůrčí doba se vztahuje na jeden případ potřeby péče. Pokud by tedy v průběhu téhož měsíce vznikla potřeba o dítě znovu pečovat z nového

---

<sup>443</sup> ZTRATIL, Michal. *Ošetřovné - posuzování nároku na dávku a její výplatu v příkladech* [Systém ASPI]. PaM. - Práce a mzda (Wolters Kluwer) [cit. 2019-11-27]. ASPI\_ID LIT262906CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X. Cimlerová, Květoslava; Chotěborská, Šárka *Ošetřovné* [Systém ASPI]. PSK. - Personální a sociálně právní kartotéka. PSK (Wolters Kluwer) [cit. 2019-11-27]. ASPI\_ID LIT230649CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

<sup>444</sup> U PPM a rodičovského příspěvku toto neplatí v případě, že osoba, která má nárok na výplatu těchto dávek, nemůže o příslušné dítě pečovat z důvodu, že onemocněla, utrpěla úraz, byla jí nařízena karanténa, porodila či za podmínek § 57 odst. 1 písm. b) a c) byl přijat k poskytnutí lůžkové péče či lázeňské péče nebo je průvodcem dítěte přijatého k poskytnutí lůžkové péče.

<sup>445</sup> Za osamělého zaměstnance se v této souvislosti považuje zaměstnanec svobodný, ovdovělý nebo rozvedený, pokud nežije s družkou (druhem) nebo v registrovaném partnerství, nebo zaměstnanec, jehož manželka/manžel je ve výkonu trestu odnětí svobody uloženého v trvání nejméně jednoho roku nebo ve výkonu zabezpečovací detence, nebo bylo-li zahájeno řízení o prohlášení manželky/manžela za nezvěstnou anebo za mrtvou, a tento zaměstnanec nežije s družkou/druhem (40 odst. 7 ZNP).

<sup>446</sup> PŘIB, Jan, Květoslava CIMLEROVÁ a Šárka CHOTĚBORSKÁ. *Zákon o nemocenském pojištění: Komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2019-12-16]. ASPI\_ID KO187\_2006CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.



### 3.2 DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

důvodu, začala by běžet nová podpůrčí doba.<sup>447</sup> Podpůrčí doba začíná běžet v den, kdy vznikla potřeba péče. Pokud však potřeba péče vznikla až v okamžiku, kdy měl zaměstnanec již odpracovanou celou směnu, začne běžet až následující kalendářní den (§ 40 odst. 2 ZNP). Běh podpůrčí doby se staví po dobu, po kterou je ošetřované osobě poskytována zdravotní lůžková péče (§ 40 odst. 2 ZNP). V případě, že po dobu čerpání ošetřovného vznikne zaměstnanci potřeba pečovat i o jinou osobu (např. zaměstnanec ošetřuje jedno dítě a v průběhu nemoci onemocní jiné dítě), po dobu podpůrčí doby dřívějšího případu ošetřování podpůrčí doba pozdějšího případu sice běží, ale zaměstnanci vznikne nárok na výplatu ošetřovného z pozdějšího případu až v okamžiku, kdy zanikne podpůrčí doba dřívějšího ošetřovného (§ 40 odst. 4 ZNP).

Zákon dále upravuje doby, za které se ošetřovné nevyplácí, ačkoliv na něj vznikne nárok (§ 40 odst. 5 a 6 ZNP). Pro ošetřovné se neuplatní ochranná lhůta.<sup>448</sup> Výše ošetřovného za kalendářní den činí 60% denního vyměřovacího základu (§ 41 ZNP). Ošetřovné se nevyplácí za dny, za které zaměstnanci náležel příjem ze zaměstnání, ze kterého dávka náleží (§ 16 písm. a) ZNP).<sup>449</sup>

Pokud jde o pracovněprávní aspekty, zákoník práce považuje ošetřování či péči o dítě do 10 let nebo ošetřování jiného člena domácnosti za jednu z důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance (§ 191 ZP). Přestože ZP při vymezení důvodů ošetřování či péče jakožto překážky v práci odkazuje na § 39 ZNP, důvody čerpání pracovního volna (resp. existence zákonem uznané překážky v práci) a důvody čerpání dávky ošetřovného se zcela neshodují. Kromě výše uvedených důvodů stanovených v § 39 ZNP, upravuje zákoník práce dodatečný důvod, který ve výčtu zákona o nemocenském pojištění absentuje. Jedná se o případ potřeby péče o dítě do 10 let, pokud osoba, která o dítě obvykle pečuje, o něj nemůže dočasně pečovat z důvodu, že se podrobila vyšetření u poskytovatele zdravotních služeb, jestliže toto vyšetření nebylo možné zabezpečit mimo pracovní dobu

---

<sup>447</sup> CIMLEROVÁ, Květoslava; CHOTĚBORSKÁ, Šárka. *Ošetřovné* [Systém ASPI]. PSK. - Personální a sociálně právní kartotéka. PSK (Wolters Kluwer) [cit. 2019-11-27]. ASPI\_ID LIT230649CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

<sup>448</sup> CIMLEROVÁ, Květoslava; CHOTĚBORSKÁ, Šárka. *Ošetřovné* [Systém ASPI]. PSK. - Personální a sociálně právní kartotéka. PSK (Wolters Kluwer) [cit. 2019-11-27]. ASPI\_ID LIT230649CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

<sup>449</sup> V praxi se může jednat o případ, kdy zaměstnanec pobírá ošetřovné, ale zaměstnavatel ho požádá, aby z naléhavých důvodů během podpůrčí doby nastoupil na směnu. Takový postup je přípustný, avšak zaměstnavatel musí zaměstnanci za daný den vyplatit mzdu a na tiskopisu „*Rozhodnutí o potřebě ošetřování*“ uvést pro okresní správu sociálního zabezpečení, že zaměstnanec v daný den konal práci. CIMLEROVÁ, Květoslava a Šárka CHOTĚBORSKÁ. *Otcovská a ošetřovné: do jakých situací se můžete dostat v roce 2019?*. Právo a rodina. 2019, 21(1), 3. Str. 24.

zaměstnance (§ 191 ZP). Uvedený důvod tedy představuje překážku v práci a opravňuje k čerpání pracovního volna, nikoliv však k pobírání ošetřovného.

Pokud jde o vztah mezi úpravou v zákoníku práce a v zákoně o nemocenském pojištění, existence překážky v práci není vázána na přiznání dávky ošetřovného. Zaměstnanec má nárok na pracovní volno i v případě, že o dávku nepožádá nebo mu není přiznána.<sup>450</sup> V případě, že je zaměstnanci dávka ošetřovného přiznána, nemá uplynutí podpůrní doby dávky vliv na trvání překážky v práci. Pracovní volno zaměstnanci přísluší po celou dobu, po níž trvá potřeba ošetřování či péče, čili dokud ošetřující lékař nerozhodne o skončení potřeby ošetřování.<sup>451</sup> O trvání této potřeby přitom rozhoduje ošetřující lékař postupem dle 69 písm. a) ZNP.

*De lege ferenda* zastávám názor, že by mělo být možné se v pobírání dávky vystřídat více než jednou a více než dvěma osobami. Navzdory krátké podpůrní době dávky nelze vyloučit situace, kdy z nepředvídatelných důvodů nemůže nadále o ošetřovaného pečovat osoba, která již v ošetřování vystřídala jinou osobu. Dle platné právní úpravy by se v takovém případě ošetřovaného musela ujmout jiná osoba, která by dle platné právní úpravy sice měla nárok na pracovní volno, na hmotné zabezpečení však nikoliv. Výhradu mám i ke skutečnosti, že zákon vylučuje nárok na ošetřovné osob zaměstnaných na základě DPP a DPČ, a to bez ohledu na to, zda odvádí pojistné na nemocenské pojištění (§ 39 odst. 5 písm. b) ZNP). Dále se domnívám, že dny, po které ošetřující osoba konala práci, by se neměly započítávat do podpůrní doby, a že by se podpůrní doba měla po tuto dobu stavět, jako je tomu v případě poskytování zdravotní lůžkové péče (§ 40 odst. 2 ZNP).

O relevantní úpravě unijního práva jsem již pojednala v rámci předchozí kapitoly.

---

<sup>450</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 600. Opačný závěr pochopitelně neplatí. Jak již bylo uvedeno, smyslem dávky je nahradit zaměstnanci příjem, který mu z důvodu nepřítomnosti v práci uchází. Podmínkou nároku na výplatu dávky je tudíž čerpání pracovního volna a po dobu výkonu práce se dávka nevyplácí (§ 16 písm. a) ZNP).

<sup>451</sup> CIMLEROVÁ, Květoslava a Šárka CHOTĚBORSKÁ. *Otcovská a ošetřovné: do jakých situací se můžete dostat v roce 2019?*. Právo a rodina. 2019, 21(1), 3. Str. 24. VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 600.

### 3.2.8 Jiné důležité osobní překážky v práci ve smyslu nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

Výčet důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance v § 191 a § 191a ZP není taxativní. Další překážky v práci upravuje *nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci*. Tyto překážky v práci se oproti překážkám upraveným v zákoníku práce vyznačují kratší dobou trvání a tím, že zaměstnanec buďto není vůbec hmotně zabezpečen či toto hmotné zabezpečení zajišťuje zaměstnavatel tím, že zaměstnanci poskytuje náhradu mzdy či platu.<sup>452</sup> Většina překážek, které nařízení upravuje, do určité míry odráží potřebu sladit soukromý a pracovní život zaměstnance. Jedná se především o pracovní volno z důvodu vyšetření nebo ošetření, není-li možné jej provést mimo pracovní dobu (bod 1 přílohy nařízení), svatba (bod 5), narození dítěte (bod 6), úmrtí vymezeného okruhu rodinných příslušníků (bod 7), doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení (bod 8) a přestěhování (bod 10).

Rozsah nárokovatelného pracovního volna ve většině případů odpovídá době, která je k provedení úkonu nezbytná. V případech, kdy tato doba může být delší než jeden den, upravuje nařízení u jednotlivých překážek i maximální přípustnou dobu trvání překážky (např. přestěhování dle bodu 10, kdy nařízení přiznává pracovní volno po dobu nezbytně nutnou, nejvýše však 2 dny). V některých případech se zohledňuje příbuzenský poměr s rodinným příslušníkem, který je důvodem překážky v práci (např. úmrtí dle bodu 7, kdy v závislosti na vztahu přísluší doba nezbytně nutná k účasti na pohřbu až tři dny) či míra účasti zaměstnance na úkonu (např. v případě narození dle bodu 6 přísluší delší pracovní volno, pokud se zaměstnanec účastní porodu). U některých překážek nařízení přiznává pracovní volno v paušální podobě (např. svatba dle bodu 5). U některých překážek nařízení podmiňuje nárok na pracovní volno požadavkem, že úkon nelze zabezpečit mimo pracovní dobu.<sup>453</sup>

---

<sup>452</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1. Str. 297.

<sup>453</sup> V tomto ohledu je některými autory kritizována překážka přestěhování, která tuto podmínku neobsahuje, přestože zpravidla není problém přestěhování provést mimo pracovní dobu. Viz např. HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1. Str. 796.

V některých případech přiznává nařízení vlády nejen pracovní volno, ale i náhradu mzdy nebo platu. Pro tyto účely bere nařízení zřetel především na povahu překážky. U překážek souvisejících se zdravotními důvody či zásadní životní událostí, jako je život a smrt, přísluší náhrada mzdy nebo platu alespoň zčásti<sup>454</sup>, zatímco u ostatních je náhrada mzdy nebo platu spíše výjimkou.<sup>455</sup> Roli však hraje i zájem na úkonu, který překážku odůvodňuje. Například v případě přestěhování přísluší náhrada mzdy nebo platu, jde-li o přestěhování v zájmu zaměstnavatele (bod 10).

V této souvislosti je vhodné odbočit k právu EU. Unijní právo upravuje vedle MD, RD, otcovské dovolené a pečovatelského volna ještě jednu překážku v práci, která úzce souvisí s WLB. Jedná se o volno z důvodu vyšší moci, které je upraveno v čl. 7 *směrnice o WLB*.<sup>456</sup> Dle unijní úpravy má mít každý zaměstnanec nárok na „*pracovní volno z důvodů vyšší moci v důsledku naléhavých rodinných důvodů v případech nemoci nebo úrazu, při kterých je okamžitá přítomnost pracovníka nepostradatelná*.“ Je na členských státech, aby stanovily bližší podmínky čerpání tohoto volna (bod odůvodnění 28). Členské státy přitom mohou uvedené právo zaměstnanců omezit na určitou dobu za rok, určitou dobu v jednotlivém případě, případně oběma způsoby (čl. 7 směrnice).

V české úpravě splňuje znaky volna z důvodu vyšší moci jedna překážka v práci upravená nařízením vlády, a sice doprovod rodinného příslušníka (bod 8 přílohy nařízení). Tato překážka přiznává pracovní volno ve třech případech. Standardním případem je volno

---

<sup>454</sup> V této souvislosti může být závažnější, že nařízení vlády nepřiznává náhradu mzdy nebo platu v případě pracovnělékařské prohlídky, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce (bod 2). Zaměstnanec má přitom povinnost se těmto prohlídkám na výzvu zaměstnavatele podrobit (v zásadě pouze v pracovní době) a pokud tak neučiní, lze jeho jednání kvalifikovat jako porušení povinnosti zaměstnancem vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a může založit i právní fikci nezpůsobilosti zaměstnance dále konat dosavadní práci. Ve skutečnosti náhrada mzdy nebo platu po dobu těchto překážek zaměstnanci přísluší, namísto nařízení vlády ji však přiznává přímo zákoník práce, a to v § 103 odst. 1 písm. e). Uvedené ustanovení zaměstnavateli ukládá povinnost nahradit zaměstnanci případnou ztrátu na výdělků ve výši průměrného výdělků zaměstnance. HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1. Str. 792.

<sup>455</sup> Zohledňování zdravotního stavu při přiznávání náhrady mzdy nebo platu je patrné i u překážek v práci souvisejících s dopravními komplikacemi zaměstnance, kvůli kterým nemůže včas dosáhnout pracoviště. Zpravidla se náhrada mzdy nebo platu neposkytuje (viz přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků dle bodu 3), ovšem pokud se jedná o zdravotně postiženého zaměstnance, který se z povětrnostních důvodů nemůže dostavit do práce osobním dopravním prostředkem, na jehož použití je závislý (viz znemožnění cesty do zaměstnání dle bodu 4), náhrada mzdy nebo platu přísluší. Tato překážka v práci je ukázkou, jak ČR v některých ohledech přizpůsobuje úpravu osobám se zdravotním postižením, k čemuž směrnice o WLB (bod odůvodnění 37) vyzývá.

<sup>456</sup> Směrnice v zásadě pouze převzala stávající úpravu ze směrnice o RD (viz ustanovení 7 zrušení směrnice o RD).

k doprovodu rodinného příslušníka<sup>457</sup> do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení (bod 8 písm. a)). Podmínkou poskytnutí pracovního volna je, že doprovod byl nezbytný a úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu. Volno se poskytuje na nezbytně dlouhou dobu, nejvýše však na 1 den. V případě, že zaměstnanec doprovází manžela, druha, dítě, svého rodiče nebo prarodiče nebo rodiče nebo prarodiče manžela, má nárok i na náhradu mzdy nebo platu.<sup>458</sup> Druhým případem je doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb, školy nebo školského zařízení samostatně zřízeného pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět (písm. b)). V tomto případě přísluší volno po nezbytně nutnou dobu, maximálně však 6 pracovních dnů v kalendářním roce, přičemž současně zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu. Třetím případem je doprovod dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte (písm. c)). Volno se poskytne na nezbytně dlouhou dobu bez nároku na náhradu mzdy nebo platu. Přestože nařízení vlády přiznává toto volno jen pro účely doprovodu, domnívám se, že je v souladu s požadavky směrnice, neboť směrnice nestanovuje požadavek minimálního rozsahu pracovního volna a umožňuje členským státům stanovit bližší podmínky. Česká vnitrostátní úprava naopak převyšuje minimální požadavky směrnice tím, že v případě doprovodu některých příbuzných přiznává i nárok na náhradu mzdy nebo platu.

#### **3.2.9 Vybrané aspekty postavení zaměstnanců čerpajících důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance**

##### **3.2.9.1 Možnost přivýdělnku po dobu čerpání mateřské a rodičovské dovolené a po dobu pobírání peněžité pomoci v mateřství a rodičovského příspěvku**

Instituty MD a RD umožňují zaměstnaným rodičům čerpat pracovní volno za účelem péče o děti. Vzhledem k podstatě sladování je ovšem relevantní i to, do jaké míry právní

---

<sup>457</sup> Rodinným příslušníkem se v této souvislosti rozumí manžel, druh, dítě, rodič, sourozenec, rodič a sourozenec manžela, manžel dítěte, manžel sourozence, prarodič, vnuk, prarodič manžela, jiná osoba, která žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti (poslední věta bodu 8 ve spojení s bodem 7).

<sup>458</sup> Náhrada mzdy nebo platu však nepřislouží, má-li zaměstnanec nárok na ošetrovné. Naproti tomu nařízení vlády nevyklučuje nárok na náhradu mzdy nebo platu v případě, že je druhý z rodičů na MD nebo RD. V tomto ohledu je potřeba spíše posuzovat, zda byl doprovod druhým rodičem skutečně nezbytný. HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1. Str. 795.

úprava umožňuje skloubit toto pracovní volno s výdělečnou činností. Navzdory sociálním dávkám, které se s MD a RD pojí, mají totiž rodiče při čerpání RD a MD ušlý příjem v podobě rozdílu mezi mzdou či platem a výší příslušných dávek nebo si z různých důvodů přejí zůstat pracovně aktivní, aniž by pro ně přicházel v úvahu postup dle § 241 odst. 2 ZP, tj. návrat z MD či RD a žádost o úpravu pracovní doby. K tomu, aby MD a RD byly skutečně univerzálními prostředky WLB, je zapotřebí, aby byly reálně finančně dostupné pro všechny zaměstnané rodiče. Dostupnost MD a RD přitom závisí nejen na výši sociální dávky, ale i na možnosti přivýdělku během čerpání tohoto volna. Z tohoto důvodu je z hlediska WLB relevantní i otázka, za jakých podmínek právní úprava umožňuje zaměstnancům na MD či RD výkon práce či jiné výdělečné činnosti.

Během MD některé ženy vyhledávají možnost přivýdělku proto, aby nedošlo k výpadku v rodinném rozpočtu, nebo aby nepřišly o své kontakty s kolegy či klienty a mohly si zachovat své vybudované pracovní postavení. U některých profesí může být takové rozhodnutí i fakticky vynucené pracovním prostředím. V možnostech práce přitom platí několik zákonných omezení, které musí žena dodržovat, aby nepřišla o nárok na PPM. Tato omezení vyplývají jak ze zákona o nemocenském pojištění, tak ze zákoníku práce.

Dle zákona o nemocenském pojištění nemá pojištěnec<sup>459</sup> po dobu, po kterou vykonává v pojištěné činnosti, ze které PPM náleží, práci nebo osobně vykonává samostatnou výdělečnou činnost (§ 16 písm. a) ZNP), nárok na výplatu PPM.<sup>460</sup> Pokud by tedy zaměstnankyně pobírající PPM začala vykonávat v zaměstnání, ze kterého odváděla pojistné, stejnou činnost, pozbyla by nárok na výplatu PPM, a to v plné výši.<sup>461</sup> Pokud jde o zákoník práce, je čerpání MD považováno za překážku v práci na straně zaměstnance, při níž je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnankyně a nemůže jí proto v rámci téhož pracovněprávního vztahu přidělovat práci.<sup>462</sup> V mezích zmíněných ustanovení má zaměstnankyně tři možnosti: pracovat pro dosavadního zaměstnavatele, u

---

<sup>459</sup> Je potřeba mít na paměti, že za podmínek § 32 odst. 1 písm. b) až e) ZNP může být příjemcem peněžitého příspěvku v mateřství i muž. Vzhledem k omezenému využití této možnosti v praxi a v zájmu snazší orientace v textu budu však nadále hovořit jen o zaměstnankyních.

<sup>460</sup> Podle důvodové zprávy vychází ustanovení z toho, že účelem dávek je kompenzovat příjem, který zaměstnanci z důvodu dočasné pracovní neschopnosti uchází, a není proto důvodné, aby byla dávka poskytována v situaci, kdy z důvodu sociální události u zaměstnance prokazatelně k žádné újmě nedochází. JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-337-1. Str. 41.

<sup>461</sup> A contrario § 17 odst. 2 ZNP (poměrné krácení PPM).

<sup>462</sup> BENEŠOVÁ, Eva. *Některé pracovněprávní aspekty zaměstnance při nástupu na mateřskou a rodičovskou dovolenou* [Systém ASPI]. PSK. - Personální a sociálně právní kartotéka. PSK (Wolters Kluwer) [cit. 2019-9-25]. ASPI\_ID LIT209536CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

### 3.2 DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

něhož čerpá MD, pracovat pro jiného zaměstnavatele nebo vykonávat samostatně výdělečnou činnost. Před bližším zkoumáním těchto tří variant je potřeba podotknout, že dle převažujícího výkladu je zákaz práce po dobu povinného rozsahu MD absolutní a platí proto pro všechny zaměstnavatele.<sup>463</sup>

Po uplynutí povinného období MD je první možností zaměstnankyně vykonávat práci pro zaměstnavatele, u něhož čerpá MD. Pro dosavadního zaměstnavatele může pracovat pouze v jiném pracovněprávním vztahu (§ 16 písm. a) ZNP) s jiným druhem práce (§ 34b odst. 2 ZP). Pokud tedy například zaměstnankyně pracovala jako účetní, může po dobu MD s tímž zaměstnavatelem uzavřít jinou pracovní smlouvu nebo dohodu na práci na vrátnici.<sup>464</sup> Pokud by však vykonávala stejnou činnost účetní, nárok na PPM sice bude zachován, avšak po dobu výkonu této práce jí PPM nebude vyplácena a ve výplatě bude možné pokračovat až po odpadnutí této překážky.<sup>465</sup> V praxi ovšem dochází k obcházení tohoto pravidla a zaměstnavatel se zaměstnankyní po dobu MD uzavírá smlouvy s fiktivním druhem práce, zatímco ve skutečnosti zaměstnankyně pokračuje ve výkonu stejné činnosti.<sup>466</sup> Jelikož jsou v těchto případech typicky využívány DPP, u kterých se v případě odměny do 10.000 Kč neodvádí pojistné na sociální a zdravotní pojištění, je toto obcházení především ke škodě státu.<sup>467</sup>

V práci pro jiného zaměstnavatele je zaměstnankyně omezena méně a může uzavřít pracovní smlouvu či jednu z dohod i se stejnou náplní práce, kterou vykonávala před nástupem na MD. Obecně vzato totiž pro nemocenské dávky platí zásada, že pokud pacient neporušuje léčebný režim, může být ve vztahu k jednomu zaměstnavateli v pracovní

---

<sup>463</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. Str. 93. Srov. VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 623.

<sup>464</sup> Zpravidla je pro tyto účely uzavírána DPP či DPČ. KREYSA, Vlastimil. *Ochrana a práva zaměstnankyň na mateřské a rodičovské dovolené*. In: Advokátní deník [online]. 16. 7. 2019 [cit. 2019-10-07]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2019/07/16/ochrana-a-prava-zamestnankyn-na-materske-a-rodicovske-dovolene/>.

<sup>465</sup> JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-337-1. Str. 40-41.

<sup>466</sup> DOUŠOVÁ, Jana. *Několik poznámek ke zkrácenému pracovnímu úvazku, sdílenému zaměstnání a práci z domu z pohledu subjektů pracovněprávních vztahů*. In: Právní prostor [online]. 22.09.2015 [cit. 2019-09-24]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/nekolik-poznamek-ke-zkracenemu-pracovnimu-uvazku-sdilenemu-zamestnani-a-praci-z-domu-z-pohledu-subjektu-pracovnepravnich-vztahu>.

<sup>467</sup> PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5. Str. 129.

neschopnosti a pro jiného pracovat.<sup>468</sup> Pokud by se ovšem jednalo o činnost, která je shodná s předmětem činnosti dosavadního *zaměstnavatele* (nikoliv druhem činnosti zaměstnance, jak je v praxi některými právníky chybně vykládáno<sup>469</sup>), je potřeba pamatovat na pracovněprávní omezení v podobě § 304 ZP. Z uvedeného ustanovení vyplývá, že zaměstnanec může vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti stávajícího zaměstnavatele, pouze na základě předchozího písemného souhlasu tohoto zaměstnavatele. V případě, že by zaměstnankyně o souhlas nepožádala nebo jej zaměstnavatel neudělil a přesto by zaměstnankyně takovou činnost u jiného zaměstnavatele začala vykonávat, porušila by tím povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci a zaměstnavatel by byl oprávněn jí dát výpověď.<sup>470</sup> Porušení povinnosti by mohlo vyvolat důsledky i v oblasti náhrady škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli.<sup>471</sup> Je potřeba doplnit, že zákonné omezení neplatí v případě výkonu vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti (§ 304 odst. 3 ZP).

Třetí možností zaměstnankyně na MD je podnikání. V rámci samostatně výdělečné činnosti může žena vykonávat stejnou činnost, kterou vykonávala v pracovněprávním vztahu, ve kterém čerpá MD. V praxi je proto možné, aby žena po dobu MD fakticky pokračovala v činnosti pro téhož zaměstnavatele, ale formou podnikání.<sup>472</sup> V praxi však budou tyto situace vzhledem k zákazu švarcsystému spíše ojedinělé (§ 3 ZP). K tomu, aby byl tento postup v souladu se zákonem, by bylo potřeba upravit faktické parametry smluvního vztahu mezi dosavadním zaměstnavatelem (nově příjemcem služeb) a dosavadní zaměstnankyní (nově poskytovatelkou služeb) tak, aby zaměstnankyně (resp. poskytovatelka služeb) po dobu čerpání MD nevykonávala dosavadní činnost jakožto závislou práci (§ 2 ZP) a jednalo se o skutečné podnikání (§ 420 odst. 1 OZ).

---

<sup>468</sup> JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-337-1. Str. 41.

<sup>469</sup> Viz např. PREUSS, Ondřej. Právní rádce: *Privýdělek na mateřské: jde to, ale pozor na smlouvu*. In: Práce.cz [online]. 8.2.2017 [cit. 2019-10-08]. Dostupné z: <https://www.prace.cz/poradna/pravni-radce/detail/article/privydelek-na-materske-jde-to-ale-pozor-na-smlouvu-1/>.

<sup>470</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář. 5. vydání*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7. Str. 623.

<sup>471</sup> HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1. Str. 638.

<sup>472</sup> BENEŠOVÁ, Eva. *Některé pracovněprávní aspekty zaměstnance při nástupu na mateřskou a rodičovskou dovolenou* [Systém ASPI]. PSK. - Personální a sociálně právní kartotéka. PSK (Wolters Kluwer) [cit. 2019-9-25]. ASPI\_ID LIT209536CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.



### 3.2 DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

Zaměstnankyně může pochopitelně začít podnikat v jiné oblasti a/nebo ve prospěch jiných osob než svého dosavadního zaměstnavatele. V takovém případě se ovšem uplatní výše zmíněné omezení vyplývající z § 304 ZP. Z judikatury je přitom patrný extenzivní výklad pojmů výdělečná činnost i stejný předmět činnosti. Dle judikatury je za výdělečnou činnost v této souvislosti potřeba považovat také činnost spočívající v tom, že zaměstnanec je jednatelem nebo členem dozorčí rady ve společnosti s ručením omezeným, která má předmět podnikání shodný s předmětem činnosti jeho zaměstnavatele, i když společnost nevyvíjí dočasně nebo trvale jakoukoliv činnost.<sup>473</sup> Co se týče pojmu výdělečná činnost, je nepodstatné, zda zaměstnanec dosáhl výdělku - rozhodující je, že činnost, kterou vykonává, je pojmově výdělečná, tj. je s ní obvykle spojeno poskytování odměny.<sup>474</sup>

Přestože smyslem této práce je pojednat o WLB zaměstnanců, pro srovnání považují za zajímavé zmínit i možnosti ženy OSVČ, která na základě dobrovolně odváděného nemocenského pojištění pobírá PPM. Taková žena nesmí po dobu čerpání příspěvku *osobně* vykonávat samostatně výdělečnou činnost (§ 16 písm. a) ZNP). Jelikož zákon zakazuje jen osobní výkon činnosti, žena OSVČ ustanovení neporuší a dávku může stále pobírat, pokud po dobu čerpání příspěvku podniká prostřednictvím spolupracující osoby nebo jiné pověřené osoby.<sup>475</sup>

Dle mého názoru bude pro zaměstnankyni, která si během MD přeje vykonávat výdělečnou činnost, zpravidla nejvhodnější pracovat pro dosavadního zaměstnavatele. Zaměstnankyně si díky tomuto udrží své pracovní kontakty a nebude si muset hledat alternativní práci u jiného zaměstnavatele (což v období rané péče o dítě může být obzvláště komplikované). Domnívám se, že z tohoto důvodu by bylo vhodné umožnit zaměstnankyním během MD pokračovat ve výkonu práce téhož druhu u téhož zaměstnavatele s tím, že by jim nárok na výplatu PPM nepřislušel pouze za dny, ve kterých tuto práci konají. V zásadě by se jednalo o flexibilní formu čerpání MD, která by zaměstnankyni umožnila pokračovat v činnosti u téhož zaměstnavatele na dočasný zkrácený úvazek a za zbylé dny pobírat PPM. Nárok na výplatu PPM by tak zaměstnankyně

---

<sup>473</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 4.11.1998, sp. zn. 2 Cdon 1628/97 a rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 8.4.1999, sp. zn. 21 Cdo 1866/98. Pokud je ovšem zaměstnanec pouze společníkem takové společnosti, jeho činnost se za výdělečnou činnost ve smyslu výše uvedeného ustanovení nepovažuje (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 4. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1652/97).

<sup>474</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 1.10.2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001.

<sup>475</sup> JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-337-1. Str. 41-42.

pozbyla pouze poměrně v rozsahu odpracovaných dnů. Napříště by proto nemuselo docházet k vynalézavému obcházení stávajícího zákonného omezení (práce vykonávaná v postavení OSVČ či založení jiného základního pracovněprávního vztahu se smyšleným odlišným druhem práce). Alternativně by bylo možné připustit pokračování ve výkonu dosavadní práce v takovém rozsahu, v němž by odpovídající výdělek v součtu s PPM dosáhl výdělku před nástupem na MD a PPM. V případě obou dvou variant by byl respektován účel příspěvku, kterým je nahradit výpadek příjmu z pojištěné činnosti. Tuto změnu by bylo možné realizovat formou výjimky z § 34b odst. 2 ZP ve prospěch žen na MD.

Pokud jde o RD, po dobu jejího čerpání platí výše uvedená obecná omezení v podobě § 304 ZP (výkon výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele pouze za předpokladu předchozího písemného souhlasu zaměstnavatele) a § 34b odst. 2 ZP (v dalším základním pracovněprávním vztahu nelze u téhož zaměstnavatele vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezené).<sup>476</sup> Z hlediska hmotného zabezpečení má zaměstnankyně více možností než při MD. Zatímco totiž pobírání PPM vylučuje návrat zaměstnankyně do téhož zaměstnání (smyslem PPM je zabezpečit ženě příjem v době, kdy kvůli péči o dítě nemůže pracovat, a jedná se o pojistnou dávku po dobu, kdy žena nemůže odvádět pojistné), rodičovský příspěvek může zaměstnankyně pobírat i po návratu do téhož zaměstnání<sup>477</sup>. V následujících odstavcích se budu zabývat možnostmi výdělečné činnosti nejprve z hlediska rodičovského příspěvku a následně z hlediska RD.

Rodičovský příspěvek může zaměstnanec pobírat, i když je výdělečně činný. V rozsahu výkonu výdělečné činnosti přitom není omezen.<sup>478</sup> Pobírání rodičovského příspěvku je sice podmíněno zajištěním řádné celodenní osobní péče o dítě, rodič však může svěřit dítě do péče jiné zletilé osoby či ho umístit do pečovatelského zařízení. Sleduje se pouze limit umístění do formální péče (tj. jesle, mateřská škola nebo jiné obdobné zařízení pro děti), takže rodič může v zásadě bez omezení svěřit dítě do neformální péče a nastoupit tak do

---

<sup>476</sup> Pokud by si zaměstnanec přál u téhož zaměstnavatele vykonávat stejný druh práce jako před nástupem na RD, je potřeba, aby se z RD vrátil. S návratem se ovšem pojí ztráta zvláštní ochrany rodičů na RD. Po návratu z RD může zaměstnanec v souladu s § 241 odst. 2 požádat o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby či se dohodnout na práci z domova.

<sup>477</sup> Rodičovský příspěvek není pojistnou dávkou a jeho smyslem je hmotně přilepšit rodičům pečujícím o nejmenší děti, nikoliv nahradit ušlý příjem rodiče, který o dítě pečuje.

<sup>478</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rodičovský příspěvek* [Systém ASPI]. RoLi - Rodinné listy (Wolters Kluwer) [cit. 2019-11-25]. ASPI\_ID LIT167652CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

### 3.2 DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

práce i na stanovenou týdenní pracovní dobu, bez ztráty nároku na rodičovský příspěvek.<sup>479</sup> Neformální péči si ovšem nemohou dovolit všichni rodiče, ať už z důvodů finančních (placené chůvy) či rodinných (absence prarodičů schopných či ochotných intenzivně hlídat). Omezení počtu hodin umístění dítěte do pečovatelského zařízení dle mého názoru fakticky nezajišťuje rovnost před zákonem, neboť rodičům neposkytuje stejné možnosti. Z tohoto důvodu bych se přimlouvala buďto za zrušení sledování doby umístění dítěte do pečovatelského zařízení, nebo za zvolení objektivnějšího kritéria pro posuzování, zda rodič osobně a řádně pečuje o dítě a má oprávněný nárok na rodičovský příspěvek.<sup>480</sup>

Z pohledu čerpání RD musí zaměstnanec při výkonu výdělečné činnosti šetřit podstaty a smyslu RD, kterým je prohloubení péče o dítě. V opačném případě by se mohlo jednat o zjevné zneužití práva dle § 8 OZ, které nepožívá právní ochrany.<sup>481</sup> Dle mého názoru by za zjevné zneužití práva mohla být považována například situace, kdy skutečnou motivací zaměstnance, jenž nastupuje na RD, není péče o dítě, nýbrž využití nové pracovní nabídky u jiného zaměstnavatele, za současného zachování jistoty svého dosavadního zaměstnání a možnosti se vrátit, pokud by se ukázalo, že nová pracovní nabídka zaměstnanci nevyhovuje. Domnívám se, že v tomto případě by zaměstnanec nemohl spoléhat na zvláštní ochranu spojenou s čerpáním RD, o níž pojednám v následující kapitole. Je potřeba pamatovat i na to, že RD je v českém právním řádu koncipována jako absolutní překážka v práci, kterou musí zaměstnavatel tolerovat a nesmí během ní přidělovat práci, a to ani v případě, že by si to zaměstnanec přál. Po dobu čerpání RD tudíž zaměstnanec nemůže pokračovat ve výkonu práce u téhož zaměstnavatele na základě téže pracovní smlouvy (popřípadě DPP či DPČ). Jak již bylo uvedeno v kapitole o RD, *de lege ferenda* by bylo možné uvažovat o zavedení možnosti čerpat RD formou kratšího pracovního úvazku (jako je tomu například v Belgii), což by zaměstnanci poskytlo více možností při současném ponechání zvláštní zákonné ochrany.

---

<sup>479</sup> U dětí starších 2 let se docházka do zařízení péče o děti již nesleduje (§ 31 odst. 3 ZSSP).

<sup>480</sup> Jako spravedlivější by se mi jevil např. nastavení maximálního limitu pro výdělečnou činnost. Taková úprava by ovšem pro změnu zvýhodňovala OSVČ a nabádala zaměstnavatele k vykazování nižšího počtu odpracovaných hodin, což by mimo jiné umožnilo obcházet právní úpravu odměňování, včetně minimální mzdy.

<sup>481</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 627.

### 3.2.9.2 Ochrana před výpovědí a okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Ochranná funkce pracovního práva je v zákoníku práce ve vztahu k některým zvláště zranitelným skupinám zaměstnanců posílena. Jedním z těchto institutů je zákaz výpovědi zaměstnancům v ochranné době (§ 53 ZP). V zásadě se jedná o zaměstnance, u nichž nastala taková právní skutečnost, která jim dočasně znemožnila hledat nové zaměstnání.<sup>482</sup> Pokud jde o případy péče o jiné osoby, v ochranné době se nachází těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně na MD, zaměstnankyně či zaměstnanec na RD (§ 53 odst. 1 písm. d) ZP), zaměstnanec čerpající pracovní volno v souvislosti s čerpáním dávky dlouhodobého ošetrovného (ovšem pouze za předpokladu, že zaměstnavatel s pracovním volnem písemně souhlasil dle § 191a ZP)<sup>483</sup> a z důvodu krátkodobého ošetrovného (§ 53 odst. 1 písm. f) ZP).<sup>484</sup> Pro posouzení, zda se zaměstnanec v okamžiku výpovědi nachází v ochranné době, je rozhodující objektivní stav v okamžiku výpovědi (tj. v den doručení výpovědi). Skutečnost, zda zaměstnavatel a zaměstnanec si jsou vědomi existence skutečnosti, která ochrannou dobu zakládá, je v tomto ohledu bezvýznamná.<sup>485</sup>

Zákaz výpovědi ovšem není absolutní. Zákon upravuje určité výjimky v situacích, kdy po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával, ať už z organizačních důvodů na straně zaměstnavatele nebo z důvodů na straně zaměstnance.<sup>486</sup> Konkrétně je možné dát výpověď i některým zaměstnancům v ochranné době, ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část (§ 52 písm. a) ZP), přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část<sup>487</sup> (§ 52 písm. b) ZP), z důvodů, kdy lze se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr (§ 55 odst. 1 ZP), pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci (§ 52 písm. g) ZP) nebo porušení jiné povinnosti

---

<sup>482</sup> HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1. Str. 206.

<sup>483</sup> Zatímco souhlas zaměstnavatele není podmínkou nároku na dávku dlouhodobého ošetrovného, podmiňuje pracovněprávní ochranu zaměstnance.

<sup>484</sup> Krátkodobé ošetrovné se do toho výčtu přidalo obdobně jako v případě § 47 ZP, tj. v souvislosti s právním zakotvením dlouhodobého ošetrovného.

<sup>485</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 213-214. Typicky se bude jednat o ochrannou dobu po dobu těhotenství, o kterém se zaměstnankyně může dozvědět až dodatečně.

<sup>486</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 216.

<sup>487</sup> Výjimkou je situace, kdy se zaměstnavatel přemísťuje v rámci místa výkonu práce vymezeného v pracovní smlouvě.

### 3.2 DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

zaměstnance stanovené v § 301a ZP zvlášť hrubým způsobem (§ 52 písm. h) ZP). Největší ochrany požívá zaměstnankyně na MD (a zaměstnanec na RD po dobu, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat MD), které je možné dát výpověď jen tehdy, ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část. Těhotné zaměstnankyni je možné dát výpověď kromě tohoto důvodu i z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr. Zaměstnanci na RD je možné dát výpověď z obou dvou zmíněných důvodů a navíc i z důvodu přemístění zaměstnavatele či jeho části.<sup>488</sup>

Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně na MD a zaměstnankyně a zaměstnanci na RD jsou chráněni i před možností okamžitého rozvázání pracovního poměru (§ 55 odst. 2 ZP). Z důvodů, pro které je možné okamžitě rozvázat pracovní poměr (§ 55 odst. 1 ZP) však lze dát výpověď těhotným zaměstnankyním a zaměstnankyním a zaměstnancům na RD (§ 54 písm. c) ZP).

Mimo výše uvedené výjimky by výpověď dána zaměstnanci, který se nachází v ochranné době, byla stižena neplatností. Neplatnost je v těchto případech ovšem pouze relativní a zaměstnanec se jí musí dovolat v řízení o určení neplatnosti pracovního poměru v souladu s postupem a lhůtou dle § 72 ZP. V opačném případě by pracovní poměr navzdory neplatné výpovědi uplynutím výpovědní doby zanikl, a to i v případě, že by zaměstnanec zaměstnavatele informoval, že výpověď považuje za neplatnou a marně vyčkával reakci zaměstnavatele.<sup>489</sup> V případě, že zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby s tím, že by výpovědní doba měla uplynout během ochranné doby, je výpověď platná, ale ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává a ve zbývajících částech bude opět plynout až po skončení ochranné doby, pokud zaměstnanec zaměstnavateli nesdělí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá (§ 53 odst. 2 ZP).<sup>490</sup>

---

<sup>488</sup> SCHMIED Zdeněk. *Zrušení pracovního místa v době rodičovské dovolené ve vazbě na možnost rozvázání a skončení pracovního poměru* [Systém ASPI]. FDUB. - Finanční, daňový a účetní bulletin (Wolters Kluwer) [cit. 2019-11-25]. ASPI\_ID LIT205391CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X. BENEŠOVÁ, Eva. *Některé pracovní právní aspekty zaměstnance při nástupu na mateřskou a rodičovskou dovolenou* [Systém ASPI]. PSK. - Personální a sociálně právní kartotéka. PSK (Wolters Kluwer) [cit. 2019-9-25]. ASPI\_ID LIT209536CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

<sup>489</sup> SCHMIED, Zdeněk. *Zrušení pracovního místa v době rodičovské dovolené ve vazbě na možnost rozvázání a skončení pracovního poměru* [Systém ASPI]. FDUB. - Finanční, daňový a účetní bulletin (Wolters Kluwer) [cit. 2019-11-25]. ASPI\_ID LIT205391CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X. VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 213.

<sup>490</sup> Výjimkou je výpověď z důvodu, pro který je možné se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr (§ 54 písm. c) ZP), kdy zaměstnankyni na MD (či zaměstnanci na RD, pokud trvá v rozsahu doby, po kterou má zaměstnankyně nárok na MD) skončí výpovědní doba současně s MD či RD.

Smyslem je poskytnout zaměstnanci možnost si hledat nové zaměstnání po odpadnutí překážky, která mu v tom bránila.<sup>491</sup>

Z praktického hlediska je na místě poukázat i na situaci, kdy se zaměstnankyně po návratu z MD nejdříve rozhodne vyčerpat dovolenou za kalendářní rok a teprve poté nastoupit na RD. Přestože je tento postup výhodnější z hlediska výpočtu dovolené<sup>492</sup>, je potřeba si uvědomit, že nástupem na dovolenou zaměstnankyně již ztrácí svoji zvláštní ochranu ve smyslu § 53 a zaměstnavatel s ní může rozvázat pracovní poměr.<sup>493</sup>

V platném unijním právu je relevantní *směrnice o WLB* (ve vztahu k zaměstnancům na RD, otcovské dovolené a pečovatelské dovolené) a *těhotenská směrnice* (ve vztahu k zaměstnankyním na MD). Pokud jde o *směrnici WLB*, ochranu před propuštěním upravuje čl. 12, dle něhož mají členské státy povinnost přijmout nezbytná opatření, aby zakázaly propuštění (jakož i veškeré přípravné kroky vedoucí k propuštění<sup>494</sup>) zaměstnanců z důvodu, že požádali o RD, otcovskou dovolenou či pečovatelskou dovolenou, nebo jednu z těchto překážek čerpali (čl. 12 odst. 1)<sup>495</sup>. V případě, že zaměstnavatel propustí zaměstnance, který o některou z těchto dovolených žádal nebo ji čerpal, musí výpověď písemně odůvodnit (čl. 12 odst. 2, viz také bod odůvodnění 41). Členské státy jsou rovněž povinny zajistit, aby v případě, že zaměstnanec předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti, které nasvědčují tomu, že byl skutečně propuštěn z důvodu souvisejícího s některou z těchto dovolených, bylo na zaměstnavateli, aby prokázal, že se

---

<sup>491</sup> HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1. Str. 207.

<sup>492</sup> Dovolená za kalendářní rok v takovém případě přísluší v plné míře, zatímco v případě jejího čerpání až po návratu z RD se krátí. RD se totiž pro účely dovolené (s výjimkou doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat MD) nepovažuje za výkon práce a o dobu nepřítomnosti v práci se dovolená za kalendářní rok krátí (§ 216 odst. 2 ZP).

<sup>493</sup> Typicky výpovědní doba zasáhne do RD, přičemž RD se jakožto ochranná doba do výpovědní doby nepočítá a výpovědní doba ve své zbývající části uplyne až po skončení RD. Pokud ovšem výpovědní doba skončí během dovolené za kalendářní rok, pracovní poměr zaměstnankyně uplynutím výpovědní doby skončí. HROUZKOVÁ, Věra. *Zaměstnankyně na mateřské či rodičovské dovolené a povinnosti zaměstnavatele* [Systém ASPI]. DHK. - Daňová a hospodářská kartotéka. DHK (Wolters Kluwer) [cit. 2019-11-25]. ASPI\_ID LIT231858CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

<sup>494</sup> Směrnice o WLB v tomto směru inkorporuje judikaturu SDEU. V rozsudku Soudního dvora ze dne 11. října 2007, *Nadine Paquay proti Sociétés d'architectes Hoet a Minne SPRL*, sp.zn. C-460/06 SDEU interpretoval zákaz propuštění (vyjádřený v *těhotenské směrnici*) tak, že tento zákaz se nevztahuje pouze na samotnou výpověď, ale i na jakékoliv přípravné kroky směřující k výpovědi, např. hledání náhradního zaměstnance ještě před uplynutím ochranné doby.

<sup>495</sup> Obdobnou ochranu směrnice přiznává i zaměstnancům, kteří požádali o pružné uspořádání práce.

### 3.2 DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

propuštění zakládá na jiných důvodech (čl. 12 odst. 3, viz také bod odůvodnění 42).<sup>496</sup> Těhotným ženám a zaměstnankyním na MD poskytuje unijní právo ještě větší ochranu. *Těhotenská směrnice* požaduje, aby členské státy zajistily zákaz výpovědi po dobu těhotenství a čerpání MD s tím, že mohou upravit výjimky, které nesouvisejí s těhotenstvím či mateřstvím. Směrnice současně požaduje, aby případná výpověď byla odůvodněna a aby členské státy zajistily ochranu před následky výpovědi podané v rozporu s požadavky směrnice (čl. 10).

Dle mého porozumění ČR většinu požadavků již splňuje. Podle zákoníku práce může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď jen ze zákonem uvedených důvodů (§ 52 ZP) a výpověď musí být vždy písemná (§ 50 odst. 1 ZP)<sup>497</sup> a odůvodněná<sup>498</sup>. V souladu s požadavky *těhotenské směrnice* jsou zaměstnanci v případě těhotenství a čerpání MD chráněni před výpovědí. Česká vnitrostátní úprava poskytuje dokonce vyšší ochranu v tom ohledu, že tuto ochranu před propuštěním vztahuje i na zaměstnance po dobu čerpání RD, krátkodobého ošetřování a péče a dlouhodobé péče (resp. dlouhodobého ošetřovného). Domnívám se však, že v souvislosti s transpozicí *směrnice o WLB* bude zapotřebí rozšířit

---

<sup>496</sup> Jedná se o již zmíněné obrácené (resp. sdílené) důkazní břemeno, které bylo do české vnitrostátní právní úpravy zakotveno v souvislosti s jinými diskriminačními důvody transpozicí šesti směrnic o rovném zacházení (§ 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád). Podstatou obráceného (resp. sdíleného) důkazního břemene je, že pokud by zaměstnanec tvrdil a prokázal, že s ním bylo zacházeno znevýhodňujícím způsobem, a dále tvrdil skutečnosti, které by nasvědčovaly tomu, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno jedním z diskriminačních důvodů (ve smyslu směrnice čerpáním jedné z výše uvedených překážek v práci či žádosti o jejich čerpání), uplatní se vyvratitelná právní domněnka, že došlo k porušení zásady rovného zacházení, a žalovaný zaměstnavatel by byl povinen předložit důkaz opaku.

<sup>497</sup> V případě nedodržení písemné formy se výpověď považuje za zdánlivé právní jednání, ke kterému se nepřihlíží. Zaměstnanec by se v takovém případě nemusel dovolávat neplatnosti výpovědi a v úvahu připadá až případné podání žaloby na nevyplacenou náhradu mzdy nebo platu či povinnost přidělovat práci. VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 172.

<sup>498</sup> Zaměstnavatel musí důvod výpovědi vymežit tak, aby nebylo možné jej zaměnit s jiným důvodem. Ve většině případů postačí stručné vylíčení okolností shodné s jejich uvedením v § 52 ZP. U důvodů dle písm. f) či g) je však zapotřebí bližší vymezení. Není však nutné uvádět veškeré okolnosti případu. VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 174.

obrácené důkazní břemeno (tj. výčet § 133a OSŘ) o případy RD, krátkodobého ošetřování a péče a dlouhodobé péče<sup>499, 500</sup>.

### 3.2.9.3 Zařazení zaměstnanců po skončení některých důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance

Zákoník práce přiznává zaměstnanci po skončení některých důležitých osobních překážek v práci nárok na zařazení na původní práci a původní pracoviště, ledaže by to nebylo možné z důvodu, že práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno (§ 47 ZP). V případě, že by práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, zaměstnavatel zaměstnance zařadí podle pracovní smlouvy, tedy v souladu se sjednaným druhem a místem výkonu práce.<sup>501</sup> Pokud zaměstnavatel nemůže nabídnout žádné pracovní místo odpovídající pracovní smlouvě, může zaměstnanci navrhnout změnu pracovní smlouvy nebo mu dát výpověď z důvodu nadbytečnosti (§ 52 ZP). Výpověď ovšem nelze dát zaměstnancům, kteří se nacházejí v ochranné době (§ 53 odst. 1). Neuplatní-li se žádná z výjimek z tohoto zákazu (§ 54 ZP), jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, a to po celou dobu, po kterou nemůže zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (§ 208 ZP).<sup>502</sup>

Z překážek, které souvisejí s péčí o jinou osobu, mají nárok na zařazení na původní práci a pracoviště zaměstnankyně a zaměstnanci po skončení MD, dlouhodobé péče (k

---

<sup>499</sup> Z hlediska požadavků směrnice by stačilo krátkodobé ošetřování a péče nebo dlouhodobá péče v závislosti na tom, prostřednictvím které z těchto překážek v práci ČR transponuje minimální požadavky na pečovatelskou dovolenou. ČR však při příležitosti zakotvení dlouhodobé péče a ošetřovného rozšířila výčet § 47 a § 53 ZP i o krátkodobé ošetřování a péči, aby zajistila stejnou úroveň ochrany pro zaměstnance čerpající pracovní volno v souvislosti s krátkodobou i dlouhodobou péčí. Lze očekávat, že při transpozici směrnice bude český zákonodárce postupovat obdobně v souvislosti s rozšířením obráceného důkazního břemene.

<sup>500</sup> Rozšíření § 133a se může na první dojem jevit jako bezpředmětné s ohledem na ochranu těchto zaměstnanců před propuštěním. Zákoník práce ovšem z této ochrany stanoví výjimky, při kterých tedy propuštění zaměstnanců z těchto diskriminačních důvodů již hrozí a obrácené důkazní břemeno se v této souvislosti stává předmětným. Rozšíření výčtu je zapotřebí i s ohledem na to, že směrnice požaduje obrácené důkazní břemeno i v souvislosti s pouhou žádostí zaměstnance o jednu z uvedených překážek v práci (tj. v době, kdy se zaměstnanec ještě nenachází v ochranné době). V souvislosti s rozšířením ustanovení o obráceném důkazním břemenu vyvstává otázka, zda by z důvodu zachování rovnosti zacházení neměl být výčet rozšířen i o mateřskou dovolenou (ačkoliv tento požadavek *těhotenská směrnice* – na rozdíl od *směrnice o WLB* – nestanovuje).

<sup>501</sup> JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-337-1. Str. 64.

<sup>502</sup> VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3. Str. 163. JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-337-1. Str. 64.



### 3.2 DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

tomuto viz dále) a krátkodobého ošetřovného.<sup>503</sup> Pokud jde o RD, tak se (z důvodu zachování rovnosti zacházení) stejný nárok vztahuje pouze na zaměstnance po návratu z RD v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat MD. Ostatní zaměstnanci, kteří se vracejí z RD, jakož i zaměstnanci po odpadnutí jiných překážek v práci, mají nehledě na provozní situaci zaměstnavatele pouze nárok na zařazení v souladu s pracovní smlouvou (§ 38 odst. 1 písm. a) ZP).<sup>504</sup> Možnosti zaměstnavatele se tudíž do značné míry odvíjejí i od toho, jakým způsobem byl v pracovní smlouvě formulován druh práce. Pokud byl druh práce vymezen obecně (např. „vedoucí“), musí zaměstnavatel zaměstnankyni po skončení MD zařadit na původní konkrétní oddělení, na kterém pracovala (např. oddělení potravin) - pokud práce neodpadla nebo oddělení nebylo zrušeno -, zatímco zaměstnankyni po skončení RD by mohl zařadit i na jiné oddělení. V případě, že byla sjednána pozice konkrétněji (např. „vedoucí oddělení potravin“), musel by na stejné oddělení zařadit nejen zaměstnankyni po skončení MD, ale i zaměstnankyni po skončení RD.<sup>505</sup>

Pokud jde o zaměstnance, který čerpal pracovní volno z důvodu dlouhodobého ošetřovného, tento zaměstnanec má nárok na zařazení na původní místo a pracoviště pouze za předpokladu, že pracovní volno čerpal na základě písemného souhlasu zaměstnavatele podle § 191a ZP. V souvislosti s rozšířením výčtu o dlouhodobé ošetřovné (při příležitosti zavedení této dávky k 1.6.2018) bylo do výčtu nově zařazeno i již existující „krátkodobé“ ošetřovné. Důvodová zpráva k příslušné novele toto odůvodňuje tím, že doba pracovního volna k poskytování dlouhodobé péče může být v důsledku možného střídání ošetřujících osob kratší, než je doba, kdy zaměstnanec pečuje či ošetřuje dítě mladší než 10 let nebo ošetřuje jiného člena domácnosti. Zachování zásady rovnosti a zákazu diskriminace

---

<sup>503</sup> Zaměstnanec musí do práce nastoupit ihned následující den po odpadnutí překážky. V případě, že by zaměstnanec svůj návrat odložil byť o jeden jediný den, zaměstnavatel by měl pouze povinnost zaměstnance zařadit podle pracovní smlouvy.

HROUZKOVÁ, Věra. *Zaměstnankyně na mateřské či rodičovské dovolené a povinnosti zaměstnavatele* [Systém ASPI]. DHK. - Daňová a hospodářská kartotéka. DHK (Wolters Kluwer) [cit. 2019-12-16]. ASPI\_ID LIT231858CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

<sup>504</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7. Str. 89.

<sup>505</sup> KREYSA, Vlastimil. *Ochrana a práva zaměstnankyň na mateřské a rodičovské dovolené*. In: *Advokátní deník* [online]. 16. 7. 2019 [cit. 2019-10-07]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2019/07/16/ochrana-a-prava-zamestnankyn-na-materske-a-rodicovske-dovolené/>.

vyžaduje, aby i těmto zaměstnancům byla poskytována stejná ochrana jako zaměstnancům, kteří poskytují dlouhodobou péči.<sup>506</sup>

Z pohledu unijního práva je rozhodující *směrnice o rovném zacházení s ženami a muži v oblasti zaměstnání a směrnice o WLB*. První z uvedených směrnic je transponována do analyzovaného § 47 ZP, pokud jde o návrat zaměstnankyně z MD a zaměstnance z RD v rozsahu, ve kterém je zaměstnankyně oprávněna čerpat MD. Podle této směrnice má žena po skončení MD nárok vrátit se na stejné nebo rovnocenné pracovní místo za podmínek, které nejsou méně příznivé, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na které by měla nárok během své nepřítomnosti (čl. 15).<sup>507</sup> Z. Shmied se přitom ohrazuje proti způsobu transpozice směrnice s tvrzením, že důraz měl být kladen spíše na zajištění stejných pracovních podmínek ve srovnání se zaměstnanci, kteří MD či RD v této době nečerpali, a to jednak z praktických důvodů<sup>508</sup> a jednak s ohledem na českou koncepci pracovněprávního vztahu, jejímž základem je druhově vymezená práce ve smlouvě<sup>509, 510</sup>

Pokud jde o *směrnici WLB*, tato směrnice stanovuje minimální požadavek, aby zaměstnanci po návratu z RD, pečovatelské dovolené a otcovské dovolené měli „*právo vrátit se na své pracovní místo nebo na rovnocenné pracovní místo za podmínek, které pro ně nejsou méně příznivé*“ (čl. 10 odst. 2). Směrnice tedy volí stejný koncept jako *směrnice o rovném zacházení s ženami a muži v oblasti zaměstnání* a odklání se tak od původního konceptu *směrnice o RD*, kterou *směrnice o WLB* zrušuje. *Směrnice o RD* totiž přiznávala zaměstnancům po skončení RD „*právo vrátit se na stejné pracovní místo*“ a teprve „*není-li to možné, na rovnocenné nebo podobné pracovní místo odpovídající jejich pracovní smlouvě nebo pracovnímu poměru*“ (ustanovení 5 odst. 1). Zatímco tedy dle *směrnice o RD* mohl zaměstnavatel zařadit zaměstnance na jiné než předchozí pracovní místo jen, nebylo-

---

<sup>506</sup> BUKOVJAN, Petr. *Dlouhodobé ošetřovné z pohledu pracovního práva. Práce a mzda*. 2018, 66(5), 5. Str. 27.

<sup>507</sup> Ve vztahu k zaměstnancům na RD po dobu, po kterou je matka oprávněna čerpat RD, viz také čl. 16 směrnice.

<sup>508</sup> V současném dynamickém vývoji pracovněprávních vztahů je zařazení zaměstnance po určité době nepřítomnosti na původní práci a pracoviště spíše iluzí.

<sup>509</sup> Nehledě na zařazení lze totiž zaměstnanci vždy přidělovat jakoukoliv práci v rámci druhu práce a místa výkonu práce vymezených v pracovní smlouvě. Ustanovení má proto pouze bezprostřední význam po návratu do zaměstnání s tím, že kdykoliv později může zaměstnavatel zaměstnance zařadit i na jinou pozici odpovídající pracovní smlouvě.

<sup>510</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2019*. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-190-1. Str. 113.

### 3.2 DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

li to možné, nová směrnice přiznává zaměstnavatelům (resp. členským státům) v tomto ohledu větší flexibilitu.

Pro účely transpozice *směrnice o WLB* je potřeba posoudit znění § 47 ZP z hlediska požadavků této směrnice. V rámci tohoto posouzení je potřeba si položit otázku, zda je česká úprava pro zaměstnance výhodnější, a to s ohledem na skutečnost, že členské státy mohou ponechat nebo přijmout ustanovení odchylná od směrnice jen v případě, že jsou pro zaměstnance výhodnější (čl. 16 směrnice o WLB). Formálně vzato se nárok na stejnou práci a pracoviště může jevit jako výhodnější než nárok na stejné nebo rovnocenné pracovní místo. Pokud se ovšem zamyslím nad praktickými následky, musím souhlasit s výše uvedenou argumentací Z. Shmieda. Domnívám se, že rovnocenné pracovní místo může být pro zaměstnance v případě déle trvajících překážek (MD, RD) příznivější než stejné pracovní místo. Pokud má totiž zaměstnavatel povinnost zařadit zaměstnance po jeho návratu na stejné pracovní místo, má možnost tuto povinnost splnit pouze formálně a vzápětí zaměstnance zařadit na jiné místo, které sice musí odpovídat pracovní smlouvě, ale nemusí být rovnocenné ve srovnání s původním pracovním místem. Naproti tomu pokud má zaměstnavatel povinnost zaměstnance zařadit na rovnocenné místo, typicky disponuje více možnostmi, kam zaměstnance zařadit a snáze zajistí, aby lépe odpovídalo předchozímu pracovnímu místu zaměstnance. Z hlediska důsledků se mi proto česká vnitrostátní úprava nejeví jako výhodnější. V případě, že v rámci transpozice směrnice k obdobnému posouzení dojde i český zákonodárce, bude potřeba § 47 ZP v tomto směru upravit. Ovšem s ohledem na skutečnost, že tyto otázky musely vyvstat již v souvislosti s transpozicí *směrnice o rovném zacházení s ženami a muži v oblasti zaměstnání* a vnitrostátní úprava se s unijní rozchází, neočekávám, že by český zákonodárce přehodnotil svůj dřívější postoj.

Nedbaje na výše uvedené posouzení se domnívám, že směrnice vyžaduje rozšíření výčtu překážek v § 47 ZP i na RD v jejím plném rozsahu, tj. i nad rámec rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat MD. V této souvislosti je potřeba zmínit, že o toto rozšíření usiloval již návrh novely zákoníku práce, který byl projednáván v minulém (tj. 7.) volebním období. Cílem této navrhované změny bylo transponovat (tehdy ještě platnou) *směrnici o RD*.<sup>511</sup> Mnozí zaměstnavatelé vyjadřovali obavy, že by jim nová povinnost přinesla značné

---

<sup>511</sup> *Sněmovní tisk 903/0, část č. 1/8: Novela zákoníku práce*. In: *PSPČR* [online]. 9.9.2016 [cit. 2019-09-24]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=903&CT1=0>. Str. 62.

potíže.<sup>512</sup> Dle mého soudu by toto zařazení do výčtu § 47 ZP bylo problematické zejména s ohledem na standardní dlouhou dobu této překážky a zátěž, která by tím zaměstnavatelům vznikla, by nebyla přiměřená prospěchu, který by z této změny měli zaměstnanci.<sup>513</sup> *De lege ferenda* se proto domnívám, že pokud vnitrostátní zákonodárce bude chtít ponechat současný systém (tj. zařazení na původní práci a původní pracoviště), měl by uvažovat o dvojím režimu s tím, že ve vztahu k RD (nad rámec doby, po kterou je žena oprávněna čerpat MD) by zaměstnavatelé měli povinnost zaměstnance zařadit na stejné *nebo* rovnocenné pracovní místo.

### 3.3 Služby péče o děti

Služby péče o děti jsou nezanedbatelným nástrojem WLB. Možnost návratu pečujících rodičů na trh práce totiž do značné míry závisí právě na dostupnosti těchto služeb. Vzhledem k nevyváženému rozdělení pečovatelských povinností mají ze zařízení péče o děti prospěch především ženy. Dřívější návrat žen přitom přispívá především k vyšší zaměstnanosti, k překonávání rozdílů v odměňování mezi ženami a muži (v rozsahu, ve kterém jsou zapříčiněné dlouhou absencí z práce a souvisejícím zpomaleným kariérním postupem), vyrovnávání genderových rozdílů v penzích, snižování chudoby a zvyšování porodnosti (lze předpokládat, že pracující rodiče budou disponovat vyšším příjmem a budou ochotnější plánovat založení větší rodiny) a v dlouhodobém výhledu i překonávání demografické krize.<sup>514</sup> Kvalitní systém předškolního vzdělávání navíc může přispět k řešení možného sociálního znevýhodnění dětí a napomáhat kognitivnímu a sociálnímu rozvoji dětí od raného věku.<sup>515</sup> V konečném důsledku tak dostupnost kvalitních zařízení péče o děti napomáhá řešení širších společenských výzev.

V této úvodní kapitole pojednám o činnosti EU v oblasti služeb péče o děti a o jejím významu pro rozvoj těchto služeb v členských státech. EU nebyla členskými státy svěřena

---

<sup>512</sup> ŠTANGOVÁ, Věra; ZVĚŘINA, Jaroslav; KAPITÁN, Zdeněk; NYKODÝM, Jiří; NOVÁKOVÁ, Markéta; ZRŮST, Jiří. *Rodina v českém právu* [Systém ASPI]. RoLi - Rodinné listy (Wolters Kluwer) [cit. 2019-9-25]. ASPI\_ID LIT215021CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

<sup>513</sup> S ohledem na to, že požadavek zařazení na původní práci a pracoviště se uplatní pouze bezprostředně po návratu zaměstnance, může být prospěch pro zaměstnance velmi krátkodobý.

<sup>514</sup> RADULOVA, Elissaveta. *The Construction of EU's Childcare Policy through the Open Method of Coordination. European Integration online Papers (EIoP)* [online]. 2009, 13(1), 20 [cit. 2019-12-19]. Dostupné z: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1562484](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1562484). Str. 4.

<sup>515</sup> Dle Doporučení Komise z roku 2013 „*Investice do dětí: východisko z bludného kruhu znevýhodnění*“ je u znevýhodněných dětí, které využívaly služby péče o děti, větší pravděpodobnost, že dokončí střední školu a najdou si zaměstnání.

žádná kompetence, která by jí v oblasti služeb péče o děti umožnila přijímat legislativu.<sup>516</sup> EU se tak touto problematikou zabývá prostřednictvím *soft law* opatření ve vazbě na jiné svěřené pravomoci, a to zejména v souvislosti se zvyšováním zaměstnanosti žen za účelem ekonomického růstu. Problematice pečovatelských zařízení o děti se EU přitom přímo věnuje již od 80. let. Služby péče o děti byly vyzdvihovány v *Druhém akčním programu 1986-1989* a současně během těchto let probíhaly diskuse o přijetí závazné směrnice. Z důvodu nedostatečné podpory členských států bylo nakonec od tohoto záměru upuštěno a místo směrnice bylo v roce 1992 přijato *Doporučení o péči o děti*. Doporučení vyzývalo členské státy k přijímání iniciativ (či podpoře iniciativ), jež by přispívaly ke zvyšování kvality zařízení péče o děti, jakož i zajištění jejich cenové dostupnosti a variability tak, aby zařízení odpovídala potřebám různých skupin rodičů a dětí (čl. 2 a 3 doporučení).<sup>517</sup>

Po přijetí *Maastrichtské smlouvy* se činnost EU v oblasti pečovatelských zařízení načas utlumila. Pozitivní změnu přinesla *Amsterdamská smlouva* a související zavedení *Evropské strategie zaměstnanosti* (1998). Pokyny zaměstnanosti, které byly v rámci této strategie vydány, zahrnovaly apel na zlepšení dostupnosti pečovatelských zařízení.<sup>518</sup> Na zasedání Evropské Rady v roce 2000 byla otevřená metoda koordinace rozšířena na oblast sociální politiky a byl vytyčen cíl pro zaměstnanost žen.<sup>519</sup> Na tento cíl navázalo o dva roky později zasedání Evropské Rady v Barceloně. V závěrech tohoto zasedání se členské státy shodly, že by „měly odstranit překážky účasti žen na trhu práce a s přihlédnutím k poptávce po zařízeních péče o děti a struktuře nabídky těchto služeb na vnitrostátní úrovni usilovat

---

<sup>516</sup> Unijní legislativa by navíc nebyla žádoucí z důvodu rozdílných situací a tradic jednotlivých členských států. Na jedné straně spektra figurují skandinávské země, ve kterých je péče o děti tradičně vnímána jako odpovědnost lokální správy, na druhé straně jihoevropské státy, v nichž je péče tradičně vnímána jako odpovědnost rodičů. CARACCILO DI TORELLA, Eugenia a Annick MASSELOT. *Reconciling work and family life in EU law and policy*. New York, NY: Palgrave Macmillan, 2010. ISBN 9780230543058. Str. 137. RADULOVA, Elissaveta. The Construction of EU's Childcare Policy through the Open Method of Coordination. *European Integration online Papers (EIoP)* [online]. 2009, 13(1), 20 [cit. 2019-12-19]. Dostupné z: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1562484](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1562484). Str. 4.

<sup>517</sup> CARACCILO DI TORELLA, Eugenia a Annick MASSELOT. *Reconciling work and family life in EU law and policy*. New York, NY: Palgrave Macmillan, 2010. ISBN 9780230543058. Str. 131, 138, 140.

<sup>518</sup> CARACCILO DI TORELLA, Eugenia a Annick MASSELOT. *Reconciling work and family life in EU law and policy*. New York, NY: Palgrave Macmillan, 2010. ISBN 9780230543058. Str. 142.

<sup>519</sup> Přístup, dle něhož byla pečovatelská zařízení vnímána spíše jako příležitost pro zvýšení zaměstnanosti nežli cíl v rámci strategie rovnosti mužů a žen společně s mechanismy otevřené metody koordinace posílily diskusi na úrovni EU a zájem a ochotu členských států na řešení této oblasti. RADULOVA, Elissaveta. *The Construction of EU's Childcare Policy through the Open Method of Coordination*. *European Integration online Papers (EIoP)* [online]. 2009, 13(1), 20 [cit. 2019-12-19]. Dostupné z: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1562484](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1562484). Str. 12.

*o to, aby do roku 2010 byly schopny poskytovat péči pro nejméně 90 % dětí ve věku od tří let do věku povinné školní docházky a pro nejméně 33 % dětí mladších tří let.“*

Usilování o dosažení těchto tzv. barcelonských cílů stále stojí v popředí unijní činnosti v oblasti WLB. Barcelonské cíle jsou monitorovány prostřednictvím evropského semestru a výroční zprávy o rovnosti žen a mužů<sup>520</sup> a Komise je systematicky připomíná a podporuje v hodnotících zprávách a jiných aktech<sup>521</sup>. Dle poslední hodnotící zprávy je na úrovni EU splněn pouze cíl týkající se dětí do 3 let. Pokud jde o výsledky v jednotlivých zemích, každý z cílů je splněn pouze ve 12 členských státech. V České republice představuje podíl dětí od 3 let do věku povinné školní docházky v péči formálních zařízení péče o děti 81 %. Pokud jde o děti do 3 let věku, ČR se barcelonskému cíli se svým podílem 4,7 % dětí v péči formálních struktur vzdaluje podstatně více.<sup>522</sup> Plnění barcelonských cílů v ČR je ve srovnání s unijním průměrem znepokojivé, avšak ESF za tři roky přispěl k vytvoření přibližně 18 000 nových míst<sup>523</sup>, čímž se nedostatek míst snížil o polovinu. Veřejné výdaje v ČR na služby, jako je péče o děti, však činí pouze polovinu průměru EU a Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj. Výše těchto výdajů (kolem 0,5 % HDP) se za posledních dvacet let v zásadě nezměnila.<sup>524</sup>

Vedle barcelonských cílů je na úrovni EU stanoven i vzdělávací cíl, který spočívá v navštěvování formálních zařízení péče o děti 95 % dětí od 4 let do dosažení věku pro

---

<sup>520</sup> EVROPSKÁ KOMISE. *Sdělení Komise: Iniciativa na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob*. In: Eurlex [online]. [cit. 2020-01-07]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0252&from=cs>. Str. 11.

<sup>521</sup> *Inter alia* EUROPEAN COMMISSION. *Strategic engagement for Gender Equality 2016-2019*. In: EC Europa [online]. [cit. 2020-01-08]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/strategic\\_engagement\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/strategic_engagement_en.pdf). Str. 10. RADA EVROPSKÉ UNIE. *Závěry Rady ze dne 7. března 2011 Evropský pakt pro rovnost žen a mužů*. In: Eurlex [online]. [cit. 2020-01-17]. Dostupné z: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525\(01\)&from=ES](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525(01)&from=ES). Str. 3.

<sup>522</sup> Hodnocení vychází ze statistik dostupných za rok 2016. Lze předpokládat, že od té doby výsledky ČR ovlivnilo snížení věku právního nároku na umístění do MŠ na 3 roky (zpráva v případě ČR vychází z věku 5 let) i rozšiřování dětských skupin.

<sup>523</sup> Do těchto statistik jsou však zřejmě započítávána i místa v tzv. dětských klubech, které mají povahu školní družiny pro žáky 1. stupně základních škol. Viz např. *Dětské kluby - podpora rovných příležitostí rodičů*. In: ESFCR [online]. [cit. 2020-01-09]. Dostupné z: [https://www.esfcr.cz/projekty-opz/-/asset\\_publisher/ODuZumtPTtTa/content/detske-kluby-podpora-rovných-prilezitosti-rodicu?inheritRedirect=false](https://www.esfcr.cz/projekty-opz/-/asset_publisher/ODuZumtPTtTa/content/detske-kluby-podpora-rovných-prilezitosti-rodicu?inheritRedirect=false).

<sup>524</sup> EVROPSKÁ KOMISE. *Zpráva o České republice 2019: Průvodní dokument k: Sdělení Komise ... Evropský semestr 2019: Posouzení pokroku ve strukturálních reformách a v předcházení a nápravě makroekonomické nerovnováhy a výsledky hloubkových přezkumů strukturálních reforem podle nařízení (EU) č. 1176/2011*. In: EC Europa [online]. [cit. 2020-01-07]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file\\_import/2019-european-semester-country-report-czech-republic\\_cs.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/2019-european-semester-country-report-czech-republic_cs.pdf). Str. 29-30.

### 3.3 SLUŽBY PÉČE O DĚTI

povinnou školní docházku. Do budoucna EU uvažuje o snížení věkového limitu pro sledování tohoto vzdělávacího cíle na 3 roky, čímž by se *de facto* barcelonský cíl pro kategorii dětí od 3 let zvýšil o 5 %.<sup>525</sup>

I *směrnice o WLB* (byť ve svých nezávazných ustanoveních) pamatuje na problematiku pečovatelských zařízení a konstatuje, že by při provádění směrnice členské státy „měly vzít v úvahu, že rovnoměrné využívání pracovního volna z rodinných důvodů mezi muži a ženami závisí také na dalších vhodných opatřeních, jako je například poskytování přístupných a cenově dostupných služeb péče o děti a služeb dlouhodobé péče“ (bod odůvodnění 12).<sup>526</sup> Ve svém sdělení o *WLB* z roku 2017, které doprovázelo předložení návrhu směrnice, Komise shrnuje aktuální a budoucí plánovanou unijní činnost v oblasti pečovatelských zařízení. Komise hodlá pokračovat ve vydávání pokynů členským státům a jejich monitorování, podporovat výměnu osvědčených postupů mezi členskými státy, revidovat cíl pro vzdělávání a odbornou přípravu v oblasti předškolního vzdělávání a péče, zlepšit sběr údajů o pečovatelských zařízeních (včetně zvažování zavedení referenčních hodnot na úrovni EU) a využívat evropské fondy (Evropský fond pro strategické investice, Evropský sociální fond a Evropský fond pro regionální rozvoj) k financování zařízení péče o děti, dlouhodobé péče a jiné sociální infrastruktury.<sup>527</sup> V květnu 2019 bylo navíc na návrh Komise v rámci vzdělávacího balíčku přijato *doporučení Rady o vysoce kvalitních systémech předškolního vzdělávání a péče*<sup>528</sup>.

---

<sup>525</sup> EVROPSKÁ KOMISE. *Zpráva Komise... o rozvoji zařízení péče o děti pro malé děti s cílem posílit zapojení žen na trhu práce, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem rodičů a udržitelný růst podporující začlenění v Evropě („barcelonské cíle“)*. In: *Eurlex* [online]. 8.5.2018 [cit. 2020-01-15]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0273&from=CS>. Str. 1, 4, 10, 12, 13, 17.

<sup>526</sup> Jak vidno, směrnice hovoří nejen o zařízení péče o děti, ale i o zařízení dlouhodobé péče. Unijní činnost v oblasti podpory pečovatelských zařízení pro dospělé se Komise pokouší rozvinout od roku 1999. CARACCILOLO DI TORELLA, Eugenia a Annick MASSELOT. *Reconciling work and family life in EU law and policy*. New York, NY: Palgrave Macmillan, 2010. ISBN 9780230543058. Str. 147-150.

<sup>527</sup> EVROPSKÁ KOMISE. *Zpráva Komise... o rozvoji zařízení péče o děti pro malé děti s cílem posílit zapojení žen na trhu práce, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem rodičů a udržitelný růst podporující začlenění v Evropě („barcelonské cíle“)*. In: *Eurlex* [online]. 8.5.2018 [cit. 2020-01-15]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0273&from=CS>. Str. 13-14.

<sup>528</sup> Doporučení vychází z myšlenky, že „investování do předškolního vzdělávání a péče je dobrou investicí pouze tehdy, jsou-li poskytované služby vysoce kvalitní, přístupné, cenově dostupné a inkluzivní“ (bod odůvodnění 9). Doporučení usiluje o jednotné vnímání kvality a za tímto účelem stanovuje klíčové zásady kvality v oblasti přístupu ke službám, pracovníků, vzdělávacích programů, monitorování a hodnocení a řízení a financování. Doporučení dále apeluje na členské státy, aby zlepšily přístup k vysoce kvalitním systémům předškolní péče, usilovaly o zajištění jejich cenové i místní dostupnosti a o inkluzi, podporovaly profesionalizaci pečovatelů s důrazem na pedagogické vzdělání, zlepšily přípravu vzdělávacích programů předškolních zařízení, podporovaly transparentní a jednotné monitorování a

ČR tvoří formální systém zařízení péče o děti mateřské školy zřizované na základě zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání a dětské skupiny zřizované na základě zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů. Do 31.12.2013 se jednalo i o jesle. Vedle těchto státem regulovaných a dotovaných zařízení je možné zřizovat a provozovat zařízení péče o děti komerčním způsobem na základě zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání a neziskově na základě obecných právních předpisů. V současnosti zároveň probíhá pilotní projekt ověřující novou formu služeb péče o děti v podobě tzv. mikrojeslí. Jednotlivým formám péče se z pohledu jejich významu pro WLB budu věnovat v následujících podkapitolách.

### 3.3.1 Mateřské školy

Mateřské školy jsou zřizovány na základě zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (dále jen „školský zákon“ nebo „ŠZ“). Právní rámec pro zřizování a provoz mateřských škol tvoří i vyhláška o předškolním vzdělávání<sup>529</sup>, hygienická vyhláška<sup>530</sup>, vyhláška o technických požadavcích na stavby<sup>531</sup>, zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů a zákon č. 306/1999 Sb., o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školským zařízením.<sup>532</sup> Mateřská škola může být zřízena jako školská právnická osoba nebo příspěvková organizace státem, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí. Dále může být zřízena jako školská právnická osoba nebo právnická osoba podle zvláštních právních předpisů církví či náboženskou společností (bylo-li jim přiznáno oprávnění zřizovat církevní školy) či jinými právnickými nebo fyzickými osobami. Mateřské školy jsou zapisovány do školského rejstříku podle § 141 školského zákona.

Cílem předškolního vzdělávání je podporovat rozvoj osobnosti dítěte předškolního věku, podílet se na jeho zdravém citovém, rozumovém a tělesném rozvoji a na osvojení

---

hodnocení služeb předškolního vzdělávání, vynakládaly úsilí o zajištění odpovídajícího financování a právního rámce pro poskytování těchto služeb, podporovali vzájemnou výměnu zkušeností a osvědčených postupů a spolupráci. Doporučení zahrnuje škálu opatření, kterými lze cílů dosáhnout).

<sup>529</sup> Vyhláška č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání.

<sup>530</sup> Vyhláška č. 410/2005 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých.

<sup>531</sup> Vyhláška č. 268/2009 Sb., o technických požadavcích na stavby.

<sup>532</sup> Sněmovní tisk 82/0, část č. 1/6: Vl.n.z. o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině. In: PSČR [online]. 10.1.2014 [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=82&CT1=0>. Str. 11.



### 3.3 SLUŽBY PÉČE O DĚTI

základních pravidel chování, základních životních hodnot a mezilidských vztahů. Předškolní vzdělávání vytváří základní předpoklady pro pokračování ve vzdělávání, napomáhá vyrovnávat nerovnoměrnosti vývoje dětí před vstupem do základního vzdělávání a poskytuje speciálně pedagogickou péči dětem se speciálními vzdělávacími potřebami (§ 33 ŠZ). Předškolní vzdělávání je určeno pro děti ve věku zpravidla od 3 do 6 let. Mohou se do něj zapojit i 2leté děti, do věku 3 let však nemají na přijetí do mateřské školy právní nárok. Naproti tomu je předškolní vzdělávání povinné pro děti, které k počátku školního roku dovršily věku 5 let (§ 34 odst. 1 a § 34a ŠZ).

V režimu mateřské školy může být i zařízení zřízené zřizovatelem pro vzdělávání dětí jeho zaměstnanců nebo jiného zaměstnavatele, tj. firemní školka (§ 34 odst. 8 ŠZ) či lesní mateřská škola (§ 34 odst. 9 ŠZ). Firemní školku mohou zřídit soukromí i veřejní zřizovatelé a lze ji zřídit nejen jako mateřskou školu jako takovou, ale i odloučené pracoviště mateřské školy. Firemní školka podléhá zvláštnímu režimu a neplatí pro ni zákonná ustanovení o podmínkách zápisu (§ 34 odst. 2 ŠZ), o přednostním přijímání určitých dětí (§ 34 odst. 3 a 4 ŠZ) a některá zákonná omezení pro možnost ukončení předškolního vzdělávání ze strany ředitele mateřské školy (§ 35 odst. 1 ŠZ).<sup>533</sup> Výhodou zřízení firemní školky podle školského zákona je její financování podle *zákona č. 306/1999 Sb., o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školským zařízením*.<sup>534</sup> Firemní školky však v takovém případě musí splnit požadavky a dodržovat ustanovení školského zákona a souvisejících právních předpisů, včetně hygienických norem, zajištění odborně kvalifikovaného pedagogického personálu, realizování vzdělávacích potřeb dětí v souladu s *Rámcovým vzdělávacím programem pro předškolní vzdělávání* a vytváření podmínek pro kontrolu a hodnocení kvality činnosti školy. Překážkou je přitom především finanční náročnost splnění požadavků *hygienické vyhlášky*, které zahrnují i požadavky na rozměry a vybavení vnitřních a venkovních prostor, vybavení nábytkem, mikroklimatické podmínky, osvětlení, úklid či výměnu lůžkovin.<sup>535</sup>

---

<sup>533</sup> *Sněmovní tisk 82/0, část č. 1/6: Vl.n.z. o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině*. In: PSČR [online]. 10.1.2014 [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=82&CT1=0>. Str. 11.

<sup>534</sup> Pro podrobnosti viz MŠMT. „*Firemní školka*“ – *aneb mateřská škola určená pro vzdělávání dětí zaměstnanců*. MŠMT [online]. [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/predskolni-vzdelavani/firemni-skolka-informace>.

<sup>535</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. Str. 157.

Nabídka míst v mateřských školách dlouhodobě neodpovídá poptávce. Při zápisu do mateřské školy zřízené obcí či svazkem obcí mají ze zákona přednost děti, které před začátkem školního roku dovršily alespoň věk 3 let a jejichž místo trvalého pobytu se nachází v obvodu mateřské školy (§ 34 odst. 3 ŠZ).<sup>536</sup> Přestože tyto děti mají na zápis právní nárok, mnohdy nejsou zařízení schopny přijmout ani je, což je problematické zejména s ohledem na právní úpravu RD, dle které má rodič nárok na RD do 3 let věku dítěte. Zřizovatelé mateřských škol sice mohou navyšovat kapacitu zařízení, ale musí přitom respektovat nejvyšší počet dětí ve třídě.<sup>537</sup> Po naplnění tohoto počtu lze založit novou třídu, ale s ohledem na jednorázové náklady takové investice a očekávané snížení populační křivky se investice většinou nejeví jako účelná a mateřské školy se mohou rozhodnout ji nerealizovat.<sup>538</sup> Na místě je proto dle mého názoru větší podpora z veřejných prostředků, která by měla zahrnovat i příspěvek na otevření nové třídy všem mateřským školám bez ohledu na druh zřizovatele.<sup>539</sup>

V souvislosti s nedostatečnou kapacitou mateřských škol je relevantní i jejich dostupnost pro dvouleté děti. Předškolní vzdělávání bylo tradičně určeno pro děti od 3 do 6 let. *Novelou školského zákona č. 178/2016 Sb.* došlo k úpravě, dle níž se s účinností od 1. 9. 2016 předškolní vzdělávání organizuje pro děti ve věku zpravidla od 3 do 6 let, nejdříve však od 2 let a s odloženou účinností od roku 2020 mělo být předškolní vzdělávání organizováno pro děti ve věku od 2 do zpravidla 6 let. Stát se tak *de facto* zavázal k postupnému garantování míst v mateřských školách i pro dvouleté děti.<sup>540</sup> V souvislosti

---

<sup>536</sup> Úprava přednostního přijímání byla postupná. Od roku 2017 platí přednostní přijímání pro 4leté děti a od roku 2018 i pro 3leté děti. *Důvodová zpráva k Novele zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině*: T: 23.9.2019. In: *HKČR* [online]. [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/legislation/122-19-novela-zakona-o-poskytovani-sluzby-pece-o-dite-v-detske-skupine-t-23-9-2019/>. Str. 16.

<sup>537</sup> Dle § 2 odst. 3 *vyhlášky o předškolním vzdělávání* je nejvyšším přípustným počtem dětí ve třídě 24.

<sup>538</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. Str. 156.

<sup>539</sup> Např. výzva z roku 2018 sice poskytovala příspěvek na rozšíření kapacit, avšak pouze mateřským školám zřízeným obcí či svazkem obcí (MŠMT zveřejnilo výzvu pro mateřské školy. In: *Národní dotace* [online]. 3.7.2018 [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <http://narodnidotace.cz/dotace-materske-skoly/>). Na jednu stranu je toto rozhodnutí legitimní s ohledem na skutečnost, že pouze tyto mateřské školy mají povinnost respektovat pravidla přednostního přijímání do mateřských škol dle § 34 odst. 3 ŠZ. Na druhou stranu si lze představit, že by tyto prostředky byly v budoucnu poskytnuty i jiným zřizovatelům, například výměnou za závazek, že i oni se zavážou k přednostnímu přijímání určitých dětí nebo formou nižšího příspěvku, a to s ohledem na skutečnost, že zvýšení nabídky míst v mateřských školách je veřejným zájmem.

<sup>540</sup> BORKOVCOVÁ, Irena. *Dvouleté děti v mateřské škole* [Systém ASPI]. RiS. - Řízení školy (Wolters Kluwer) [cit. 2020-1-15]. ASPI\_ID LIT230905CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X. Str. 1.

s touto legislativní změnou došlo opatřením ministryně školství, mládeže a tělovýchovy ke změně *Rámcového vzdělávacího programu pro předškolní vzdělávání*. V programu byla upravena nová kapitola o vzdělávání dětí ve věku od 2 do 3 let.<sup>541</sup> Ustanovení o zajištění míst pro 2leté děti bylo však nakonec na základě poslaneckého návrhu *novelou školského zákona č. 167/2018 Sb.* zrušeno. Vypuštění považuji za správné především s ohledem na skutečnost, že zařízení současně nejsou schopny vyhovět ani všem žádostem o umístění dětí ve věku 3 a dokonce ani 4 let<sup>542</sup> a s ohledem na názory psychologů o vlivu mateřských škol na malé děti.

Přestože dle platné a účinné právní úpravy nemají dvouleté děti právní nárok na umístění, od roku 2005 mohou být do mateřských škol přijímány.<sup>543</sup> Diskuse o tom, zda by děti ve věku 2 let měly být do mateřských škol přijímány, je tedy stále aktuální. Tyto děti vyžadují nejen odlišné vybavení a úpravu prostor, ale především zvláštní péči. Jejich přijetí do mateřských škol je problematické pro ně samotné i pro pečující osoby. Některé mateřské školy se s odlišnými potřebami dětí po personální stránce vypořádávají přijímáním chův, které nejsou pedagogickými pracovníky, a na něž jsou aktuálně poskytovány finanční prostředky z operačního programu ESF „Výzkum vývoj a vzdělávání“ prostřednictvím výzvy „Podpora škol formou projektů zjednodušeného vykazování“. Toto řešení však naráží na problém, že chůva není pedagogickým pracovníkem a nemůže převzít zodpovědnost za svěřené děti.<sup>544</sup>

Často se objevují tvrzení, že pobyt v instituci narušuje vazbu s matkou, nebo naopak že dítě už před třetím rokem potřebuje společnost dalších dětí pro svou socializaci a že instituce je vhodným prostředím pro rozvoj inteligence. Dle psycholožky S. Hoskovcové však žádný z velkých výzkumů nepotvrdil ani škodlivost, ani užitečnost nerodinné péče

---

<sup>541</sup> Současně MŠMT vydalo v lednu 2017 podrobnější informace ke vzdělávání dětí ve věku od 2 do 3 let v mateřských školách (č. j.: MSMT-27987/2016-1). Materiál poukazuje na odlišnosti při vzdělávání dětí této věkové kategorie a poskytuje mateřským školám vodítka k tomu, jak nastavit optimální podmínky pro vzdělávání těchto dětí. BORKOVCOVÁ, Irena. *Dvouleté děti v mateřské škole* [Systém ASPI]. RiS. - Řízení školy (Wolters Kluwer) [cit. 2020-1-15]. ASPI\_ID LIT230905CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X. Str. 1.

<sup>542</sup> *Důvodová zpráva k Novele zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině*: T: 23.9.2019. In: *HKČR* [online]. [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/legislation/122-19-novela-zakona-o-poskytovani-sluzby-pece-o-dite-v-detske-skupine-t-23-9-2019/>. Str. 1.

<sup>543</sup> *Důvodová zpráva k Novele zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině*: T: 23.9.2019. In: *HKČR* [online]. [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/legislation/122-19-novela-zakona-o-poskytovani-sluzby-pece-o-dite-v-detske-skupine-t-23-9-2019/>. Str. 1.

<sup>544</sup> BORKOVCOVÁ, Irena. *Dvouleté děti v mateřské škole* [Systém ASPI]. RiS. - Řízení školy (Wolters Kluwer) [cit. 2020-1-15]. ASPI\_ID LIT230905CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X. Str. 2.

pro dvouleté dítě, pokud byla péče kvalitní a dítě v ní nebylo více než 20 hodin týdně.<sup>545</sup> Rozhodující při posuzování dopadu institucionálního vzdělávání u dětí mladších 2 let je vedle kvality péče a doby strávené v zařízení i počet dětí připadajících na jednu učitelku a socioekonomické zázemí dítěte.<sup>546</sup> Po shrnutí výsledků posuzovaných výzkumů dochází autorka k závěru, že z psychologického hlediska by rodiče měli upřednostnit individuální péči o dítě a v případě svěřeni do zařízení by měli dbát na to, aby na jednu pečující osobu připadly maximálně 4 děti<sup>547</sup> a aby dítě nestrávil v instituci více než 20 hodin v týdnu.<sup>548</sup>

Vycházím-li z tohoto odborného zhodnocení, pak se mi pro péči o děti do 2 let jeví vhodnější jejich umístění do dětských skupin či mikrojeslí, a to především s ohledem na nižší počet dětí svěřených jedné pečující osobě a neformálnější podmínky, které se více přibližují rodinnému prostředí. V tomto ohledu se mi za účelem vytváření míst pro dvouleté děti jeví jako smysluplnější podpora dětských skupin a mikrojeslí s tím, že přijímání těchto dětí do mateřských škol by mělo být spíše výjimečné, například v případě nedostupnosti alternativních zařízení péče o děti v dané lokalitě. Takový přístup však vyžaduje větší rozšíření a ustálení těchto forem péče. Do té doby se mi přijímání dětí i ve věku 2 let jeví jako potřebné prozatímní řešení. Pokud by však status quo měl zůstat dlouhodobým řešením, bylo by potřeba provést kvalitativní úpravy v souladu s doporučeními psychologů, a to zejména navýšení počtu pedagogických pracovníků.<sup>549</sup>

---

<sup>545</sup> Dle V. Mertina představuje kratší občasný pobyt (i malých dětí) mezi jinými dětmi vítané zpestření a obohacení života dítěte. Delší pravidelný pobyt však omezuje možnosti rodičů rozvíjet vztahy s dítětem. MERTIN, Václav. *Dvouletí do školky - spíše ne* [Systém ASPI]. RiS. - Řízení školy (Wolters Kluwer) [cit. 2020-1-15]. ASPI\_ID LIT244222CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X. Str. 1.

<sup>546</sup> S. Hoskovcová považuje děti ze znevýhodněných rodin s nízkým socioekonomickým statutem a z rodin málo podnětných za jedinou skupinu dětí, která má už před třetím rokem života skutečný prospěch z pobytu v zařízení nerodinné péče. Umístění má pozitivní dopad především na rozvoj rozumových dovedností dětí. HOSKOVCOVÁ, Simona. *Dvouleté dítě do školky - ano, či ne?* [Systém ASPI]. RiS. - Řízení školy (Wolters Kluwer) [cit. 2020-1-15]. ASPI\_ID LIT238288CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X. Str. 2.

<sup>547</sup> V. Mertin považuje za vyhovující maximálně 3 dvouleté děti na jednu učitelku. MERTIN, Václav. *Dvouletí do školky - spíše ne* [Systém ASPI]. RiS. - Řízení školy (Wolters Kluwer) [cit. 2020-1-15]. ASPI\_ID LIT244222CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X. Str. 2.

<sup>548</sup> HOSKOVCOVÁ, Simona. *Dvouleté dítě do školky - ano, či ne?* [Systém ASPI]. RiS. - Řízení školy (Wolters Kluwer) [cit. 2020-1-15]. ASPI\_ID LIT238288CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X. Str. 1.

<sup>549</sup> HOSKOVCOVÁ, Simona. *Dvouleté dítě do školky - ano, či ne?* [Systém ASPI]. RiS. - Řízení školy (Wolters Kluwer) [cit. 2020-1-15]. ASPI\_ID LIT238288CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X. Str. 3.

### 3.3.2 Dětské skupiny

Institut dětské skupiny byl zaveden s účinností od 1.9.2014 zákonem č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů. Právní rámec dětských skupin tvoří i vyhláška č. 281/2014 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz dětské skupiny do 12 dětí. Smyslem jeho zavedení je především rozšíření škály služeb péče o děti, zvýšení místní a cenové dostupnosti těchto služeb, zajištění jejich kvality a usnadnění kontaktu rodičů dětí se zaměstnáním.<sup>550</sup> Dětská skupina se vyznačuje nekomerční povahou (na rozdíl od tzv. péčových živností, které jsou provozovány za účelem zisku)<sup>551</sup> a skutečností, že cílem není vzdělávání dětí (na rozdíl od mateřských škol).<sup>552</sup>

V rámci dětské skupiny může být poskytována péče dětem od 1 roku věku až do zahájení povinné školní docházky. Péče je poskytována mimo domov dítěte v kolektivu dětí a je zaměřena na zajištění potřeb dítěte, jeho výchovu, rozvoj schopností, kulturních a hygienických návyků.<sup>553</sup> Zařízení musí umožňovat docházku v rozsahu alespoň 6 hodin denně (§ 2 ZDS). Dětská skupina může být tvořena maximálně 24 dětmi (§ 7 odst. 1 ZDS). Zákon zároveň stanovuje minimální počet pečujících osob v závislosti na počtu dětí, přičemž zohledňuje potřebu větší pozornosti a péče o nejmladší děti. Konkrétně je poskytovatel povinen zajistit alespoň 1 pečující osobu pro dětskou skupinu do 6 dětí, 2 pečující osoby pro dětskou skupinu od 7 do 24 dětí a 3 pro dětskou skupinu od 13 do 24 dětí, jeli součástí této skupiny alespoň 1 dítě mladší 2 let (§ 7 odst. 3 ZDS).<sup>554</sup> Zákon

---

<sup>550</sup> *Sněmovní tisk 82/0, část č. 1/6: Vl.n.z. o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině.* In: *PSČR* [online]. 10.1.2014 [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=82&CT1=0>. Str. 1, 15, 16.

<sup>551</sup> Neziskovost poskytování služeb péče o dítě v dětských skupinách vyplývá z § 6 odst. 1 ZDS, dle něhož maximální výše úhrady rodičů odpovídá reálným nákladům za službu.

<sup>552</sup> *Sněmovní tisk 82/0, část č. 1/6: Vl.n.z. o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině.* In: *PSČR* [online]. 10.1.2014 [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=82&CT1=0>. Str. 16.

<sup>553</sup> Poskytovatele mimo jiné není povinen dítěti poskytovat stravovací služby (§ 8 odst. 1 ZDS).

<sup>554</sup> Z dikce zákona není zřejmé, zda se počtem dětí ve smyslu § 7 ZDS rozumí celkový počet dětí (ve smyslu údaje zapsaného v evidenci poskytovatelů dle § 20 odst. 2 písm. f) ZDS či počet dětí, o něž je pečováno současně. Důvodová zpráva však podporuje flexibilnější (tj. druhý uvedený) výklad. VENTLUKOVÁ, Martina; KOSTKOVÁ, Martina; PILÍK, Václav. *Zákon o dětských skupinách: koncepce, problémy a perspektivy* [Systém ASPI]. RiS. - Řízení školy (Wolters Kluwer) [cit. 2020-1-15]. ASPI ID LIT218073CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X. Str. 4. *De lege ferenda* se domnívám, že je v tomto ohledu žádoucí znění zákona upřesnit, a to i ve srovnání se školským zákonem, který ve svém § 34 odst. 10 výslovně stanoví, aby se v případě, že se během provozní doby v mateřské škole na jednom místě pravidelně střídá více dětí, se z hlediska dodržení maximálního počtu dětí zapsaných v mateřské škole tyto děti považovaly za jednu osobu.

rozdílují mezi menší a větší dětskou skupinou, a to v souvislosti s hygienickými požadavky na prostory a provoz, kdy dětské skupiny do 12 dětí podléhají méně přísným požadavkům (§ 15 ZDS).<sup>555</sup>

Standardním poskytovatelem služeb péče o dítě v dětské skupině je zaměstnavatel (§ 3 odst. 1 a odst. 5 ZDS), za určitých podmínek jím však mohou být i některé právnické osoby veřejného práva či právnické osoby naplňující veřejný zájem, a sice obecně prospěšná společnost, nadace či nadační fond, spolek, ústav, vysoká škola, církev či náboženská společnost a územní samosprávný celek či jím zřízené právnické osoby (§ 3 odst. 2 ZDS). Oprávnění poskytovat službu vzniká (za předpokladu splnění podmínek dle § 5 odst. 1 ZDS) dnem zápisu do evidence poskytovatelů, kterou spravuje MPSV (§ 4 ZDS). Pečující osoba musí být zletilá, plně svéprávná, zdravotně způsobilá, bezúhonná ve smyslu § 5 odst. 3 ZDS a odborně způsobilá ve smyslu § 5 odst. 5 ZDS (§ 5 odst. 2 ZDS). Zákon dále stanovuje požadavky na provoz dětské skupiny, mezi které patří zpracování a dodržování vnitřních pravidel a plánu výchovy a péče (§ 10 ZDS), vedení evidence dětí v dětské skupině (§ 11 ZDS), povinné pojištění odpovědnosti za újmu (§ 12 ZDS) a technické a hygienické požadavky (§ 14 a 15 ZDS). Zákon ukládá poskytovateli povinnost uzavřít s rodičem dítěte písemnou smlouvu (§ 13 ZDS). Obsahem této smlouvy je mimo jiné ujednání o tom, zda je služba poskytována bez úhrady nákladů, s částečnou úhradou nákladů či plnou úhradou nákladů (§ 6 ZDS).

Legislativní zakotvení dětských skupin doprovázela novela *zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů*, která zaměstnavatelům umožňuje uplatnit náklady na zřízení vlastního předškolního zařízení nebo příspěvek na provoz takového zařízení provozovaného jiným subjektem pro děti jeho zaměstnanců jako daňově uznatelné náklady (§ 24 odst. 2 písm. zw)<sup>556</sup> ZDP). Tatáž novela zavedla možnost rodičů uplatnit slevu na dani z příjmů fyzických osob za umístění dítěte v předškolním zařízení (§ 35ba odst. 1 písm. g ZDP).<sup>557</sup> Pro účely daní z příjmů se předškolním zařízením rozumí vedle dětské skupiny i mateřská škola podle školského zákona nebo obdobné zařízení v zahraničí a zařízení péče o dítě

---

<sup>555</sup> Pro dětské skupiny do 12 dětí jsou hygienické požadavky stanoveny vyhláškou č. 281/2014 Sb., vydanou k provedení zákona o dětských skupinách, kdežto ostatní dětské skupiny podléhají režimu zák. o ochraně veřejného zdraví a jeho prováděcí vyhlášky č. 410/2005 Sb. VENTLUKOVÁ, Martina; KOSTKOVÁ, Martina; PILÍK, Václav. *Zákon o dětských skupinách: koncepce, problémy a perspektivy* [Systém ASPI]. RiS. - Řízení školy (Wolters Kluwer) [cit. 2020-1-15]. ASPI\_ID LIT218073CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X. Komentář k § 7 a § 15.

<sup>556</sup> Dle platného a účinného znění se jedná o písm. zs).

<sup>557</sup> Za každé vyživované dítě lze uplatnit slevu maximálně do výše minimální mzdy (§ 35bb odst. 4 ZDP).

předškolního věku provozované na základě živnostenského oprávnění (za předpokladu, že charakter takto poskytované péče je srovnatelný s péčí poskytovanou v mateřské škole či dětské skupině) (§ 35bb odst. 6 ZDP). Je k zamyšlení, zda takto nastavené podmínky plní svůj účel a zajišťují dřívější návrat rodiče do zaměstnání. Podmínkou slevy na dani totiž není aktivní účast rodičů na trhu práce a mohou ji proto uplatnit i rodiče, kteří navzdory umístění dítěte nenastoupí do zaměstnání.<sup>558</sup> *De lege ferenda* se domnívám, že by tuto slevu na dani měli mít možnost uplatňovat pouze rodiče, kteří jsou výdělečně činní (ať už jako zaměstnanci či OSVČ), potažmo studují v denní formě studia či aktivně hledají zaměstnání. Současně je ke zvážení, zda by sleva na dani neměla být poskytována za umístění do služby péče dle živnostenského zákona bez ohledu na to, zda charakter takového zařízení je srovnatelný s péčí v mateřské škole či dětské skupině. Domnívám se, že by tato změna mohla pomoci vyvést některé formy péče z šedé ekonomiky.

Přínos dětských skupin shledávám především v tom, že oproti mateřským školám umožňují péči o děti již od 1 roku věku. Vzhledem k jejich neziskové povaze jsou potenciálními provozovateli především zaměstnavatelé, neboť právě oni mají zájem na návratu rodičů do zaměstnání a nemají potřebu provozem dětské skupiny generovat zisk. Dětskou skupinu zřízenou zaměstnavatelem lze považovat za cenný zaměstnanecký benefit, který zvyšuje i prestiž zaměstnavatele. Zřízení dětské skupiny však v zásadě nebude dostupným řešením pro zaměstnavatele s menším počtem zaměstnanců či zaměstnavatele, pro něž je zřízení a provoz dětské skupiny administrativně a finančně náročné.

S ohledem na potřebu zvýšit atraktivitu dětských skupin pro potenciální poskytovatele se domnívám, že je žádoucí, aby úprava dětských skupin byla pružná. V tomto ohledu vítám například rozlišování mezi menšími a většími dětskými skupinami v oblasti hygienických podmínek či skutečnost, že po *novele* č. 127/2015 Sb. pro dětské skupiny platí princip dobrovolnosti.<sup>559</sup> Zároveň nelze přehlížet, že chod dětských skupin je

---

<sup>558</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. Str. 168-169.

<sup>559</sup> Dle vyhlášeného znění se za dětskou skupinu považovalo jakékoliv zařízení, které splňovalo definiční znaky dětské skupiny vyjádřené v § 2 ZDS. V důsledku tohoto spadaly pod režim dětských skupin i zařízení typu lesních školek, pro které však bylo plnění zákonných požadavků nepřiměřeně náročné. Zmíněná novela do § 2 přidala požadavek evidence dětské skupiny, v jehož důsledku pod režim dětské skupiny spadají pouze taková zařízení, která se jako dětská skupina dobrovolně evidují. *Důvodová zpráva k Novele zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině*: T: 23.9.2019. In: HKČR [online]. [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/legislation/122-19-novela-zakona-o-poskytovani-sluzby-pece-o-dite-v-detske-skupine-t-23-9-2019/>. Str. 18. VENTLUKOVÁ, Martina; KOSTKOVÁ,

v současnosti financován převážně z unijních fondů (konkrétně ESF prostřednictvím operačního programu *Zaměstnanost*), přičemž příslušný dotační program má v roce 2020 končit. Dlouhodobá atraktivita, udržitelnost a další rozvoj dětských skupin se tudíž do značné míry odvíjí od toho, jak bude financování zajištěno do budoucna. V tomto ohledu bude významné i schválené znění nařízení o Evropském sociálním fondu<sup>+</sup> pro finanční období 2020-2027. V době uzavření rukopisu se návrh tohoto nařízení stále nachází v tzv. trialogu v rámci druhého čtení.<sup>560</sup>

V současnosti je v připomínkovém řízení návrh novely zákona o dětských skupinách, který mimo jiné přichází s návrhem stabilního financování. Návrh počítá s poskytováním státního příspěvku na provoz zařízení a jednorázového nenárokového příspěvku na zřízení dětské skupiny. Příspěvek na provoz by se vztahoval pouze na kapacitní místo obsazené dítětem mladším 4 let, jehož rodič, který uzavírá smlouvu o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině, je zaměstnán, studuje v denní formě studia, je evidován jako uchazeč o zaměstnání u krajské pobočky Úřadu práce nebo je samostatně výdělečně činný (§20a odst. 2 návrhu novely). Tento příspěvek však nepokryje reálné náklady na provoz dětské skupiny, takže bude nutné vícezdrojové financování.

Návrh novely zahrnuje demonstrativní výčet dalších forem financování, přičemž tento výčet zahrnuje úhradu za službu ze strany rodičů, příspěvky územních samosprávných celků, financování z programů v rámci strukturálních fondů EU či dalších programů EU<sup>561</sup>, financování prostřednictvím dotačních programů, sponzorské dary a výtěžky ze sbírek a příjmy od sponzorů (§ 20i návrhu novely).<sup>562</sup> Pokud zařízení vyžaduje příspěvek na úhradu nákladu od rodičů, stanovuje návrh maximální výši této úhrady na částku odpovídající

---

Martina; PILÍK, Václav. *Zákon o dětských skupinách: koncepce, problémy a perspektivy* [Systém ASPI]. RiS. - Řízení školy (Wolters Kluwer) [cit. 2020-1-15]. ASPI\_ID LIT218073CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X. Str. 1.

<sup>560</sup> Ve znění návrhu Komise zahrnují specifické cíle programu i cíl „prosazovat účast žen na trhu práce, lepší rovnováhu mezi prací a osobním životem – včetně přístupu k péči o děti, zdravého a přiměřeného pracovního prostředí s ohledem na zdravotní rizika a přizpůsobení pracovníků, podniků a podnikatelů změnám – a aktivní a zdravé stárnutí“ (čl. 4 odst. 1 bod iii) návrhu).

<sup>561</sup> V případě, že další programovací období umožní podporu jeslí a mikrojeslí z ESF, lze očekávat zájem poskytovatelů o financování spíše z těchto zdrojů nežli státního příspěvku, neboť podpora z těchto fondů je vyšší a lze je využít i na kvalifikaci pečující osoby a další vzdělávání. *Důvodová zpráva k Novele zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině*: T: 23.9.2019. In: HKČR [online]. [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/legislation/122-19-novela-zakona-o-poskytovani-sluzby-pece-o-dite-v-detske-skupine-t-23-9-2019/>. Str. 36.

<sup>562</sup> *Důvodová zpráva k Novele zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině*: T: 23.9.2019. In: HKČR [online]. [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/legislation/122-19-novela-zakona-o-poskytovani-sluzby-pece-o-dite-v-detske-skupine-t-23-9-2019/>. Str. 16, 35, 36.



třetině minimální mzdy.<sup>563</sup> Ačkoliv stanovení této limitní částky přispěje k lepší dostupnosti dětských skupin i pro nízkopříjmové rodiny, nepovažují tento návrh za vhodný, neboť v jeho důsledku dojde ke snížení nabídky dětských skupin rodičům, kteří by byli ochotni si za ně připlatit. Z tohoto důvodu by se mi jako vhodnější jevílo jiné opatření za účelem regulace úhrady, například poskytnutí státního příspěvku na provoz zařízení pouze na taková kapacitní místa, u nichž úhrada rodičů nepřevyšuje částku třetiny minimální mzdy.

Návrh novely přináší další poměrně významné dílčí i systémové změny. Návrh zahrnuje i přejmenování dětských skupin na jesle, přičemž nově by zákon upravoval i tzv. mikrojesle, o nichž bude pojednáno v následující podkapitole.<sup>564</sup> Poskytovatelé by měly povinnost uvádět pojem jesle a mikrojesle v názvu zařízení.<sup>565</sup> Návrh dále počítá se stanovením standardů kvality, které by upravoval prováděcí právní předpis. Tyto standardy by sloužily k hodnocení kvality zařízení na základě kritérií pro poskytování služby, kritérií personálních a kritérií provozních. Dodržování standardů by bylo předmětem kontrol ze strany MPSV a uspokojivý výsledek (vycházející z bodového systému) by byl podmínkou pro vyplacení příspěvku ze státního rozpočtu.<sup>566</sup> Dále je navrhováno stanovení povinnosti průběžného vzdělávání pečujících osob<sup>567</sup> a rozšíření možností pro odbornou kvalifikaci

---

<sup>563</sup> Tento limit by se ovšem vztahoval pouze na dítě, na které poskytovatel pobírá státní příspěvek na provoz. U ostatních dětí by platil stávající limit ve výši reálných nákladů na poskytování služby. *Důvodová zpráva k Novele zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině*: T: 23.9.2019. In: HKČR [online]. [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/legislation/122-19-novela-zakona-o-poskytovani-sluzby-pece-o-dite-v-detske-skupine-t-23-9-2019/>. Str. 25.

<sup>564</sup> *Důvodová zpráva k Novele zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině*: T: 23.9.2019. In: HKČR [online]. [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/legislation/122-19-novela-zakona-o-poskytovani-sluzby-pece-o-dite-v-detske-skupine-t-23-9-2019/>. Str. 16.

<sup>565</sup> Tato změna by měla přispět ke zpřehlednění nabídky služeb a rozlišení zařízení s garancí kvality ze strany státu a zařízení provozovaných komerčním způsobem. Stávající zařízení používající toto označení se budou muset v rámci přechodného období buďto evidovat nebo přejmenovat. *Důvodová zpráva k Novele zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině*: T: 23.9.2019. In: HKČR [online]. [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/legislation/122-19-novela-zakona-o-poskytovani-sluzby-pece-o-dite-v-detske-skupine-t-23-9-2019/>. Str. 7, 23, 32.

<sup>566</sup> *Důvodová zpráva k Novele zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině*: T: 23.9.2019. In: HKČR [online]. [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/legislation/122-19-novela-zakona-o-poskytovani-sluzby-pece-o-dite-v-detske-skupine-t-23-9-2019/>. Str. 24-25.

<sup>567</sup> Rozsah povinného vzdělávání by byl nejméně 12 hodin ročně (vč. povinného kurzu první pomoci 1 x za 24 měsíců). *Důvodová zpráva k Novele zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině*: T: 23.9.2019. In: HKČR [online]. [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/legislation/122-19-novela-zakona-o-poskytovani-sluzby-pece-o-dite-v-detske-skupine-t-23-9-2019/>. Str. 24.

chůvy<sup>568</sup>. Zároveň by mělo dojít k navýšení počtu pečujících osob na počet dětí.<sup>569</sup> Návrh novely dále ruší požadavek na minimální rozsah docházky, kterou musí poskytovatel umožnit, s cílem usnadnit zřizování a flexibilnější provoz dětských skupin.<sup>570</sup> Vzhledem k cílům WLB považuji za stěžejní, že nově se navrhuje zohledňovat účast rodičů na trhu práce. Aktivní účast na trhu práce by se nově evidovala v rámci evidence dítěte a byla by podmínkou pro příspěvek státu.<sup>571</sup> Dále se navrhuje dílčí úpravy v oblasti protipožární ochrany, rozšíření bezúhonnosti i na bezúhonnost přestupkovou apod.

Nad rámec již uvedených úvah se domnívám, že dětské skupiny by v zásadě neměly být alternativou pro děti ve věku 4 a 5 let, které mají možnost navštěvovat mateřské školy, pod jejichž obvod spadají. Zastávám názor, že před zahájením školní docházky dětem spíše prospěje prostředí mateřské školy, které má blíže k podmínkám v základní škole, díky čemuž umožní plynulejší přechod z předškolní do školní péče. Mateřské školy jsou navíc spíše schopny zajistit homogenní věkové skupiny ve třídách<sup>572</sup>, což dětem v předškolním věku prospěje při sblížení kognitivního vývoje.<sup>573</sup> Nelze opomenout, že dětská skupina

---

<sup>568</sup> Je navrhováno rozšíření o následující kvalifikace: asistent pedagoga, speciální pedagog, praktická sestra, dětská sestra.

<sup>569</sup> Je navrhována 1 pečující osoba v jeslích (resp. dle platné terminologie dětská skupina) do 6 dětí, 2 pečující osoby v jeslích od 7 do 12 dětí a 3 pečující osoby v jeslích od 13 do 24 dětí. Poskytovatel je navíc povinen při stanovování počtu pečujících osob zohlednit zdravotní stav dětí, dobu jejich pobytu v jeslích a jejich věk. Současně je navrhována překlenovací doba, kdy je možné přechodně (ne však déle než 2 hodiny denně a 60 minut v kuse) uvedené limity překročit. Navrhovaná úprava reaguje na střídání některých dětí a nepravidelné doby příchodů a odchodů. *Důvodová zpráva k Novele zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině*: T: 23.9.2019. In: HKČR [online]. [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/legislation/122-19-novela-zakona-o-poskytovani-sluzby-pece-o-dite-v-detske-skupine-t-23-9-2019/>. Str. 6 a 26.

<sup>570</sup> *Důvodová zpráva k Novele zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině*: T: 23.9.2019. In: HKČR [online]. [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/legislation/122-19-novela-zakona-o-poskytovani-sluzby-pece-o-dite-v-detske-skupine-t-23-9-2019/>. Str. 17.

<sup>571</sup> Konkrétně se státní příspěvek na provoz bude poskytovat za kapacitní místo, které je obsazeno alespoň 3 souvislé hodiny denně dítětem do 3 let věku, jehož rodič, který uzavírá smlouvu o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině, je zaměstnán, studuje v denní formě studia, je evidován jako uchazeč o zaměstnání u krajské pobočky Úřadu práce nebo je samostatně výdělečně činný. *Důvodová zpráva k Novele zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině*: T: 23.9.2019. In: HKČR [online]. [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/legislation/122-19-novela-zakona-o-poskytovani-sluzby-pece-o-dite-v-detske-skupine-t-23-9-2019/>. Str. 7, 14, 33.

<sup>572</sup> Dle psychologů sice nehomogenní třídy přináší jisté výhody (starší děti stimulují vývoj mladších), ale převažují nevýhody (menší děti vyžadují jiný přístup a rozvoj jiných dovedností, starší děti si s nimi hrají jen v případě, že nemají vhodnějšího vrstevníka). MERTIN, Václav. *Dvouletí do školky - spíše ne* [Systém ASPI]. RiS. - Řízení školy (Wolters Kluwer) [cit. 2020-1-15]. ASPI\_ID LIT244222CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X. Str. 2.

<sup>573</sup> Na druhou stranu se domnívám, že kvalita péče se odvíjí především od kvality a přístupu pečujících osob, takže v individuálních případech může i těmto dětem více prospívat pobyt v dětské skupině.

nemá ze zákona povinnost zajišťovat vzdělávací potřeby dítěte.<sup>574</sup> V tomto ohledu považují za rozumné, že návrh novely počítá se státním příspěvkem pouze na děti mladší 4 let a stejným věkem podmiňuje i maximální výši úhrady rodičů.<sup>575</sup> Je však ke zvážení, zda by s ohledem na absenci vzdělávání v dětských skupinách nemělo být podmínkou přijetí starších dětí prokázání, že dotyčné dítě nelze umístit do mateřské školy v přiměřené vzdálenosti od jeho domova.

Vzhledem k výše uvedenému se mi dětská skupina jeví jako účinný doplněk formální předškolní péče (tj. mateřských škol), ale nepovažuji ji za vhodnou alternativu pro starší děti.

#### 3.3.3 Jesle a mikrojesle

Jesle jsou v ČR tradičně pojaty jako pečovatelské zařízení pro děti ve věku do 3 let. Původně rozšířená služba péče o děti zaznamenala prudký pokles v průběhu 90. let v souvislosti se společenským a demografickým vývojem.<sup>576</sup> Na počátku 90.let totiž došlo jednak k poklesu porodnosti, jednak k prodloužení doby poskytování další mateřské dovolené (od roku 2001 RD) a rodičovského příspěvku do věku 3 let dítěte, což usnadnilo individuální péči o dítě oproti péči v pečovatelských zařízeních. Postupem času však začal zájem o služby péče o děti mladší 3 let opět růst. Příčinou vyšší poptávky je především zvýšení populační křivky, zrušení sledování docházky dítěte staršího 2 let pro účely rodičovského příspěvku a postupné překonávání genderových stereotypů.<sup>577</sup>

---

<sup>574</sup> Pokud se však rodič rozhodne ponechat dítě ve věku povinné předškolní docházky v dětské skupině a při zápisu do mateřské školy oznámí individuální formu vzdělávání, mateřská škola mu poskytne doporučení pro oblasti vzdělávání dítěte (dle *Rámcového vzdělávacího programu pro předškolní vzdělávání v mateřské škole*) a rodič musí zajistit, aby se dítě dostavilo k ověření úrovně osvojování očekávaných výstupů v jednotlivých oblastech (§ 34b ŠZ). V návaznosti na toto ověření může mateřská škola doporučit další postup při vzdělávání nebo návštěvu školského poradenského zařízení za účelem posouzení školní zralosti či připravenosti. Mohou poskytovat dětské skupiny povinný předškolní rok před zahájením povinné školní docházky? In: *Moje dětská skupina* [online]. 14.3.2017 [cit. 2020-02-16]. Dostupné z: <https://mojedetskaskupina.cz/mohou-poskytovat-detske-skupiny-povinny-predskolni-rok-pred-zahajenim-povinne-skolni-dochazky/>.

<sup>575</sup> *Důvodová zpráva k Novele zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině*: T: 23.9.2019. In: *HKČR* [online]. [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/legislation/122-19-novela-zakona-o-poskytovani-sluzby-pece-o-dite-v-detske-skupine-t-23-9-2019/>. Str. 25.

<sup>576</sup> Tentýž osud potkal i mateřské školy. PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5. Str. 191.

<sup>577</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. Str. 153-154.

Do 31.12.2013 byly jesle provozovány jako zdravotnická zařízení. K tomuto datu formálně zanikly bez náhrady<sup>578</sup>, avšak pojem „jesle“ zůstal v obecném povědomí veřejnosti asociován s péčí o děti mladší 3 let. V tomto ohledu jsou dle platné právní úpravy jesle provozovány v režimu živnostenského zákona jako vázaná živnost „*Péče o děti do tří let věku v denním režimu*“ (viz dále).<sup>579</sup> V dnešní době je jejich výskyt spíše vzácný a rodiče tak naráží na nedostatečný počet míst v mateřských školách, případně jsou odkázány na využívání dětských skupin, komerčních zařízení či soukromých chův.

Vedle těchto alternativ mají od roku 2016 rodiče možnost využívat i tzv. mikrojesle. Jedná se o veřejnou službu péče o děti, která spočívá v celodenní profesionální péči o děti ve věku od 6 měsíců do 4 let v kolektivu maximálně čtyř dětí. Mikrojesle musí být provozovány 5 dní v týdnu v minimálním rozsahu 8 hodin denně. Rozsah umístění dítěte však závisí na dohodě zřizovatele s rodičem a standardně se jedná o výrazně kratší dobu.<sup>580</sup> Podstatou mikrojeslí je poskytnout individuální výchovnou péči zaměřenou na rozvoj schopností a návyků dítěte s ohledem na jeho věk a individuální potřeby. Úlohou mikrojeslí je i zajištění bezpečnosti a zdraví dítěte, jeho pobytu na čerstvém vzduchu, spánku, osobní hygieny dítěte a případné první pomoci. Péče může být poskytována i v domácnosti pečující osoby.<sup>581</sup>

Mikrojesle byly spuštěny v roce 2016 jako pilotní projekt MPSV „*Podpora implementace služby péče o děti od šesti měsíců do čtyř let v tzv. mikrojeslích a pilotní ověření služby*“.<sup>582</sup> Tento druh pečovatelského zařízení je podporován z finančních prostředků ESF. Dotace slouží jednak na zřízení a provoz mikrojeslí, jednak na získání kvalifikace „*Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky*“, která je požadována po pečujících osobách. K dnešnímu dni je v rámci pilotního projektu

---

<sup>578</sup> PICHRT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5. Str. 167.

<sup>579</sup> *Sněmovní tisk 82/0, část č. 1/6: Vl.n.z. o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině*. In: *PSČR* [online]. 10.1.2014 [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=82&CT1=0>. Str. 10. Důvodová zpráva k Novele zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině: T: 23.9.2019. In: *HKČR* [online]. [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/legislation/122-19-novela-zakona-o-poskytovani-sluzby-pece-o-dite-v-detske-skupine-t-23-9-2019/>. Str. 17.

<sup>580</sup> *Mikrojesle v kostce. Mikrojesle* [online]. [cit. 2020-01-17]. Dostupné z: <https://mikrojesle.mpsv.cz/index.php/mikrojesle-v-kostce/>

<sup>581</sup> *Co jsou to mikrojesle?* In: *Mikrojesle* [online]. [cit. 2020-01-17]. Dostupné z: <https://mikrojesle.mpsv.cz/index.php/co-jsou-to-mikrojesle/>

<sup>582</sup> Kromě zavedení nového druhu pečovatelského zařízení je smyslem projektu i ověření zájmu o garantovaná místa pro děti od věku 1 roku či od věku 2 let a revize systému vzdělávání pečujících osob. Projekt "MIKROJESLE." *Mikrojesle* [online]. [cit. 2020-01-17]. Dostupné z: <https://mikrojesle.mpsv.cz/index.php/projekt-mikrojesle/>.

### 3.3 SLUŽBY PÉČE O DĚTI

v provozu 94 mikrojeslí. Během pilotního ověřování bylo zjištěno, že největší zájem o tyto služby je u rodičů dětí ve věku 1,5 až 2,5 let. U dětí mladších 1 roku se jedná o ojedinělé případy.<sup>583</sup>

Pilotní projekt má být ukončen k 31.12.2020 a nahrazen legislativní úpravou. Již zmíněný návrh novely zákona o dětských skupinách počítá s úpravou mikrojeslí v rámci téhož zákona jakožto zvláštního druhu dětské skupiny (respektive jeslí). Mikrojesle by mohly využívat děti ve věku od 6 měsíců do 3 let věku, přičemž děti mladší 1 roku by mohly využívat výlučně mikrojesle (tj. nikoliv jesle). Navrhovaná úprava mikrojeslí v zásadě vychází z úpravy mikrojeslí v rámci pilotního ověřování. Návrh novely zachovává i limit počtu dětí, o které může být současně pečováno, avšak v případě střídání dětí umožňuje na krátký časový okamžik (maximálně 1 hodinu) současně pečovat o šest dětí.<sup>584</sup> Na rozdíl od dětských skupin by bylo nadále možné péči poskytovat i v domácnosti pečující osoby. Návrh novely však mění okruh rodičů, které mohou službu mikrojeslí využívat. Zatímco v rámci pilotního ověřování bylo podmínkou, aby oba dva rodiče žijící ve společné domácnosti prokázali, že pracují, studují nebo si aktivně hledají zaměstnání, návrh novely tímto podmiňuje pouze příspěvek státu na provoz za příslušné kapacitní místo (§ 20a odst. 2 návrhu novely). Návrh novely navíc tento požadavek vyžaduje pouze po rodiči, který s poskytovatelem uzavírá smlouvu o poskytování. Z díkce § 13 odst. 1 ZDS přitom vyplývá, že k uzavření smlouvy o poskytování postačí podpis jednoho z rodičů, přičemž ke stejnému závěru vede i výklad znění § 876 odst. 3 OZ (dle něhož jedná-li jeden z rodičů v záležitosti dítěte sám vůči třetí osobě, která je v dobré víře, jedná tak se souhlasem druhého rodiče).<sup>585</sup> Osobně se domnívám, že by zákon o dětských skupinách měl být upraven v tom směru, aby se podmínka aktivní účasti na trhu práce nadále vztahovala na oba dva rodiče. Tato podmínka umožňuje využívat zařízení především zaměstnanými rodiči a prioritně tak zacílit na rodiče, kteří mají největší potřebu WLB.

---

<sup>583</sup> *Důvodová zpráva k Novele zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině*: T: 23.9.2019. In: *HKČR* [online]. [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/legislation/122-19-novela-zakona-o-poskytovani-sluzby-pece-o-dite-v-detske-skupine-t-23-9-2019/>. Str. 6.

<sup>584</sup> *Důvodová zpráva k Novele zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině*: T: 23.9.2019. In: *HKČR* [online]. [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/legislation/122-19-novela-zakona-o-poskytovani-sluzby-pece-o-dite-v-detske-skupine-t-23-9-2019/>. Str. 25.

<sup>585</sup> PILÍK, Václav, Martina KOSTKOVÁ a Martina VENTLUKOVÁ. *Zákon o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině: Praktický komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2020-1-15]. ASPI\_ID KO247\_2014CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X. Komentář k § 13 odst. 7. Důvodová zpráva návrhu novely se k této problematice nevyjadřuje.

Za výhodu mikrojeslí považují individuálnější přístup k dítěti ve srovnání s mateřskou školou. O děti je pečováno v kolektivu nejvýše čtyř dětí, což zajistí větší pozornost pečujících osob a možnost přizpůsobit péči konkrétním potřebám dítěte. Péče v rodinném prostředí přitom lépe odpovídá potřebám menších dětí.<sup>586</sup> Administrativně a finančně snazší zřizování a zánik mikrojeslí může pružněji reagovat na aktuální poptávku ze strany rodičů a v dlouhodobém horizontu na demografické změny. Oproti dětské skupině výhodou mikrojeslí je, že menší skupina dětí klade menší nároky na prostor a vybavení a mikrojesle proto mohou být provozovány i v domácím prostředí. Za předpokladu splnění kvalifikačních požadavků se v poskytování péče může navzájem střídat i více rodičů. Oproti pečovatelským zařízením zřízeným na základě živnostenského zákona či obecných právních předpisů jsou mikrojesle díky podpoře z unijních zdrojů finančně dostupnější. Jejich regulace ze strany státu by zároveň měla garantovat jistou úroveň kvality, obzvláště po připravovaném zakotvení do *zákona o dětských skupinách* a souvisejícím zavedení standardů kvality. Na druhou stranu jako nevýhodu vnímám riziko většího věkového rozdílu dětí v kolektivu. Ve spojení s nízkým počtem dětí v kolektivu má dítě menší šanci interakce se svými vrstevníky. Úspěšnost mikrojeslí bude dle mého názoru záviset především na tom, jakým způsobem bude zajištěno jejich financování z národních prostředků, které budou od roku 2020 zřejmě muset nahradit či doplnit unijní financování. V tomto ohledu novela zákona navrhuje stejný stabilní způsob financování jako u dětských skupin, respektive jeslí.

### 3.3.4 Služby péče o děti v režimu živnostenského zákona

*Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání* (dále jen „*živnostenský zákon*“ nebo „*ŽZ*“) upravuje i tzv. „*péčové živnosti*“, které jsou poskytovány živnostenským způsobem<sup>587</sup>. Soukromé služby péče o skupinu dětí do 3 let lze poskytovat na základě vázané živnosti „*Péče o dítě do tří let věku v denním režimu*“ a příležitostně i na základě volné živnosti, oboru činnosti č. 79 „*Poskytování služeb pro rodinu a domácnost*“. O děti starší 3 let lze pečovat na základě volné živnosti, a to buďto v rámci již zmíněného oboru

---

<sup>586</sup> HOSKOVCOVÁ, Simona. *Dvouleté dítě do školky – ano, či ne?* [Systém ASPI]. RiS. - Řízení školy (Wolters Kluwer) [cit. 2020-1-15]. ASPI\_ID LIT238288CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X. Str. 2.

<sup>587</sup> Živností se rozumí soustavná činnost provozovaná samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku a za podmínek stanovených tímto zákonem (§ 2 ŽZ).

### 3.3 SLUŽBY PÉČE O DĚTI

činnosti č. 79 nebo č. 72 „Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti“.

Obsahovou náplní vázané živnosti „Péče o dítě do tří let věku v denním režimu“ je „výchovná péče o svěřené děti do tří let věku v denním nebo v celotýdenním režimu zaměřená na rozvoj rozumových a řečových schopností, pohybových, pracovních, hudebních, výtvarných schopností a kulturně hygienických návyků přiměřených věku dítěte“ a „zajišťování bezpečnosti a zdraví dětí, jejich pobytu na čerstvém vzduchu, stravování, spánku v odpovídajícím hygienickém prostředí a osobní hygieny dětí, včetně poskytování první pomoci“ (příloha č. 2 k nařízení vlády č. 278/2008 Sb., o obsahových náplních jednotlivých živností). Tyto služby se obvykle nazývají mikrojesle, miniškoličky, chůvy a hlídací dětská centra.<sup>588</sup> Provozovatel a osoby, jejichž prostřednictvím je služba poskytována, musí vedle všeobecných podmínek provozování živnosti<sup>589</sup> splnit odbornou způsobilost dle příloh 2 a 5 živnostenského zákona a dále hygienické normy dle vyhlášky č. 410/2005 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých. Mimo tyto podmínky žádný právní předpis nestanoví další požadavky. Ve srovnání s mateřskou školou a dětskou skupinou se tedy neuplatňuje žádné omezení počtu dětí, o něž může být pečováno, ani počtu pečujících osob, požadavek pojistné smlouvy odpovědnosti za škodu na zdraví či majetku, uzavření smlouvy mezi provozovatelem a rodičem dítěte či povinnost vést evidenci dětí ani povinnost upravit výchovný program či program činnosti.<sup>590</sup> Vázaná živnost je jediným způsobem, jak lze na základě živnostenského oprávnění pravidelně pečovat o děti do 3 let.<sup>591</sup> Jak již bylo zmíněno, prostřednictvím této živnosti jsou dle platné právní úpravy poskytovány služby jeslí.

Pokud jde o volnou živnost, zákon neukládá žádné kvalifikační požadavky na provozovatele ani osobu, jejímž prostřednictvím provozovatel poskytuje služby. Obsah oboru činnosti č. 79 „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost“ zahrnuje (mimo jiné) individuální péči o osoby, zejména děti nad 3 roky věku v rodinách a příležitostné

---

<sup>588</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. Str. 158.

<sup>589</sup> Všeobecnými podmínkami provozování živnosti je plná svéprávnost a bezúhonnost ve smyslu § 6 ŽZ.

<sup>590</sup> *Důvodová zpráva k Novele zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině*: T: 23.9.2019. In: HKČR [online]. [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/legislation/122-19-novela-zakona-o-poskytovani-sluzby-pece-o-dite-v-detske-skupine-t-23-9-2019/>. Str. 2.

<sup>591</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. Str. 158.

krátkodobé hlídání dětí, včetně dětí do 3 let věku (příloha č. 4 k témuž nařízení vlády). Péče o děti do 3 let věku v denním režimu je však výslovně vyloučena (idem). O děti nad 3 roky může být pečováno individuálně v domácnosti dětí a mimo tuto domácnost pouze příležitostně krátkodobě. Obor činnosti č. 72 „*Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti*“ zahrnuje výchovu dětí nad 3 roky v předškolních a jiných zařízeních zaměřených na mimoškolní výchovu a vzdělávání, pořádání kurzu, výuku jazyků, dohled nad dětmi apod. (příloha č. 4 k témuž nařízení vlády). U tohoto oboru činnosti je vyžadováno splnění požadavků *hygienické vyhlášky č. 410/2005 Sb.* Provozuje-li však podnikatel tuto činnost ve své domácnosti nebo domácnosti dítěte, nejedná se o péči v provozovně a hygienická vyhláška se neuplatní.<sup>592</sup>

Soukromá zařízení péče o děti provozována dle živnostenského zákona jsou v zásadě zcela financována ze soukromých zdrojů. Měsíční úhrada se pohybuje nejméně na 10.000 Kč, což tyto služby činí pro většinu rodičů nedostupnými.<sup>593</sup> Jejich nevýhodou je i geografická nevyváženost a absence garance kvality ze strany státu.<sup>594</sup>

Služby péče o děti poskytované na základě živnostenského oprávnění mohou mít svou povahou blízko ke službám péče o dítě v dětské skupině.<sup>595</sup> Dětské skupiny se mi však jeví jako vhodnější zařízení, a to s ohledem na jejich lepší finanční dostupnost, jakož i zvláštní právní regulaci a z toho vyplývající garanci minimální kvality.

### 3.3.5 Služby péče o děti na základě obecných právních předpisů

Vedle veřejných a soukromých komerčních zařízení je možné zřídit a provozovat soukromá zařízení péče o děti nekomerčním způsobem, tj. bez účelu dosažení zisku. Tato zařízení nemají konkrétní právní oporu a jsou zřizovány na základě obecných právních předpisů (např. stavebních, hygienických či protipožárních). V zásadě se jedná o různé formy neformálního poskytování péče v podobě rodinných, mateřských a rodičovských

---

<sup>592</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. Str. 159.

<sup>593</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. Str. 159.

<sup>594</sup> *Důvodová zpráva k Novele zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině*: T: 23.9.2019. In: HKČR [online]. [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/legislation/122-19-novela-zakona-o-poskytovani-sluzby-pece-o-dite-v-detske-skupine-t-23-9-2019/>. Str. 2.

<sup>595</sup> *Důvodová zpráva k Novele zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině*: T: 23.9.2019. In: HKČR [online]. [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/legislation/122-19-novela-zakona-o-poskytovani-sluzby-pece-o-dite-v-detske-skupine-t-23-9-2019/>. Str. 2.



### 3.3 SLUŽBY PÉČE O DĚTI

center, školiček, mateřinek, dětských koutků apod.<sup>596</sup> Jejich zřizování je relativně vzácné, a to zejména z důvodu absence komplexní právní úpravy a související potřeby zřizovatelů obracet se s žádostmi o stanovisko na různé příslušné úřady.<sup>597</sup> Většinou bývají provozovány občanskými sdruženími či obecně prospěšnými společnostmi.<sup>598</sup>

Častou formou péče o děti je zajištění hlídání dětí při akcích pořádaných mateřským centrem, pravidelné hlídání dětí či pravidelné organizování programu pro děti. Na základě obecných právních předpisů ovšem mohou být zřízeny i firemní „školky“. Oproti firemním školkám zřízeným dle školského zákona je tato podoba firemních školek finančně i organizačně méně náročná a pružnější. Zaměstnavatelé mohou například pružně reagovat na měnící se poptávku rodičů, neboť žádný právní předpis nestanoví nejvyšší počet dětí, o něž může být pečováno ani minimální počet pečujících osob. Organizace péče a její materiální zabezpečení je rovněž na uvážení zaměstnavatele.<sup>599</sup> Zaměstnavatelé však v těchto případech nemají nárok na dotace z veřejných rozpočtů.<sup>600</sup>

Domnívám se, že *de lege ferenda* by stát měl zaměstnavatele finančně motivovat i ke zřizování tohoto typu zařízení, byť by bylo vhodné výši případného příspěvku přizpůsobit skutečnosti, že oproti mateřským školám, dětským skupinám a nově i mikrojeslím (resp. dle připravované novely jeslím), jsou požadavky na zřízení a provoz tohoto typu zařízení méně přísné a nejsou vyžadovány žádné standardy kvality. Alternativou by bylo stanovení méně přísných podmínek dětských skupin pro zaměstnavatele tak, aby zaměstnavatelé mohli tyto dětské skupiny snáze zřizovat a byli k tomu motivováni nárokem na státní

---

<sup>596</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. Str. 159.

<sup>597</sup> Ohledně hygienických požadavků je třeba se obrátit na příslušnou krajskou hygienickou stanici nebo na Hygienickou stanici hl. města Prahy či Odbor ochrany veřejného zdraví Ministerstva zdravotnictví ČR. Ve věci technických požadavků na prostory je třeba se obrátit na místně příslušný stavební odbor městského či obecního úřadu (pokud jde o výkladu norem z této oblasti, pak na Ministerstvo pro místní rozvoj). Ohledně požární ochrany je třeba se obrátit na Generální ředitelství Hasičského záchranného sboru ČR nebo na příslušný Hasičský záchranný sbor pro daný kraj či na Ministerstvo vnitra a v případě památkově chráněných budov na státní orgán památkové péče. *Sněmovní tisk 82/0, část č. 1/6: Vl.n.z. o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině*. In: PSČR [online]. 10.1.2014 [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=82&CT1=0>. Str. 14.

<sup>598</sup> *Sněmovní tisk 82/0, část č. 1/6: Vl.n.z. o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině*. In: PSČR [online]. 10.1.2014 [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=82&CT1=0>. Str. 13.

<sup>599</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2. 159-160.

<sup>600</sup> *Sněmovní tisk 82/0, část č. 1/6: Vl.n.z. o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině*. In: PSČR [online]. 10.1.2014 [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=82&CT1=0>. Str. 13.

příspěvek. Obdobně by bylo možné upravit mírnější režim firemních školek zřizovaných podle školského zákona.<sup>601</sup>

---

<sup>601</sup> Např. na Slovensku se údaje o hygienických podmínkách při poskytování služby nevyžadují mimo jiné v případě, že se jedná o prostor zaměstnavatele rodiče dítěte. I tuto formu péče přitom stát finančně podporuje. *Sněmovní tisk 82/0, část č. 1/6: Vl.n.z. o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině*. In: *PSČR* [online]. 10.1.2014 [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=82&CT1=0>. Str. 4.

## Závěr

Na úrovni EU se koncept WLB vyvinul z pouhého ustanovení o rovném odměňování mužů a žen až po relativně široký a funkčně ucelený koncept. Jedním z hnacích motorů tohoto posunu byla politika rovnosti mužů a žen, která posloužila jako korektiv k tradičnímu pojetí WLB a umožnila pozvolné překonávání genderových stereotypů v oblasti péče o děti. Druhým hnacím motorem byla strategie zaměstnanosti, v rámci které bylo usilováno o zvýšení zaměstnanosti žen, což předpokládalo investice do zařízení péče o děti a jiná opatření na podporu WLB. Tyto dva faktory postupem času posílily WLB po kvantitativní i kvalitativní stránce. Především došlo k posunu od tradičního po dynamické pojetí WLB. Zatímco o zásluze unijního zákonodárce na tomto výsledku není pochyb, role judikatury SDEU je spornější. Ačkoliv řada rozsudků SDEU přispěla k posílení konceptu WLB skrze princip rovnosti zacházení s ženami a muži, některé rozsudky se vyznačují příliš extenzivní ochranou tradiční pečovatelské role matky na úkor rovných práv mužů. V minulosti SDEU navíc restriktivně vykládal některé genderově neutrální právní nástroje EU, např. *směrnici o částečném pracovním úvazku*. Mnohé nasvědčuje tomu, že judikatura v oblasti WLB doposud není ustálená a na rozdíl od unijní legislativy nemá pevně daný kurz.

Ve své aktuální podobě je WLB na unijní úrovni relativně širokým konceptem, který zahrnuje úpravu pracovního volna spojeného s pečovatelskými povinnostmi, ochrany před propuštěním v souvislosti s čerpáním tohoto volna, návratu do práce, atypických forem zaměstnání, přístupu k pružným formám práce, zvláštních pracovních podmínek zaměstnanců s pečovatelskými povinnostmi, zákazu diskriminace a v rámci nelegislativní činnosti i pečovatelských zařízení. Nedávno přijatá *směrnice o WLB* tento koncept rozšířila dvojnásobem. Zavedením otcovské dovolené otevřela nové možnosti péče ze strany otce dítěte a zavedením pečovatelské dovolené umožnila péči o širší okruh osob. Naproti tomu stále nelze WLB považovat za nezávislý koncept, který by sám o sobě představoval přímý cíl unijního zákonodárce. I ze *směrnice o WLB* je patrné, že WLB slouží primárně jako prostředek k dosahování „vyšších“ cílů (nejen) v rámci politiky zaměstnanosti. Tento přetrvávající limit je do jisté míry dán jednak povahou evropské integrace, která je stále převážně ukotvena na ekonomickém základě, jednak omezenými legislativními pravomocemi EU v oblasti sociální politiky.

Legislativní činnost EU je limitována zásadami svěřených pravomocí, subsidiarity a proporcionality. Jako omezující faktor se projevují i právní základy jednotlivých sekundárních předpisů. Ty byly v některých případech voleny spíše pragmaticky s cílem usnadnit rozhodovací proces, nežli věcně s ohledem na cíle sledované zákonodárcem, čímž došlo ke zúžení zamýšlené věcné působnosti těchto směrnic a omezení jejich následné interpretace. S ohledem na uvedené limity zastávám názor, že legislativní činnost v zásadě již naplnila svůj potenciál a zavedení nových právních institutů na podporu WLB by vyžadovalo změnu primárního práva, kterou by EU byly svěřeny nové pravomoci, resp. stanoveny nové právní základy. Z tohoto důvodu nelze předpokládat, že by v dohledné době unijní zákonodárce přijal legislativu k provedení všech zásad *Evropského pilíře sociálních práv*, které s WLB souvisejí. Mnozí autoři však shledávají značný potenciál rozvoje WLB v případné revizi *směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby*.<sup>602</sup> Očekávat lze i opakovaný pokus o revizi *těhotenské směrnice*. Vzhledem k dřívějším neúspěšným pokusům o úpravu těchto dvou předpisů však nelze předpokládat, že opakované pokusy uspějí, a i v případě, že ano, nelze očekávat, že přinesou podstatné změny. Pokud členské státy nezaujmou vstřícnější postoj, lze potenciál unijní právní úpravy (za předpokladu zachování platného primárního práva) v zásadě považovat za nasycený.<sup>603</sup>

Naproti tomu v oblasti nelegislativní činnosti EU stále vidím potenciál. Neúspěšné legislativní pokusy v minulosti na jednu stranu poukázaly na politické limity rozvoje legislativy, na druhou stranu přispěly k objevu nových nelegislativních metod, které politické limity respektují, ale zároveň posouvají a postupně vytváří podmínky i pro budoucí legislativní regulaci. Prostor pro zlepšení vidím především v oblasti pečovatelských zařízení. Doposud je nelegislativní činnost v tomto ohledu soustředěna na péči o děti. Sladění soukromého a pracovního života však vyžaduje i dostupnost zařízení péče o dospělé jedince, kteří jsou dlouhodobě závislí na osobní péči druhých. V tomto ohledu může sehrát roli *Evropský pilíř sociálních práv*, jehož principy (včetně principu

---

<sup>602</sup> K tomuto více viz ZBYSZEWSKA, Ania. Reshaping EU Working-Time Regulation: Towards a More Sustainable Regime. *European Labour Law Journal* [online]. 2016, 7(3), 331-347 [cit. 2019-10-04]. DOI:10.1177/201395251600700302. ISSN 2031-9525. Dostupné z: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/201395251600700302>.

<sup>603</sup> Alternativním postupem je využití tzv. klauzule flexibility. Jedná se o zvláštní postup, který (za specifických procedurálních podmínek) umožňuje přijmout legislativu i v případě chybějícího právního základu, a to v případě, že k dosažení některého z cílů stanovených Smlouvami je nezbytná určitá činnost Unie v rámci politik vymezených Smlouvami, které však k této činnosti neposkytují nezbytné pravomoci (čl. 352 SFEU).

dlouhodobé péče) má Komise v úmyslu uvádět v život legislativními nebo nelegislativními akty, a *Evropský semestr*, který by mohl být rozšířen i o další monitorovací kritéria s významem pro WLB, včetně dostupnosti zařízení dlouhodobé péče. Nelegislativní činnost již v minulosti v některých kontroverzních oblastech postupně připravila půdu pro legislativní opatření (např. v případě otcovské dovolené) a v jiných suplovala či stále doplňuje chybějící přímé pravomoci (např. zařízení péče o děti).

Vnitrostátní právní úprava je přímo ovlivňována unijní legislativou i nelegislativní činností. Pro bližší posouzení významu unijní činnosti a příležitostí, které ve výhledové době skýtá, je vhodné se zaměřit na jednotlivé tematické oblasti, které byly v této práci analyzovány.

Pokud jde o atypické formy zaměstnání, unijní úprava především přispívá k jejich většímu využívání, usiluje o omezení jejich negativních dopadů a prosazuje rovnost zacházení mezi ženami a muži. Její potenciál však v některých ohledech zůstává nenaplněn. Ačkoliv *směrnice o částečném pracovním úvazku* apeluje na členské státy, aby zvýšily dostupnost částečných úvazků a odstranily překážky, které brání jejich rozvoji, ČR se v jejich nabídce pohybuje hluboko pod unijním průměrem a stále přetrvávají překážky, které tyto úvazky činí méně atraktivními pro zaměstnavatele. Naproti tomu *rámcová dohoda o práci na dálku* prokazatelně inspirovala návrh novely o práci mimo pracoviště zaměstnavatele, který byl předložen v minulém (tj. 7.) volebním období. I nedávno schválené směrnice poskytují řadu příležitostí ve prospěch WLB a některá opatření přímo vyžadují. Dále unijní právo prostřednictvím *směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách* volá po regulaci některých prozatím nepojmenovaných forem zaměstnání, které jsou pro svou „nepředvídatelnost“ z hlediska WLB obzvláště rizikové (zejm. práce na zavalanou). Transpozice této směrnice by měla přispět k větší předvídatelnosti práce a posílení ochranné funkce pracovního práva ve vztahu k atypickým formám zaměstnání. Mimo jiné by měla pomoci vyjasnit možnost odchýlení od zákonné lhůty pro seznámení zaměstnance s rozvrhem směn. Pokud jde o *směrnici o WLB*, v souvislosti s její transpozicí by vnitrostátní úprava měla zavést povinnost zaměstnavatele odůvodnit případné zamítnutí žádosti o úpravu pracovní doby a mohla by být využita k rozšíření tohoto institutu z žádosti o „pouhou“ úpravu pracovní doby i na žádost o jiné pružné uspořádání práce, např. práci z domova.

Pokud jde o překážky v práci na straně zaměstnance, unijní legislativa je pro českou přínosná převážně po kvalitativní stránce. Omezený význam po stránce kvantitativní je dán

zejména nadstandardně štedrou délkou mateřské a rodičovské dovolené jakož i podpůrčí doby odpovídajících sociálních dávek, které výrazně převyšují minimální požadavky směrnic. V souvislosti s transpozicí *směrnice o WLB* však bude potřeba prodloužit podpůrčí dobu otcovské poporodní péče. Po kvalitativní stránce unijní úprava přispěla k posílení pracovněprávní ochrany zaměstnanců čerpajících překážky v práci, zejména pokud jde o jejich návrat do zaměstnání a rovnost zacházení. Současně vedla k vytvoření více možností pro větší zapojení mužů do péče o děti. Jako příklad lze uvést rodičovskou dovolenou, která byla zpřístupněna otcům až v souvislosti s procesem přípravy na vstup do EU, či otcovskou poporodní péči, která sice formálně vzato byla zavedena ještě před její úpravou na unijní úrovni, nicméně až po předložení návrhu příslušné směrnice a tudíž pod jejím faktickým vlivem. *Směrnice o WLB* mimo jiné pobízí k tomu, aby ČR zajistila pružnější způsoby čerpání rodičovské dovolené. Současně vyžaduje úpravu krátkodobého nebo dlouhodobého ošetřovného za účelem provedení minimálních požadavků na pečovatelskou dovolenou. Při transpozici směrnice bude zřejmě potřeba koncepčně přehodnotit pojetí rodičovské dovolené tak, aby bylo zajištěno její využívání ze strany obou rodičů, tj. i otců.

Pokud jde o služby péče o děti, EU vnitrostátní úpravu zařízení péče o děti a jejich faktickou dostupnost ovlivňuje prostřednictvím barcelonských cílů, evropského semestru, nezávazných doporučení a jiných podob *soft law*. Tyto mechanismy na ČR *de facto* vyvíjejí nátlak, aby podporovala místní a cenovou dostupnost kvalitních pečovatelských zařízení. V realizaci tohoto cíle napomáhá financování z unijních fondů, především Evropského sociálního fondu, který je využíván ke zřizování a provozu dětských skupin a mikrojeslí. V budoucnu lze očekávat pokračování této činnosti s tím, že by ČR měla zajistit stabilní financování již provozovaných zařízení z vnitrostátních prostředků. Unijní úprava proto slouží jako důležitý impuls, ale dlouhodobá udržitelnost bude záviset na národní úpravě financování.

Unijní právo má význam i v případě institutů, které ve vnitrostátní úpravě již existují a již splňují požadavky kladené unijními předpisy. Unijní úprava totiž vnitrostátní úpravu stabilizuje, a to s ohledem na přednostní účinek unijního práva, který vnitrostátnímu zákonodárci znemožňuje v budoucnu vnitrostátní úpravu měnit pod úroveň unijních standardů. Přijetí unijní úpravy zároveň umožňuje SDEU příslušné instituty vykládat a extenzivně je dotvářet ve prospěch pečujících rodičů, což má vzhledem k právní povaze rozsudků SDEU dopad i ve vztahu k ČR.

Česká vnitrostátní úprava se pochopitelně za předpokladu respektování minimálních standardů směrnic může rozvíjet i svévolně a od některých ustanovení směrnic se odchýlit, pokud jsou navrhované změny vnitrostátního práva pro zaměstnance výhodnější. Dle mého názoru se přitom nabízí řada možností, jak vnitrostátní úpravu modifikovat ve prospěch WLB. Pokud jde o atypické formy zaměstnání, bylo by vhodné přehodnotit úpravu přesčasové práce u kratších pracovních úvazků, vytvářet finanční a jiné pobídky ke zřizování kratších pracovních úvazků, obnovit pokus o komplexní úpravu práce mimo pracoviště zaměstnavatele a u DPP a DPČ zvážit posílení ochrany zaměstnanců za účelem zajištění minimální předvídatelnosti práce či určitou stabilitu nároků na sociální dávky. Co se týče překážek v práci a souvisejících sociálních dávek, lze uvažovat o zakotvení lhůty pro oznámení rodičovské dovolené, o zrušení sledování docházky i u dětí mladších 2 let pro účely posouzení nároku na rodičovský příspěvek, o přehodnocení ztráty nároku na výplatu nevyčerpané části rodičovského příspěvku v případě narození dalšího dítěte, o stavění lhůty pro nástup na otcovskou poporodní péči po dobu hospitalizace dítěte či o prodloužení podpůrní doby otcovské poporodní péče v případě narození vícero dětí. U dlouhodobého ošetřovného by bylo vhodné umožnit ošetřujícímu lékaři vystavit potvrzení o potřebě ošetřování i později než v den propuštění, umožnit pečujícím osobám vystřídání i během téhož kalendářního dne a u osob střídajících se v ošetřování přehodnotit čekací dobu další dávky dlouhodobého ošetřovného. U krátkodobého ošetřovného je možné uvažovat o připuštění možnosti vystřídání ošetřujících osob i více než jednou a více než dvěma osobami. Pokud jde o mateřskou dovolenou, bylo by příhodné umožnit její flexibilní čerpání (po uplynutí povinného rozsahu mateřské dovolené) formou částečného úvazku tak, aby zaměstnankyně mohla pokračovat ve výkonu stejné práce za současného zachování nároku na peněžitou pomoc v mateřství v rozsahu, ve kterém tuto práci nevykonává. I v případě rodičovské dovolené si lze představit možnost čerpání formou zkráceného úvazku. Pokud jde o pečovatelská zařízení, výzvou bude především udržitelnost financování dětských skupin (resp. jeslí) a mikrojeslí z národních zdrojů. V neposlední řadě by bylo žádoucí upřesnit koncept vážných provozních důvodů.

V obecné rovině by se dle mého názoru měla právní úprava na úrovni EU i ČR vyvíjet tak, aby nejen naplňovala makroekonomické cíle, ale primárně zohledňovala nejlepší zájem dítěte a podporovala v pečovatelské roli oba dva rodiče. Za vhodné proto považuji zejména investice do genderově neutrálních opatření. Především je potřeba podporovat dostupnost částečných úvazků a jiných atypických forem zaměstnání, které svou flexibilitou umožňují

rodičům zůstat částečně pracovně aktivními na místo čerpání rodičovské dovolené v plném rozsahu. Tato opatření jsou zapotřebí tím spíše, že lze v blízké době očekávat ještě vyšší nárůst poptávky po kratších pracovních úvazcích v souvislosti s nedávnými novelami (zejména zvýšení počtu hodin pro umístění dítěte do pečovatelského zařízení za současného zachování nároku na rodičovský příspěvek). S tímto souvisí i potřeba navyšování kapacit zařízení péče o děti. V duchu rovnosti pohlaví by dále právní úprava měla motivovat otce k aktivní účasti na péči o dítě, ale zároveň respektovat svobodnou vůli rodičů a odlišné potřeby jednotlivých rodin. K tomu, aby byla motivující opatření účinná, musejí zohledňovat skutečnost, že rodiče při rozvrhování pečovatelských povinností standardně volí takovou variantu, která je pro ně ekonomicky nejvýhodnější. Pečujícími rodičům – ať už ženám či mužům – by se současně mělo dostat všestranného uznání ze strany společnosti. K tomuto může posloužit řada institutů, které přesahují témata pokrytá v této práci, včetně důchodových opatření, daňových opatření, započítávání překážek v práci pro účely výpočtu dovolené, či posouzení jiných nároků. Dále by právní úprava měla reflektovat postupné překonávání tradičního rodinného modelu, například rozšiřováním okruhu oprávněných osob a přizpůsobováním institutů tak, aby vycházely především z potřeby samotné péče o dítě než z biologických vztahů mezi dítětem a oprávněnou osobou. K tomu, aby právní úprava účinně odpovídala potřebám zaměstnaných rodičů, je potřeba WLB posuzovat v širokých souvislostech a vnímat ji jako nekončící proces, který by se měl neustále přizpůsobovat měnící se realitě pracovního trhu a společnosti. Pokud se toto podaří, bude možné WLB účinněji využívat i k řešení demografické krize a jiných závažných společenských výzev.



## **Seznam zkratk**

BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci

ESF – Evropský sociální fond

LZPS – Listina základních práv a svobod

MD – mateřská dovolená

NS – Nejvyšší soud

PPM – peněžitá pomoc v mateřství

RD – rodičovská dovolená

SDEU – Soudní dvůr Evropské Unie

WLB – work-life balance

ZDP – zákon o důchodovém pojištění

ZNP – zákon o nemocenském pojištění

ZP – zákoník práce

ZSSP – zákon o státní sociální podpoře

# Seznam použitých zdrojů

## 1 Monografie a komentáře

- AALTO, Pekka et al. *The EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary*. United Kingdom: Hart Publishing, 2014. ISBN 978-1-84946-308-9.
- BARANCOVÁ, Helena, ed. *Európsky pilier sociálnych práv a spoločnosť 5.0*. Praha: Leges, 2018. Teoretik. ISBN 978-80-7502-325-4.
- BARANCOVÁ, Helena. *Európske pracovné právo: flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie*. Bratislava: SPRINT, 2010. ISBN 978-80-89393-42-8.
- BARNARD, Catherine a Steve PEERS. *European Union law*. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, [2014]. ISBN 978-0-19-968611-7.
- BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678.
- BLANPAIN, Roger. *European Labour Law*. Thirteenth revised edition. The Netherlands: Kluwer Law International, 2012. ISBN 978-90-411-4022-7.
- CARACCILO DI TORELLA, Eugenia a Annick MASSELOT. *Reconciling work and family life in EU law and policy*. New York, NY: Palgrave Macmillan, 2010. ISBN 9780230543058.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Učebnice Právnické fakulty MU. ISBN 978-80-210-8021-8.
- HÁJKOVÁ, Michaela. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. V Praze: C.H. Beck, 2019. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-740-8.
- HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-87576-92-2.
- HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2019*. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-190-1.
- HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9.

- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.
- HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2018]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-132-1.
- CHVÁTALOVÁ, Iva. *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii*. 2. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018. Monografie (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-732-0.
- JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-337-1.
- JIRSA, Jaromír. *Občanské soudní řízení: soudcovský komentář : podle stavu k ...* 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019-. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-366-4.
- KOLDINSKÁ, Kristina a Petr TRÖSTER. *Právo sociálního zabezpečení*. 7., podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2018. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-692-0.
- KOLDINSKÁ, Kristina, Igor TOMEŠ a Filip KŘEPELKA. *Sociální právo EU*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-701-1.
- KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.
- KOTTNAUER, Antonín et al. *Zákoník práce: komentář s judikaturou : podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012. Komentátor. ISBN 978-80-87576-08-3.
- PICHT, Jan a Jakub MORÁVEK, ed. *Atypická zaměstnání - cesta k vyšší zaměstnanosti?*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-975-5.
- PICHT, Jan aj. *Zákoník práce: Praktický komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2020-2-10]. ASPI\_ID KO262\_p12006CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.
- PILÍK, Václav, Martina KOSTKOVÁ a Martina VENTLUKOVÁ. *Zákon o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině: Praktický komentář* [Systém ASPI]. Wolters

Kluwer [cit. 2020-1-15]. ASPI\_ID KO247\_2014CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

PŘIB, Jan, Květoslava CIMLEROVÁ a Šárka CHOTĚBORSKÁ. *Zákon o nemocenském pojištění: Komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2019-10-1]. ASPI\_ID KO187\_2006CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

SCHLACHTER, Monika. *EU labour law: a commentary*. Alphen aan den Rijn, The Netherlands: Kluwer Law International, [2015]. ISBN 978-90-411-4978-7.

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

TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ a Jiří MALENOVSKÝ. *Právo Evropské unie*. Praha: Leges, 2013. Student (Leges). ISBN 978-80-87576-53-3.

VALENTOVÁ, Klára. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7.

## 2 Odborné články

ANTLOVÁ, Tereza. *Otcovská – účinný nástroj podpory otců v péči o dítě?* In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2018 na téma Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu, ochrana zdraví při práci a aktuální otázky nemocenského pojištění. Brno: Masarykova univerzita, 2019. ISBN 978-80-210-9238-9.

BENEŠOVÁ, Eva. *Některé pracovníprávní aspekty zaměstnance při nástupu na mateřskou a rodičovskou dovolenou* [Systém ASPI]. PSK. - Personální a sociálně právní kartotéka. PSK (Wolters Kluwer) [cit. 2019-9-25]. ASPI\_ID LIT209536CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

BOČANOVÁ, Veronika a Silvie ČADSKÁ. *Vážné provozní důvody jako překážka flexibilním úpravám pracovní doby?* In: *Epravo* [online]. 21. 11. 2017 [cit. 2020-02-05]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/vazne-provozni-duvody-jako-prekazka-flexibilnim-upravam-pracovni-doby-106604.html>

- BORKOVCOVÁ, Irena. *Dvouleté děti v mateřské škole* [Systém ASPI]. RiS. - Řízení školy (Wolters Kluwer) [cit. 2020-1-15]. ASPI\_ID LIT230905CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.
- BUKOVJAN, Petr. *Dlouhodobé ošetřovné z pohledu pracovního práva*. Práce a mzda. 2018, **66**(5), 5.
- BUKOVJAN, Petr. *Problémy v souvislosti s návratem zaměstnance z rodičovské dovolené* [Systém ASPI]. PSK. - Personální a sociálně právní kartotéka. PSK (Wolters Kluwer) [cit. 2020-1-14]. ASPI\_ID LIT168903CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.
- BUSBY, Nicole a Grace JAMES. *Regulating working families in the European Union: a history of disjointed strategies*. Journal of Social Welfare and Family Law [online]. 2015, **37**(3), 295-308 [cit. 2019-10-03]. DOI: 10.1080/09649069.2015.1081217. ISSN 0964-9069. Dostupné z: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09649069.2015.1081217>
- CIMLEROVÁ, Květoslava a Šárka CHOTĚBORSKÁ. *Možnosti při péči o dlouhodobě nemocné rodiče nebo děti*. Právo a rodina. 2019, **21**(9), 3.
- CIMLEROVÁ, Květoslava a Šárka CHOTĚBORSKÁ. *Otcovská a ošetřovné: do jakých situací se můžete dostat v roce 2019?*. Právo a rodina. 2019, **21**(1), 3.
- CIMLEROVÁ, Květoslava; Chotěborská, Šárka. *Ošetřovné* [Systém ASPI]. PSK. - Personální a sociálně právní kartotéka. PSK (Wolters Kluwer) [cit. 2019-11-27]. ASPI\_ID LIT230649CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.
- CIMLEROVÁ, Květoslava; CHOTĚBORSKÁ, Šárka. *Peněžitá pomoc v mateřství, 1. část - základní podmínky nároku s příklady* [Systém ASPI]. PSK. - Personální a sociálně právní kartotéka. PSK (Wolters Kluwer) [cit. 2019-10-7]. ASPI\_ID LIT160637CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.
- DOUŠOVÁ, Jana. *Několik poznámek ke zkrácenému pracovnímu úvazku, sdílenému zaměstnání a práci z domu z pohledu subjektů pracovněprávních vztahů*. In: Právní prostor [online]. 22.09.2015 [cit. 2019-09-24]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/nekolik-poznamek-ke-zkracenemu-pracovnimu-uvazku-sdilenemu-zamestnani-a-praci-z-domu-z-pohledu-subjektu-pracovnepravnich-vztahu>.

- FOLTASOVÁ, Petra. *Nárok na peněžitou pomoc v mateřství* [Systém ASPI]. PaM. - Práce a mzda (Wolters Kluwer) [cit. 2019-12-16]. ASPI\_ID LIT234687CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.
- FOUBERT, Petra. *The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspective*. In: Lund university publications [online]. květen 2010 [cit. 2019-10-04]. Dostupné z: <https://doclib.uhasselt.be/dspace/bitstream/1942/11368/1/WEBKE-32-10-353-EN-C-PayGap1NOV2010%5b1%5d.pdf>.
- FUKA, Jindřich. Právní úprava výkonu práce z domova. Právní rádce. 2016, (10), 2.
- HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Nástup na mateřskou dovolenou - právo nebo povinnost?* [Systém ASPI]. PrFo. - Právní fórum (Wolters Kluwer) [cit. 2019-12-16]. ASPI\_ID LIT39691CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.
- HOSKOVCOVÁ, Simona. *Dvouleté dítě do školky - ano, či ne?* [Systém ASPI]. RiS. - Řízení školy (Wolters Kluwer) [cit. 2020-1-15]. ASPI\_ID LIT238288CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.
- HROUZKOVÁ, Věra. *Zaměstnankyně na mateřské či rodičovské dovolené a povinnosti zaměstnavatele* [Systém ASPI]. DHK. - Daňová a hospodářská kartotéka. DHK (Wolters Kluwer) [cit. 2019-11-25]. ASPI\_ID LIT231858CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.
- CHOTĚBORSKÁ, Šárka; Cimlerová, Květoslava. *Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti v nemocenském pojištění* [Systém ASPI]. PSK. - Personální a sociálně právní kartotéka. PSK (Wolters Kluwer) [cit. 2019-9-25]. ASPI\_ID LIT231307CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.
- JOUZA, Ladislav. *Pomohou zkrácené pracovní úvazky?* In: *Bulletin-advokacie* [online]. 14.09.2018 [cit. 2020-02-05]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/pomohou-zkracene-pracovni-uvazky>.
- KADLECOVÁ, Tereza a Nataša RANDLOVÁ. *Povinně na mateřskou?* [online]. 14.4.2014 [cit. 2019-09-17]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/povinne-na-materskou-93928.html>.
- KLIČKA, Jan. *Víc peněz z brigády? Poslanci chtějí zvýšit limit 10 tisíc korun.* In: *Deník.cz* [online]. 31.3.2018 [cit. 2019-09-25]. Dostupné z: <https://www.denik.cz/ekonomika/vic-penez-z-brigadym-poslanci-chteji-zvysit-limit-10-tisic-korun-20180331.html>.

- KOMENDOVIÁ, Jana. *Rodičovská dovolená pohledem práva EU – možnosti vyplývající z revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené*. In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2015 na téma sladění pracovního a rodinného života. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8121-5.
- KRATOCHVÍLOVÁ, Eva. *Atypická zaměstnávání v českém právním prostředí* [Systém ASPI]. SoukPr - Soukromé právo (Wolters Kluwer) [cit. 2020-1-13]. ASPI\_ID LIT215081CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.
- KREYSA, Vlastimil. *Ochrana a práva zaměstnankyň na mateřské a rodičovské dovolené*. In: *Advokátní deník* [online]. 16. 7. 2019 [cit. 2019-10-07]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2019/07/16/ochrana-a-prava-zamestnankyn-na-materske-a-rodicovske-dovolene/>.
- MARGINSON, Paul a Maarten KEUNE. *European social dialogue as multi-level governance: towards more autonomy and new dependencies*. University of Warwick [online]. září 2011 [cit. 2019-12-19]. Dostupné z: [https://warwick.ac.uk/fac/soc/wbs/research/irru/wpir/gusto\\_papers/gust\\_wp5\\_6.pdf](https://warwick.ac.uk/fac/soc/wbs/research/irru/wpir/gusto_papers/gust_wp5_6.pdf)
- MERTIN, Václav. *Dvouletí do školky - spíše ne* [Systém ASPI]. RiS. - Řízení školy (Wolters Kluwer) [cit. 2020-1-15]. ASPI\_ID LIT244222CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.
- MORÁVEK, Jakub. *Závislá práce a její právní regulace na počátku 21. století – výzvy a perspektivy*. *AUC IURIDICA* [online]. 2019, **2019**(1), 71-92 [cit. 2020-01-13]. DOI: 10.14712/23366478.2019.6. ISSN 2336-6478. Dostupné z: <http://www.karolinum.cz/doi/10.14712/23366478.2019.6>.
- NÁHLÍKOVÁ KALETOVÁ, Romana. *Alternativní pracovní úvazky aneb jiná úprava pracovní doby pro zaměstnance s malými dětmi*. In: *Epravo* [online]. [cit. 2019-09-24]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/alternativni-pracovni-uvazky-aneb-jina-uprava-pracovni-doby-pro-zamestnance-s-malymi-detmi>.
- NOWAK, Tobias. *The turbulent life of the Working Time Directive*. Maastricht Journal of European and Comparative Law. **25**(1), 12. DOI: 10.1177/1023263X18760547.
- OLEXA, Luděk. *Sdílené pracovní místo (jobsharing)* [Systém ASPI]. BHP. - Bezpečnost a hygiena práce. BHP (Wolters Kluwer) [cit. 2019-9-24]. ASPI\_ID LIT38308CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.
- PŘIB, Jan. *Dávka otcovské poporodní péče*. *Práce a mzda*. 2018, **66**(3), 3.

- RADULOVA, Elissaveta. *The Construction of EU's Childcare Policy through the Open Method of Coordination. European Integration online Papers (EIoP)* [online]. 2009, **13**(1), 20 [cit. 2019-12-19]. Dostupné z: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1562484](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1562484).
- ŘEHOŘOVÁ, Lucie. *Vybrané aspekty čerpání rodičovské dovolené. In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2015 na téma sladování pracovního a rodinného života*. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8121-5.
- SCHMIED, Zdeněk. *Překážky v práci při pružné pracovní době* [Systém ASPI]. FDUB. - Finanční, daňový a účetní bulletin (Wolters Kluwer) [cit. 2019-9-24]. ASPI\_ID LIT240285CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.
- SCHMIED, Zdeněk. *Zrušení pracovního místa v době rodičovské dovolené ve vazbě na možnost rozvázání a skončení pracovního poměru* [Systém ASPI]. FDUB. - Finanční, daňový a účetní bulletin (Wolters Kluwer) [cit. 2019-11-25]. ASPI\_ID LIT205391CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.
- SMEJKAL Ladislav. *Kdy pracují přesčas zaměstnanci na kratší pracovní úvazek ?* [Systém ASPI]. PaM. - Práce a mzda (Wolters Kluwer) [cit. 2019-10-4]. ASPI\_ID LIT30508CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.
- ŠTANGOVÁ, Věra. *Rodičovský příspěvek* [Systém ASPI]. RoLi - Rodinné listy (Wolters Kluwer) [cit. 2019-11-25]. ASPI\_ID LIT167652CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.
- TERPAN, Fabien. *Soft Law in the European Union: The Changing Nature of EU Law*. European Law Journal. 2014, **21**(1), 30.
- VÁCHA, Jan. *Nad připravovanou novelou zákoníku práce: Sdílené pracovní místo*. In: *Práce a mzdy profi* [online]. 18.2.2019 [cit. 2019-09-24]. Dostupné z: [https://www.pamprofi.cz/33/nad-pripravovanou-novelou-zakoniku-prace-sdilene-pracovni-misto-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwp8b0yIw2wrk\\_m0YdPiKc4Q\\_gDjyg/?uri\\_view\\_type=4](https://www.pamprofi.cz/33/nad-pripravovanou-novelou-zakoniku-prace-sdilene-pracovni-misto-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwp8b0yIw2wrk_m0YdPiKc4Q_gDjyg/?uri_view_type=4).
- VALÍČEK, Adam; VALÍČKOVÁ, Irena. *Dohoda o provedení práce vedle pracovní smlouvy - aneb (ne)obcházení přesčasů* [Systém ASPI]. VerZak - Veřejné zakázky [cit. 2019-9-25]. ASPI\_ID LIT248452CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.



- VALOVÁ, Iva a Michaela MACKOVIČOVÁ. *Návrat do práce po rodičovské dovolené a žádost o zkrácený úvazek*. In: *Holec, Zuska & partneři* [online]. 17.5.2016 [cit. 2020-02-16]. Dostupné z: <http://holec-advokati.cz/cs/publikace/aktuality/372>.
- VAŠÍČKOVÁ, Andrea. Rodičovský příspěvek pro osvojitele a rychlejší čerpání dávky od 1.1.2018. *Právo a rodina*. 2017, **19**(10), 4.
- VENTLUKOVÁ, Martina; KOSTKOVÁ, Martina; PILÍK, Václav. *Zákon o dětských skupinách: koncepce, problémy a perspektivy* [Systém ASPI]. RiS. - Řízení školy (Wolters Kluwer) [cit. 2020-1-15]. ASPI\_ID LIT218073CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.
- ZBYSZEWSKA, Ania. *Reshaping EU Working-Time Regulation: Towards a More Sustainable Regime*. *European Labour Law Journal* [online]. 2016, **7**(3), 331-347 [cit. 2019-10-04]. DOI: 10.1177/201395251600700302. ISSN 2031-9525. Dostupné z: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/201395251600700302>.
- ZTRATIL, Michal. *Ošetřovné - posuzování nároku na dávku a její výplatu v příkladech* [Systém ASPI]. PaM. - Práce a mzda (Wolters Kluwer) [cit. 2019-11-27]. ASPI\_ID LIT262906CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.
- ZTRATIL, Michal. *Dlouhodobé ošetřovné - 1. část*. *Práce a mzda*. 2019, **67**(3), 6.

### 3 Unijní právní předpisy

Smlouva o Evropské Unii.

Smlouva o fungování Evropské Unie.

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

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 (citováno „*těhotenská směrnice*“).

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 (citováno „*směrnice o WLB*“).

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

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 (citováno „*směrnice o rovném zacházení s ženami a muži v oblasti zaměstnání*“).

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 Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o Rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES (citováno „*směrnice o rodičovské dovolené*“).

Směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení.

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

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

## **4 Vnitrostátní právní předpisy a důvodové zprávy**

Listina základních práv a svobod č. 2/1993 Sb.

Zákon č. 108/2006, Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 112/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů.

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

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

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

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

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

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

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

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

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

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

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

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

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

*Sněmovní tisk 903/0, část č. 1/8: Novela zákoníku práce.* In: PSPČR [online]. 9.9.2016 [cit. 2019-09-24]. Dostupné z:

<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=903&CT1=0>.

*Sněmovní tisk 821/0, část č. 1/6: Novela z. o nemocenském pojištění.* In: PSPČR [online]. 27.5.2016 [cit. 2019-10-07]. Dostupné z:

<https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=821&CT1=0>.

*Sněmovní tisk 1029/0, část č. 1/6: Novela z. o nemocenském pojištění.* In: PSPČR [online]. 8.2.2017 [cit. 2019-10-08]. Dostupné z:

<http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=7&ct=1029&ct1=0>.

Sněmovní tisk 82/0, část č. 1/6: Vl.n.z. o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině. In: PSČR [online]. 10.1.2014 [cit. 2020-01-14]. Dostupné z:

<https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=82&CT1=0>.

*Sněmovní tisk 689/0, část č. 1/8: Novela z. - zákoník práce - EU.* In: PSČR [online]. 2.1.2020 [cit. 2020-01-23]. Dostupné z:

<https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=689&CT1=0>.

*Sněmovní tisk 212/0, část č. 1/4: Novela z. - zákoník práce.* In: *PSPČR* [online]. 22.06.2018 [cit. 2019-10-09]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=212&CT1=0>.

*Důvodová zpráva k Novele zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině:* T: 23.9.2019. In: *HKČR* [online]. [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/legislation/122-19-novela-zakona-o-poskytovani-sluzby-pece-o-dite-v-detske-skupine-t-23-9-2019/>.

## 5 Dokumenty a zprávy unijních orgánů a institucí

EUROFOUND. *Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers.* Eurofound [online]. [cit. 2019-12-19]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/community-charter-of-the-fundamental-social-rights-of-workers>.

EUROFOUND. *Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers.* Eurofound [online]. [cit. 2020-01-07]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/community-charter-of-the-fundamental-social-rights-of-workers>.

EUROFOUND. *Social Action Programme.* Eurofound [online]. [cit. 2020-01-07]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/social-action-programme>.

EUROFOUND. *New forms of employment.* Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. ISBN 978-92-897-1595-9.

EUROPEAN COMMISSION, EUROPEAN PARLIAMENT a COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION. *European Pillar of Social Rights.* In: *EC Europa* [online]. 17.11.2017 [cit. 2020-03-07]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)

EUROPEAN COMMISSION, COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION. *Joint Employment Report 2019.* In: *EC Europa* [online]. [cit. 2020-01-07]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?advSearchKey=joint+employment+report&mode=advancedSubmit&catId=22&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0>.

- EUROPEAN COMMISSION. *2019 Report on equality between women and men in the EU* [online]. In: *EC Europa*. [cit. 2020-01-09]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/annual\\_report\\_ge\\_2019\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf).
- EUROPEAN COMMISSION. *Annexes to the Communication...: Commission Work Programme 2020*. In: *Eurlex* [online]. 29.1.2020 [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar%3A7ae642ea-4340-11ea-b81b-01aa75ed71a1.0002.02/DOC\\_2&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar%3A7ae642ea-4340-11ea-b81b-01aa75ed71a1.0002.02/DOC_2&format=PDF).
- EUROPEAN COMMISSION. *Commission staff working paper: Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework*. In: *ERC online* [online]. 2.7.2008 [cit. 2019-09-24]. Dostupné z: [http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2015/03/LexUriServ.do\\_.pdf](http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2015/03/LexUriServ.do_.pdf).
- EUROPEAN COMMISSION. *Communication from the Commission: A better work-life balance: stronger support for reconciling professional, private and family life*. In: *Eurlex* [online]. 3.10.2008 [cit. 2020-03-03]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0635:FIN:EN:PDF>.
- EUROPEAN COMMISSION. *Communication from the Commission: Strategy for equality between women and men 2010-2015*. In: *Eurlex* [online]. 21.9.2010 [cit. 2019-10-08]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:EN:PDF>.
- EUROPEAN COMMISSION. *Roadmap: New start to address the challenges of work-life balance faced by working families*. In: *Eurlex* [online]. 2015 [cit. 2019-10-04]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015\\_just\\_012\\_new\\_initiative\\_replacing\\_maternity\\_leave\\_directive\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf).
- EUROPEAN COMMISSION. *Strategic engagement for Gender Equality 2016-2019*. In: *EC Europa* [online]. [cit. 2020-01-08]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/strategic\\_engagement\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/strategic_engagement_en.pdf).
- EUROPEAN COMMISSION. *Barcelona objectives: The development of childcare facilities for young children in Europe with a view to sustainable and inclusive growth* [online]. In: . 25.07.2013 [cit. 2019-12-20]. Dostupné z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fb103a95-f680-4f6e-bd44-035fbb867e6a/language-en>.

- EUROPEAN PARLIAMENT, Member's Research Service. *The Open Method of Coordination*. In: *Europarl* [online]. October 2014 [cit. 2019-12-19]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/EPRS/EPRS-AaG-542142-Open-Method-of-Coordination-FINAL.pdf>.
- EVROPSKÁ KOMISE. *Doporučení Komise: Investice do dětí: východisko z bludného kruhu znevýhodnění*. In: *Eurlex* [online]. [cit. 2020-01-08]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:32013H0112&from=EN>.
- KOMISE. *European Semester timeline*. In: *EC Europa* [online]. [cit. 2020-01-08]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-timeline\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-timeline_en.pdf).
- EVROPSKÁ KOMISE. *Interpretační sdělení Komise o směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby*. In: *Eurlex* [online]. 24.5.2017 [cit. 2019-12-19]. Dostupné z: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017XC0524\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017XC0524(01)&from=EN).
- EVROPSKÁ KOMISE. *Návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady o Evropském sociálním fondu plus (ESF+)*. In: *Eurlex* [online]. 2018 [cit. 2020-03-07]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:52018PC0382>.
- EVROPSKÁ KOMISE. *Návrh směrnice EP a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU*. In: *Eurlex* [online]. 2017 [cit. 2019-10-01]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017PC0253&from=EN>.
- EVROPSKÁ KOMISE. *Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii COM/2017/0797 final - 2017/0355 (COD)*. In: *Eurlex* [online]. 2017 [cit. 2020-03-07]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52017PC0797>.
- EVROPSKÁ KOMISE. *Sdělení Komise: Iniciativa na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob*. In: *Eurlex* [online]. [cit. 2020-01-07]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0252&from=cs>.
- EVROPSKÁ KOMISE. *Sdělení Komise: Roční analýza růstu na rok 2019*. In: *Eurlex* [online]. [cit. 2020-01-07]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0770&from=EN>Směrnice.

- EVROPSKÁ KOMISE. *Zpráva Komise... o rozvoji zařízení péče o děti pro malé děti s cílem posílit zapojení žen na trhu práce, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem rodičů a udržitelný růst podporující začlenění v Evropě („barcelonské cíle“)*. In: Eurlex [online]. 8.5.2018 [cit. 2020-01-15]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0273&from=CS>.
- EVROPSKÁ KOMISE. *Zpráva o České republice 2019: Průvodní dokument k: Sdělení Komise ... Evropský semestr 2019: Posouzení pokroku ve strukturálních reformách a v předcházení a nápravě makroekonomické nerovnováhy a výsledky hloubkových přezkumů strukturálních reforem podle nařízení (EU) č. 1176/2011*. In: *EC Europa* [online]. [cit. 2020-01-07]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file\\_import/2019-european-semester-country-report-czech-republic\\_cs.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/2019-european-semester-country-report-czech-republic_cs.pdf).
- EVROPSKÝ PARLAMENT. Legislativní usnesení Evropského parlamentu ze dne 20. října 2010 o návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň. In: Eurlex [online]. 20.října 2010 [cit. 2019-10-08]. Dostupné z: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2010-0373+0+DOC+XML+V0//CS>.
- EVROPSKÝ PARLAMENT. *Usnesení Evropského parlamentu ze dne 12. května 2016 o uplatňování směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES*. In: *Eurlex* [online]. 12. května 2016 [cit. 2019-10-08]. Dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0226\\_CS.html](http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0226_CS.html).
- EVROPSKÝ PARLAMENT. *Zpráva o vytvoření podmínek na trhu práce příznivých pro rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem* [online]. In: . [cit. 2020-01-06]. Dostupné z: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0253\\_CS.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0253_CS.html).
- RADA EVROPSKÉ UNIE. *Závěry Rady ze dne 7. března 2011 Evropský pakt pro rovnost žen a mužů*. In: *Eurlex* [online]. [cit. 2020-01-17]. Dostupné z: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525\(01\)&from=ES](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525(01)&from=ES).

## 6 Jiné dokumenty a zprávy

- DRBALOVÁ, Vladimíra a Hana MÁLKOVÁ. *Průvodce rámcovými dohodami evropských sociálních partnerů*. In: *Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR* [online]. srpen 2007 [cit. 2019-12-19]. Dostupné z: [http://www.socr.cz/assets/aktivity/publikace/Pruvodce\\_ramcovymi\\_dohodami\\_evropskych\\_SP.pdf](http://www.socr.cz/assets/aktivity/publikace/Pruvodce_ramcovymi_dohodami_evropskych_SP.pdf).
- PICHRT, Jan, Martin ŠTEFKO, Ján MATEJKA a Monika FEIGERLOVÁ. *Metodika k pracovní době a době odpočinku* [online]. 2016 [cit. 2019-09-13]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/16331>.
- UEAPME, CEEP a EOK. *Rámcová dohoda o práci na dálku*. In: *Svaz průmyslu a dopravy ČR* [online]. 16.7.2002 [cit. 2019-09-24]. Dostupné z: [https://www.spcr.cz/cz/eu/esd/esd\\_telework.pdf](https://www.spcr.cz/cz/eu/esd/esd_telework.pdf).
- ŠUBRT, Bořivoj et al. *Výkladová stanoviska Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů XI*. In: *AKV* [online]. 4. 4. 2013 [cit. 2020-02-05]. Dostupné z: <http://www.akvpracpravo.cz/stanoviska-1404041996.html>.

## 7 Informační internetové zdroje

- „Firemní školka“ – aneb mateřská škola určená pro vzdělávání dětí zaměstnanců. *MŠMT* [online]. [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/predskolni-vzdelavani/firemni-skolka-informace>.
- Co jsou to mikrojesle?* In: *Mikrojesle* [online]. [cit. 2020-01-17]. Dostupné z: <https://mikrojesle.mpsv.cz/index.php/co-jsou-to-mikrojesle/>.
- Dětské kluby - podpora rovných příležitostí rodičů*. In: *ESFCR* [online]. [cit. 2020-01-09]. Dostupné z: [https://www.esfcr.cz/projekty-opz/-/asset\\_publisher/ODuZumtPTtTa/content/detske-kluby-podpora-rovných-prilezitosti-rodicu?inheritRedirect=false](https://www.esfcr.cz/projekty-opz/-/asset_publisher/ODuZumtPTtTa/content/detske-kluby-podpora-rovných-prilezitosti-rodicu?inheritRedirect=false).
- DOSTÁL, Dalibor. *Konečně více částečných úvazků? Ministerstvo chystá sdílené místo*. In: *BusinessInfo.cz* [online]. 9.4.2019 [cit. 2019-09-24]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/konecne-vice-castecnych-uvazku-ministerstvo-chysta-sdilene-misto-120011.html>.



- Finanční podpora z ESF. Mikrojesle* [online]. [cit. 2020-01-17]. Dostupné z: <https://mikrojesle.mpsv.cz/index.php/financni-podpora-z-esf/>.
- GENDER STUDIES, O.P.S. *Stlačený pracovní týden:* [www.materskarodicovska.cz](http://materskarodicovska.cz) [online]. Praha [cit. 2019-09-17]. Dostupné z: <http://materskarodicovska.cz/cz/stlaceny-pracovni-tyden-zamestnanec>.
- HORÁZNÝ, Josef a Martin ŠTERBA. *Mateřská ani rodičovská dovolená název nezmění. Přejmenování na péči vláda odmítla.* In: *ČT 24* [online]. 24.7.2018 [cit. 2019-09-26]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/domaci/2546182-materska-ani-rodicovska-dovolena-nazev-nezmeni-prejmenovani-na-peci-vlada-odmitla>.
- Mikrojesle v kostce. Mikrojesle* [online]. [cit. 2020-01-17]. Dostupné z: <https://mikrojesle.mpsv.cz/index.php/mikrojesle-v-kostce/>.
- Mohou poskytovat dětské skupiny povinný předškolní rok před zahájením povinné školní docházky?* In: *Moje dětská skupina* [online]. 14.3.2017 [cit. 2020-02-16]. Dostupné z: <https://mojedetskaskupina.cz/mohou-poskytovat-detske-skupiny-povinny-predskolni-rok-pred-zahajenim-povinne-skolni-dochazky/>.
- Národní dotace* [online]. 3.7.2018 [cit. 2020-01-14]. Dostupné z: <http://narodnidotace.cz/dotace-materske-skoly>.
- Podpora dětských skupin z ESF pokračuje i v roce 2019.* In: *Moje dětská skupina* [online]. 5.4.2019 [cit. 2020-02-04]. Dostupné z: <https://mojedetskaskupina.cz/podpora-detskych-skupin-z-esf-pokracuje-i-v-roce-2019/>.
- Projekt "MIKROJESLE." Mikrojesle* [online]. [cit. 2020-01-17]. Dostupné z: <https://mikrojesle.mpsv.cz/index.php/projekt-mikrojesle/>.
- RIOS, Beatriz. *Schmit to unveils EU minimum wage proposal in January.* *Euractiv* [online]. 11.12.2019 [cit. 2020-01-16]. Dostupné z: <https://www.euractiv.com/section/middle-ground-politics/news/schmit-to-unveil-eu-minimum-wage-proposal-in-january/>.
- ROUBKOVÁ, Janetta. *Sdílení pracovního místa se odkládá. Zaměstnavatelé ho budou moct nabídnout nejdříve příští rok.* In: *IRozhlas* [online]. 20.1.2019 [cit. 2019-09-24]. Dostupné z: [https://www.irozhlas.cz/ekonomika/novela-zakoniku-prace-sdilene-pracovni-misto\\_1901200704\\_dbr](https://www.irozhlas.cz/ekonomika/novela-zakoniku-prace-sdilene-pracovni-misto_1901200704_dbr).
- Statistiky o mikrojeslích. Mikrojesle* [online]. [cit. 2020-01-17]. Dostupné z: <https://mikrojesle.mpsv.cz/index.php/statistiky-o-mikrojeslich/>.

VEJVODOVÁ, Alžběta. *Stát podpoří sdílená pracovní místa: Zaměstnavatelům, kteří je nabídnou, přidá peníze.* In: *Právní rádce* [online]. 8.11.2018 [cit. 2019-09-24]. Dostupné z: <https://pravniradce.ihned.cz/c1-66331440-stat-podpori-sdilena-pracovni-mista>.

*Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života vybíral konkrétní cíle práce pro rok 2015.* *Vláda.cz* [online]. 5.3.2015 [cit. 2019-09-23]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/jiri-dienstbier/aktualne/vybor-pro-sladeni-pracovniho--soukromeho-a-rodinneho-zivota-se-konkretni-cile-prace-pro-rok-2015-127396/>.

*Zaměstnanost podle typu úvazku.* In: *Český statistický úřad* [online]. 13/12/2018 [cit. 2019-10-04]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/61508184/370002180323.pdf/c15c17a1-bffe-4f49-b92d-b7f821af48d7?version=1.1>.

*Zaměstnanost žen podle typu úvazku.* In: *Český statistický úřad* [online]. 13/12/2018 [cit. 2019-10-04]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/61508184/370002180324.pdf/d40174ab-0582-4c00-b012-ddd7868b7993?version=1.1>.

*Že politik něco slíbí, není legitimní očekávání. Podle právníka má stížnost kvůli rodičovské malou šanci na úspěch.* In: *ČT24* [online]. 8. 1. 2020 [cit. 2020-03-29]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/domaci/3023720-ze-politik-neco-slibi-neni-legitimni-ocekavani-podle-pravniku-ma-stiznost-kvuli>.

## Právní úprava sladování soukromého a pracovního života v České republice a na úrovni Evropské unie

### Abstrakt

Sladování soukromého a pracovního života (work-life balance) je důležitým politickým a právním nástrojem, který má podstatný vliv na míru zaměstnanosti, výkonnost pracovníků, míru porodnosti a jiné významné ukazatele. Tato práce se zabývá problematikou work-life balance v unijním a v českém vnitrostátním právu se zaměřením na zaměstnance s pečovatelskými povinnostmi. Cílem je blíže posoudit právní nástroje na podporu rovnováhy těchto dvou sfér života, identifikovat jejich nedostatky, zamyslet se nad možnostmi jejich překonání a zhodnotit vliv unijní právní úpravy na vnitrostátní.

Koncept work-life balance je úzce spjat s problematikou rovného zacházení s ženami a muži. Z tohoto důvodu se práce zaměřuje na ty právní instituty, které jsou genderově neutrální nebo které mohou přispět k překonávání tradičního modelu, dle něhož pečovatelské povinnosti obstarávají především ženy. Zároveň byly vybrány takové instituty, které autorka považuje s ohledem na probíhající odbornou diskusi na úrovni EU i ČR za nejaktuálnější.

První část práce by měla čtenáři usnadnit porozumění konceptu work-life balance v unijní úpravě, a pojednává proto o vzniku a vývoji tohoto konceptu, o legislativních i nelegislativních nástrojích a o judikatuře Soudního dvora EU. Druhá část představuje vnitrostátní právní rámec problematiky work-life balance i rovnosti pohlaví. Třetí (hlavní) část se již zabývá vybranými právními nástroji, které autorka analyzuje především z hlediska platné úpravy, ale připojuje i dílčí úvahy *de lege ferenda*. Postupně je věnována pozornost atypickým formám zaměstnání, důležitým osobním překážkám v práci na straně zaměstnance (včetně hmotného zabezpečení) a jednotlivým právním formám služeb péče o děti. Posuzována je především vnitrostátní právní úprava, ale v menší míře je věnována pozornost i obsahu případných unijních právních nástrojů. V případě nedávno přijatých směrnic, které teprve budou do české vnitrostátní úpravy transponovány, jsou připojeny i úvahy o možnostech jejich provedení do vnitrostátního práva.

Práce poukazuje na komplexnost právní úpravy work-life balance, na její provázanost s jinými společenskými obory a na potřebu ji neustále přizpůsobovat dynamickému společenskému vývoji. V určitých ohledech může unijní úprava posloužit českému

zákonodárci jako inspirace, jak vnitrostátní úpravu work-life balance posílit i nad rámec minimálních požadavků unijního práva.

## **Klíčová slova**

work-life balance, rodičovství, atypické formy zaměstnání, překážky v práci, služby péče o děti

## Work Life Balance in Czech and European Union law

### Abstract

Work-life balance is an important political and legal instrument with a significant impact on the employment rate, birth rate, work productivity and other key indicators. This thesis deals with the concept of work-life balance in the legal framework of the Czech Republic as well as the European Union, focusing on workers with care responsibilities. The aim of the thesis is to analyze legal instruments in favour of work-life balance, identify their shortcomings, consider possible ways of overcoming such limitations and assess the EU legal framework's impact on the national legal framework.

Work-life balance is closely linked to the concept of equal treatment between women and men. For this reason, the thesis focuses on legal instruments that are gender-neutral or that can contribute to overcoming the traditional perception of women as primary carers. The examined legal instruments were also selected based on their relevance in terms of ongoing discussions on both national and EU level.

The first part of the thesis should facilitate the reader's understanding of the EU work-life balance legal framework by exploring the origin and development of the concept, legislative and non-legislative instruments and case law of the Court of Justice of the EU. The second part serves as an introduction to the national legal framework of both work-life balance and equality between men and women. The third (and main) part of the thesis covers selected legal instruments primarily from a *de lege lata* perspective, but also includes partial *de lege ferenda* considerations. The thesis gradually covers atypical forms of employment, important personal obstacles to work (including social security benefits) and forms of childcare services. The author focuses on the analysis of the national legal framework, but to a certain extent also covers the content of eventual EU legal acts. In the case of recent directives which are yet to be transposed into national law, the author includes considerations on implementation possibilities required in order to safeguard the EU legislator's aim.

The thesis emphasizes the complexity of the work-life balance legal framework, its intertwined relation with other social fields and the need to constantly keep up with a dynamic society. Various EU legal acts also offer inspiration that national legislators can draw from in order to enhance work-life balance beyond the minimum requirements of EU law.

## **Key words**

work-life balance, parenthood, atypical forms of work, obstacles to work, childcare services