

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Bc. Martina Miková

**Fenomén sladění pracovního a soukromého
života – work-life balance**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 23. dubna 2020

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále pak prohlašuji, že vlastní text této práce tvoří 252 504 znaků včetně poznámek pod čarou a mezer.

Diplomová práce byla zpracována dle právního stavu ke dni 23. dubna 2020.

V Praze dne 23. dubna 2020

.....

Martina Miková

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala především panu doc. JUDr. Petru Hůrkovi, Ph.D., náměstkovi pro řízení sekce legislativy MPSV, za odborné vedení práce, jakož i za cenné rady a podněty k jejímu zpracování. Mé poděkování pak taktéž patří celému Ministerstvu práce a sociálních věcí České republiky, jmenovitě zejména panu JUDr. Jiřímu Vaňáskovi, náměstkovi pro řízení sekce zaměstnanosti MPSV, paní Mgr. Jitce Hošťálkové z Oddělení koncepce rodinné politiky MPSV a paní Mgr. Zuzaně Smolíkové z Odboru Evropské unie a mezinárodní spolupráce MPSV, za poskytnutí řady cenných interních podkladů a vzhledů do vnitrostátního i unijního vyjednávání. Stejně tak děkuji knihovně Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v.v.i. za jejich ochotu a součinnost.

Rovněž bych chtěla poděkovat všem zaměstnavatelům a zaměstnancům, kteří mi v průběhu tvorby práce umožnili nahlédnout do svých pracovních smluv a vnitřních předpisů, přičemž mě i blíže seznámili s praktikami a pracovními podmínkami panujícími na pracovišti. Zejména tyto unikátní zkušenosti dotvářely celkový obraz fungování flexibilních pracovněprávních nástrojů v praxi a představovaly tak jedinečný zdroj podnětů pro možné zlepšení do budoucnosti.

V neposlední řadě patří můj veliký dík mé rodině, jež mi svou plnou podporou, jak finanční, tak psychickou, umožnila věnovat tomuto tématu více než rok intenzivního studia, z nějž část probíhala i v nizozemském Nijmegeně.

Obsah

Úvod.....	1
1 Filosoficko-právní pojetí života zaměstnance.....	4
1.1 Pracovní doba.....	5
1.2 Doba odpočinku.....	6
1.3 Poptávka po flexibilním nastavení vs. stabilní rozvrh práce.....	10
1.4 Flexibilita výkonu práce při současném zachování security.....	11
2 Flexibilní úprava pracovní doby aneb „do práce z práce, jak se mi zachce“..	13
2.1 Stručné přiblížení standardní úpravy pracovní doby.....	13
2.2 Jednotlivé flexibilní instituty pracovní doby.....	14
2.2.1 Zkrácená pracovní doba (včetně čtyřdenního pracovního týdne).....	14
2.2.2 Kratší pracovní doba.....	18
2.2.3 Sdílené pracovní místo, tzv. job sharing.....	23
2.2.4 Jiná vhodná úprava pracovní doby.....	29
2.2.5 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby.....	30
2.2.6 Pružná pracovní doba.....	32
2.2.7 Zhuštěný pracovní týden.....	39
2.2.8 Konto pracovní doby.....	41
2.2.9 Sick days / free days.....	49
2.3 Závěrečné shrnutí flexibilní úpravy pracovní doby.....	51
3 Flexibilní úprava pracoviště aneb „z kavárny místo z kanceláře“	52
3.1 Obecně k pracovišti a k místu výkonu práce.....	52
3.2 Alternativní varianty výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele.....	55
3.2.1 Home office a homeworking.....	55
3.2.2 Teleworking.....	59
3.3 Pro koho se hodí a na co ještě při sjednávání nezapomenout.....	61
3.4 Závěrečné shrnutí flexibilní úpravy pracoviště.....	62
4 Hmotná podpora důležitých osobních překážek na straně zaměstnance souvisejících s jeho osobním životem	63
4.1 Obecně k podpoře rodinného života zaměstnance.....	63

4.2 Jednotlivé překážky a dávky	65
4.2.1 Mateřská	65
4.2.1.1 Mateřská dovolená	65
4.2.1.2 Peněžitá pomoc v mateřství.....	66
4.2.1.3 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství	68
4.2.2 Otcovská.....	68
4.2.2.1 Otcovská poporodní péče/dovolená? Ne, rodičovská dovolená	68
4.2.2.2 Dávka otcovské poporodní péče	71
4.2.3 Rodičovská	72
4.2.3.1 Rodičovská dovolená	72
4.2.3.2 Rodičovský příspěvek	76
4.2.4 Pečovatelská	81
4.2.4.1 Doba ošetřování	82
4.2.4.2 Doba péče o dítě mladší deseti let	86
4.2.4.3 Ošetřovné.....	87
4.2.4.4 Dlouhodobé ošetřovné	89
4.3 Závěrečné shrnutí hmotné podpory	90
Závěr	92
Seznam zkratek	96
Seznam použitých zdrojů	97
Abstrakt.....	115
Klíčová slova.....	116
Abstract	117
Keywords	118

Úvod

Tato diplomová práce si klade za cíl zachytit současné české právní pojetí problematiky skloubení pracovního a soukromého života v celé své šíři. Jejím hlavním přínosem by měl být především podrobný rozbor chystaných změn souvisejících s nedávno přijatou směrnicí 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 a návrh možného zefektivnění koncepce do budoucna. Autorka práce by zde rovněž ráda přiblížila některé, v České republice zatím poměrně ojedinělé, nicméně perspektivní, flexibilní instituty sociálního práva. Záměrem celé práce je zejména vytvoření kompletní ucelené materie všech pracovněprávních institutů a vybraných nástrojů systému sociálního zabezpečení, jež zaměstnancům umožňují žít a prožívat společensky vyváženější život neboli tzv. work-life balance, který by bez nich jinak v určitých případech nebyl možný. Tyto právní „berličky“ tak napomáhají překonávat různé znevýhodňující či svým způsobem omezující životní události jednotlivých osob vyskytujících se na trhu práce.

Současná zrychlená doba, v níž se nezdá kdy setkáváme s fenoménem syndromu vyhoření, stále narůstajícím počtem lidí trpících depresemi či jinými druhy duševních onemocnění, ale taktéž s rozpadem tradiční rodiny nebo nedostatkem sociálních služeb, si vyžaduje nová řešení, a to jak v podobě právní, tak celospolečenské reakce na daný problém, neboť následky přehlížení a zanedbání této problematiky mohou být fatální. Poslední dva ze zmíněných fenoménů bývají zároveň důvodem dlouhodobého vyřazení osob pečujících o své blízké (zejména žen) z trhu práce. Proti takovému nepříznivému dopadu se staví Evropská unie prostřednictvím výše zmíněné směrnice a členské státy jsou povinny v následujících letech přijmout příslušná opatření k naplnění jejího účelu.

Sama Česká republika se již delší dobu snaží směřovat k systému, který by byl pro zaměstnance i zaměstnavatele v této oblasti co nejvýhodnější. Z pohledu flexicity ve spojení s work-life balance je nutné poskytnout zaměstnanci dostatek volnosti pro vlastní uspořádání osobního času a zároveň pokrýt dobu překážek příslušnou dávkou sociálního zabezpečení, která by zaměstnanci umožnila využít daných institutů bez značných finančních ztrát, jež by mohly ohrozit jeho existenční situaci. Stejně tak ovšem nesmíme opomenout i druhou stranu pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnavatele, pro

něhož by jednostranné disproporční zvýhodnění zaměstnance mohlo znamenat zablokování jeho podnikatelské činnosti a budoucích záměrů. Je proto nezbytné zabývat se tímto vztahem jako vzájemně propojeným systémem, v němž se snažíme pomocí různých institutů vyvážit přirozenou nerovnost mezi postavením zaměstnance, jakožto slabší strany, a silnějším zaměstnavatelem, kterému ovšem ze vztahu vyplývá mimo jiné řada povinností spojených s ochranou zaměstnance.

Nové legislativní změny v sociálněprávní oblasti jsou také do značné míry otázkou současné vládní politiky. Téma dávek a důležitých osobních překážek zaměstnance se pravidelně objevuje ve většině volebních programů, přičemž k samotné realizaci dochází (nebo naopak nedochází) až následně po volbách. S měnící se politickou orientací vlády tak častokrát bývá spojena i novelizace pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Aktuálně zvolená ministryně práce a sociálních věcí Jana Maláčová z ČSSD má k problematice work-life balance velmi blízko, lze tudíž v budoucnu očekávat další změny, zejména pak na poli rodinné politiky a politiky stárnutí.

Nyní již ale k samotnému obsahu práce. Nutno hned na začátku zmínit, že jediným ústředním tématem je zde zaměstnanec, proto se autorka práce ani u problematice sociálního zabezpečení nezastavuje u úpravy OSVČ. V první kapitole si tedy v rychlosti představíme základní pojmy vztahující se k pracovněprávnímu pojetí života zaměstnance, včetně flexibility a security, načež se na celou problematiku podíváme ze širší filosofické perspektivy.

V následujících dvou kapitolách se pak již přesuneme k jednotlivým institutům pracovního práva, jež stranám pracovněprávního vztahu nabízí individuální nastavení pracovní doby či pracoviště. Do dnešních dní se v českém právním prostředí významněji zažily takové nástroje flexibility, jakými jsou například DPČ a DPP, pružná pracovní doba nebo tzv. sick-days. Spíše ojedinělými jsou pak tzv. teleworking, home office nebo job sharing, přičemž posledně jmenovaný není dosud ani relevantně právně upraven. O tom, jak fungují a zda se dosud osvědčily, se dozvíme více právě v kapitolách 2 a 3.

A jak jako zaměstnanec zvládat náročnější rodinné události, jakými jsou kupříkladu narození dítěte nebo vážné zranění seniora? Jaké novinky pracovněprávní úpravy nás v nejbližší době čekají? Do jaké míry ovlivní nová unijní směrnice work-life balance české právní prostředí? Zvýší se úroveň sociálního zabezpečení rodičů a

pečujících osob? Odpovědi nalezneme ve čtvrté kapitole této práce, kde se autorka v neposlední řadě věnuje i mimořádným opatřením vydaným v reakci na současnou situaci spojenou s onemocněním COVID-19, jež se snaží dočasně nahradit příjem pečujícím osobám prostřednictvím dříve spíše marginálních, zato v dnešních dnech naprosto zásadních, dávek ošetrového.

Celou prací se nadále prolínají následující otázky: Jak jsme na tom v porovnání s jinými zeměmi Evropské unie? Máme ještě mnoho prostoru pro další rozvíjení a zdokonalování sociálněprávních otázek týkajících se flexibility a security ve vztahu ke sladění pracovního a osobního života, nebo česká právní úprava představuje lepší standard? Měly by nám jako inspirace sloužit severské státy, jejichž sociální systémy patří mezi nejštědřejší a zaměstnanci nejvíce pochvalované? Nebo snad státy BENELUXu, disponující vysokým ratingem v otázkách spokojenosti zaměstnanců? Budou zaměstnavatelé povinni nabízet a poskytovat svým zaměstnancům flexibilnější podmínky pracovněprávního vztahu, nebo je naše současná legislativa k těmto požadavkům již dostatečně vstřícná?

Ambicí práce je poskytnout čtenářům co nejkomplexnější dostupné odpovědi na tyto a další otázky. Práce je určena nejen zájemcům o pracovní právo, ale také všem osobám vyskytujícím se na pracovním trhu, které možná hledají inspiraci pro lepší skloubení svého osobního a pracovního života.

Diplomová práce byla zpracována dle právního stavu ke dni 23. dubna 2020.

1 Filosoficko-právní pojetí života zaměstnance

Zaměstnanec je v první řadě člověk. Člověk, který si svou prací zajišťuje hned několik základních lidských potřeb. Jako první nás nejspíše napadne uspokojování potřeb fyziologických. Není ničím překvapivým, že hlavní motivací k práci je pro nás pro všechny především snaha uspokojit svůj hlad a žízeň, stejně tak jako pokrýt finanční náklady na vytápěné bydlení včetně sociálního zařízení, a totéž dopřát i své rodině. Nicméně zaměstnání má značný dopad i na naši duševní stránku. Podle amerického psychologa Abrahama Maslowa je jednou ze základních potřeb potřeba seberealizace, přičemž její naplnění podstatně ovlivňuje to, do jaké míry je náš život plnohodnotný. K seberealizaci, která člověku umožní plně využít jeho produktivní a tvůrčí potenciál, dochází především prostřednictvím vzdělávání, získávání nových dovedností nebo rozvíjení těch dosavadních. Prohlubování osobního rozvoje úzce souvisí s kariéřním růstem, proto se institut pracovněprávního vztahu jeví pro naši psychiku jako velmi významný. To, jaké pracovní podmínky jsou na daném pracovišti nastaveny, v jakém kolektivu se zaměstnanec nachází, a především jaký je jeho vztah k zaměstnavateli, se odráží v uspokojení dalších lidských potřeb, zejména pak potřeby bezpečí a jistoty, potřeby sounáležitosti a potřeby uznání.

„Zaměstnanci, kteří věří, že se o ně vedení zajímá jako o lidi, nikoli jen jako o zaměstnance, jsou produktivnější, spokojenější a naplněnější. Díky spokojeným zaměstnancům máme spokojené zákazníky, což vede k celkové prosperitě společnosti.“¹

Anne M. Mulcahy, generální ředitelka společnosti Xerox

„Abys uspěl na trhu, musíš nejprve uspět na pracovišti.“²

Doug Conant, výkonný ředitel společnosti Campbell's Soup

Ve společnosti máme mnoho úloh, přičemž role zaměstnance je jen jednou z nich. Abychom byli schopni zvládat i další role – a to jak v rámci rodiny, přátel, partnerského vztahu, tak i v rámci společnosti jako celku³, je nezbytné zachovat si rovnováhu mezi časem stráveným v práci / prací a osobním časem. Co si ale představit pod pojmem osobní čas? Nejlepší vysvětlení se nabízí pouze v kontextu celého života zaměstnance.

¹ DERIVAN 2003.

² KRUSE 2012.

³ Například roli studenta, dobrovolného pracovníka, mediálně známé osobnosti, souseda, občana apod.

1.1 Pracovní doba

Život zaměstnance se skládá z pracovní doby a doby odpočinku. Zákoník práce definuje pracovní dobu jako *dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci*⁴, a zároveň také jako *dobu, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele*⁵. Jak si lze povšimnout, zákon uvádí hned dvě situace.

Za pracovní dobu jednak považuje takovou dobu, kterou zaměstnanec stráví vykonáváním závislé práce pro zaměstnavatele, a to bez ohledu na jeho faktické pracoviště⁶. Toto pojetí je důležité zejména pro výkon práce z domova (tzv. home office – viz 3.2.1 Home office a homeworking) nebo obecně pro výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele (tzv. teleworking – viz 3.2.2 Teleworking), jakož i pro pracovní cestu. Nepleťme si ovšem pracoviště a místo výkonu práce. Tím, že se výkon práce nemusí vždy nutně odehrávat na pracovišti zaměstnavatele, není automaticky řečeno, že by si zaměstnanec mohl sám určovat, kde bude práci vykonávat, byť i to si lze individuálně ujednat⁷. Místo výkonu práce však musí být v pracovní smlouvě vždy stanoveno, neboť se od něj odvíjejí kupříkladu podmínky pro potenciální převedení zaměstnance na jinou práci. Stejně tak je vhodné sjednat si tamtéž i pracoviště a pravidelné pracoviště⁸.

⁴ Ustanovení § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

⁵ Ustanovení § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

⁶ Pojem „pracoviště“ neznamená totéž co pojmy „místo výkonu práce“ ani „pravidelné pracoviště“. Zatímco místo výkonu práce je obligatorní náležitostí pracovní smlouvy, jak je stanoveno v § 34 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, pravidelné pracoviště nemusí být ve smlouvě vůbec uvedeno. V takovém případě se pak pro účely cestovních náhrad aplikuje nevratitelná domněnka podle § 34a zákoníku práce. Zákoník práce však neposkytuje bližší vymezení ani jednoho z výše zmíněných pojmů. To vyslovil až Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014, v němž uvedl následující: „*Místem výkonu práce sjednaným v pracovní smlouvě nebo v souvislosti se jmenováním do funkce se rozumí obec, kraj, území ČR, organizační jednotka nebo jinak určené místo, v němž se zaměstnanec v pracovní smlouvě zavázal konat práci pro zaměstnavatele. Pracoviště je pak místo, kde zaměstnanec plní podle pokynů zaměstnavatele své pracovní úkoly; okruh těchto míst, v nichž může zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci, je dán vymezením místa výkonu práce v pracovní smlouvě. Pravidelným pracovištěm se pro účely poskytování cestovních náhrad rozumí místo, které je se zaměstnancem sjednáno v pracovní smlouvě podle ustanovení § 34a zák. práce*“. Nejvyšší soud tedy rozlišuje hned tři pojmy, přičemž místo výkonu práce považuje za pojem nejšířší. Pracoviště je konkrétní místo, v němž je zaměstnanec povinen vykonávat práci, kupříkladu jeho osobní kancelář. Pravidelné pracoviště Nejvyšší soud zmiňuje pouze v souvislosti s cestovními náhradami.

⁷ Strany pracovněprávního vztahu si mohou ujednat tzv. teleworking. Je pak čistě na zaměstnanci, z jakého místa bude pracovní činnost vykonávat, pro zaměstnavatele je důležitý pouze výsledek. Tato varianta je vhodná především pro programátorské práce, grafiku a design nebo jakýkoli internetový marketing. V takovém případě se doporučuje stanovit si místo výkonu práce co nejšířěji, aby byly pokryty všechny oblasti, v nichž se zaměstnanec rozhodne pracovat.

⁸ Rozsah místa výkonu práce totiž není nikterak omezený, proto se může jednat o konkrétní adresu, stejně tak jako o celou republiku (SALAJKA & ZBYTOVSKÁ 2016). V rámci místa výkonu práce zaměstnanci nenáleží cestovní náhrady (s výjimkou případu podle § 152 písm. c) zákoníku práce), což kupříkladu

Dále se pak pracovní dobou rozumí veškerá doba, po níž se zaměstnanec nachází na svém pracovišti (dle pokynu zaměstnavatele) a je současně připraven vykonávat práci, tedy být zaměstnavateli plně k dispozici. Obě tyto podmínky musí být splněny zároveň. Judikatura SDEU poskytuje ohledně pracovní doby detailnější výklad⁹. Za pracovní dobu se tak považuje i doba, během níž se zaměstnanec nachází na pracovišti zaměstnavatele, ale nevykonává žádnou práci, neboť mu ji zaměstnavatel v konkrétní chvíli nepřidělil. Mohli bychom říci, že zaměstnanec vyčkává na pracovišti tzv. v pohotovosti¹⁰, nicméně se v žádném případě nejedná o pracovní pohotovost ve smyslu § 78 odst. 1 písm. h) zákoníku práce. Tu lze vykonávat pouze mimo pracoviště zaměstnavatele.

1.2 Doba odpočinku

Jak již bylo uvedeno výše, všechen ostatní zaměstnancův čas, který není pracovní dobou, tvoří doba odpočinku. Takovouto negativní definici nalezneme v zákoně¹¹. Co si ale konkrétně představit pod pojmem doba odpočinku? Může zaměstnavatel v této době

znamená, že pokud je místem výkonu práce celá Česká republika, zaměstnanec nemá při cestě z Pardubic do Ostravy nárok na jízdní výdaje a další cestovní náhrady, jak jsou uvedeny v § 156 odst. 1 zákoníku práce. Avšak pokud si se zaměstnavatelem smluvně ujedná pravidelné pracoviště, nárok na takové náhrady, v případě výkonu práce mimo toto pravidelné pracoviště, má (stejně tak, jako je tomu i při pracovních cestách mimo místo výkonu práce). Nutno ještě podotknout, že pravidelné pracoviště nesmí být sjednáno šířeji než jedna obec (§ 34a zákoníku práce). Jak uvádí Komentář k zákoníku práce 2015: „*Pojem pravidelné pracoviště byl vymezen výhradně pro účely poskytování cestovních náhrad a nemá žádný jiný význam či smysl*“ (BĚLINA, DRÁPAL & kol. 2015, s. 220).

⁹ Soudní dvůr byl již několikrát povolán k tomu, aby se vymezením pracovní doby detailněji zabýval. Ve sporu Vorel (C-437/05), ECLI:EU:C:2007:23, který se týkal odměn za pracovní pohotovost, dokonce přímo figurovala i Česká republika. Nicméně nehledě na naši participaci v řízení, závěry rozhodnutí jsou pro všechny členské státy jasným ukazatelem, jak vykládat směrnici Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby a další prameny evropského práva. Každý rozsudek SDEU totiž poskytuje závazný výklad ustanovení unijních předpisů, jichž se spor dotýká. Když se zaměříme na první případy unijního výkladu pracovní doby, jednalo se o spory z německého lékařského prostředí. Lékaři se domáhali rozhodnutí, že doba, kterou tráví na lékařských pokojích v pohotovosti (na tzv. „on-call“), má být posuzována jako pracovní doba a nikoli jako doba odpočinku, byť v této době mj. i spí. V případě potřeby však byli připraveni k práci. Soudní dvůr v rozsudcích Simap (C-303/98), ECLI:EU:C:2000:528, bod č. 48, a Jaeger (C-151/02), ECLI:EU:C:2003:437, bod č. 58, dal za pravdu lékařům. Výklad pracovní doby pak znovu zopakoval v rozsudku Dellas (C-14/04), ECLI:EU:C:2005:728, bod č. 42, v němž šlo o francouzský spor vychovatele zdravotnicko-sociálního zařízení. V již zmíněném sporu Vorel byla vyložena otázka odměny doby pracovní pohotovosti tak, že ač se jedná o pracovní dobu, může být odměna za ni náležitě odlišná od odměny pracovní doby, v níž zaměstnanec fakticky vykonává pracovní činnost. Česká republika se prostřednictvím svého Nejvyššího soudu obrátila na Soudní dvůr znovu v roce 2016, kdy položila předběžnou otázku, zda se nejedná o nerovné zacházení v oblasti odměňování v případě, že stát soudcům jako specifickým státním zaměstnancům neproplácí dobu pracovní pohotovosti. Soudní dvůr však shledal žádost o rozhodnutí o předběžné otázce jako zjevně nepřipustnou (Jitka Svobodová proti Okresnímu soudu v Náchodě (C-653/16), ECLI:EU:C:2017:371).

¹⁰ Pozor, nejedná se o pracovní pohotovost podle § 78 odst. 1 písm. h) zákoníku práce, neboť ta může být vykonávána jen mimo pracoviště zaměstnavatele. To je taktéž důvod, proč se tato doba počítá do doby pracovní, nikoli do doby pracovní pohotovostní.

¹¹ Ustanovení § 78 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

zaměstnance kontaktovat, popřípadě mu přidělit práci? Jaká práva a povinnosti jsou s tímto institutem spjata?

Nejprve začněme vymezením pojmu doba odpočinku. Z právního hlediska se pod něj řadí nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami a dny pracovního klidu (tedy nepřetržitý odpočinek v týdnu a svátky¹²)¹³, jakož i přestávky na jídlo a oddech¹⁴, či doba dovolené¹⁵.

Z perspektivy zaměstnance sem ovšem spadá celý jeho osobní život. Tím se dostáváme k otázce položené na začátku této kapitoly. Dá se doba odpočinku považovat za dobu, kterou zaměstnanec tráví podle svých představ pouze odpočíváním? Pravděpodobně ne. Tento čas se ve většině případů dělí mezi čas strávený rodinnými povinnostmi¹⁶, vyřizováním osobních záležitostí¹⁷, zaopatřováním základních potřeb, a to jak existenciálních¹⁸, tak například společenských, mezi něž mj. řadíme i účast na třídních schůzkách dítěte nebo na zasedání obecního zastupitelstva, přičemž až po těchto přichází tzv. volný čas, se kterým zaměstnanec skutečně nakládá podle svého. Jestli jej využije ke sportování, setkání s přáteli, výletu do hor nebo jinému druhu odpočinku, záleží čistě na něm.

Otázka zní, jakou část doby odpočinku tento volný čas skutečně tvoří? Je zřejmé, že se jedná o záležitost veskrze individuální, nicméně do jaké míry máme možnost poměr mezi jednotlivými složkami svého života ovlivnit? Jaká je vlastně ideální délka doby volného času? Prodlouží se, pokud se prodlouží doba odpočinku na úkor pracovní doby? Nedojde jen k tomu, že strávíme více času osobními povinnostmi? I taková možnost se zde nabízí, ale není proto vhodnější, s ohledem na individuální situaci každého z nás, dát zaměstnanci, pokud to druh jeho pracovní činnosti umožňuje, větší volnost v uspořádání pracovního času? Těžko říct, zda jsou zaměstnanci na takovou svobodu připraveni a zda o ni vůbec stojí. Není právě pracovněprávní poměr tím, co je oprostuje od takového

¹² Jež jsou uvedeny v zákoně č. 245/2000 Sb., o svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu.

¹³ Podle Části čtvrté Hlavy IV zákoníku práce.

¹⁴ Podle § 88 odst. 4 zákoníku práce a contrario.

¹⁵ Takto je uvedeno v Komentáři k zákoníku práce 2015, s. 516. Institut dovolené se totiž v zákoníku práce nachází v samostatné Části deváté, tedy mimo Část čtvrtou Hlavy IV, v níž jsou ostatní instituty doby odpočinku upraveny, proto není jeho zařazení oficiální, ale spíše teoretické. Avšak definice doby odpočinku uvedená v § 78 odst. 1 písm. b) zákoníku práce předchází tvrzení ze samotné povahy dovolené potvrzuje. K tomuto tvrzení se přiklání i odborná literatura (BĚLINA & PICHRT 2017, s. 217; GALVAS 2015, s. 445; HŮRKA 2015, s. 245).

¹⁶ Například péči o dítě či seniora v celé své šíři.

¹⁷ Může se jednat o návštěvu lékaře, úřadu, banky apod.

¹⁸ Kupříkladu obstaráním potravin a dalšího spotřebního zboží, zaopatřením bytové potřeby aj.

rozhodování? Pokud preferujeme takto flexibilní časové rozložení, není pro nás vhodnější institut OSVČ? Jenže co když si přejeme být zaměstnancem, který by si jen rád do určité míry rozhodoval o svém rozvrhu práce proto, aby byl schopen zkombinovat více aktivit? Nedojde pak ovšem k neúměrnému znevýhodnění zaměstnavatele? Nebo se tím naopak zvýší efektivita výkonu práce zaměstnance, což ocení právě zaměstnavatel? Nejlepší rada pravděpodobně zní následovně: Snažme se v této oblasti nalézt takové rovnovážné nastavení, které by bylo přínosné pro obě strany pracovněprávního vztahu.

Nyní se přesuňme k druhé úvodní otázce, a to, zda je zaměstnavatel oprávněn kontaktovat zaměstnance mimo pracovní dobu. Logicky lze dovodit, že pokud má zaměstnanec vůbec někdy do práce dorazit, musíme jej nejprve informovat o jeho rozvrhu pracovní doby, a toto informování může občas připadnout i na dobu odpočinku. Ačkoli by se zaměstnavatel měl snažit zaměstnance v době odpočinku primárně nerušit, neznamená to naprostou izolaci obou stran. Je tedy samozřejmě v pořádku, pokud zaměstnavatel zanechá zaměstnanci vzkaz, zašle mu rozvrh prostřednictvím elektronické komunikace nebo jej telefonicky kontaktuje, aby mu rozvržení, popřípadě změnu v rozvrhu, osobně sdělil. Jak budeme ale na takové kontaktování pohlížet kupříkladu v situaci, kdy se zaměstnavatel rozhodne zastihnout zaměstnance na dovolené s žádostí o vypracování pracovního úkolu, který úzce souvisí se specializací právě tohoto konkrétního zaměstnance, přičemž výstup z práce se zaměstnavateli jeví jako urgentní? Dá se předpokládat, že následná pracovní činnost (vykonávaná, dejme tomu, na hotelovém pokoji z osobního notebooku) ukrojí zaměstnanci větší či menší část doby odpočinku, naruší rodinnou dovolenou, nebo alespoň vytrhne zaměstnance z tzv. „relaxačního módu“. Když problematiku ještě dále rozvineme, můžeme po zaměstnanci vůbec spravedlivě požadovat, aby byl v době svého osobního volna stále na příjmu? Má být kontrola telefonního nebo jiného elektronického zařízení jednou z jeho neustálých povinností? Pokud domyslíme povahu a důsledky povinnosti být on-line¹⁹ / on-call²⁰ / dostupný 24 hodin denně 7 dní v týdnu, pak jistě konstatujeme, že takové nastavení pracovních podmínek není v souladu ani s právními předpisy, ani s osobním životem zaměstnance. Takové nasazení v době odpočinku lze totiž považovat za neustálou pracovní pohotovost a následné potenciální zahájení pracovní činnosti poté za výkon

¹⁹ Povinností zaměstnance je aktivní připojení k elektronické komunikační síti.

²⁰ Zaměstnanec je povinen být na telefonu, a v případě zavolání začít vykonávat práci. On-call se často využívá u technických podpor a IT specialistů.

pracovní činnosti, která se počítá jako pracovní doba nebo práce přesčas. Během doby odpočinku je zaměstnavatel povinen respektovat zaměstnancovo právo na nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, jakož i na nepřetržitý odpočinek v týdnu. Nelze proto po zaměstnanci požadovat, aby například mezi dvěma směnami zůstal bez přestávky v neustálé pohotovosti, aniž by mu bylo dopřáno 11 po sobě jdoucích hodin nerušeného klidu, během nichž nebude muset nikterak se zaměstnavatelem či jeho ostatními zaměstnanci komunikovat. Pokud se nyní opět vrátíme k otázce kontaktování zaměstnance na dovolené, tedy tzv. pracovní pohotovosti v době dovolené, uveďme si k tomuto komentář Richarda Fettera: „*taková situace je v rozporu s účelem dovolené, byť zákoník práce otázku držení pracovní pohotovosti během dovolené nikterak neřeší. Je třeba vyjít z toho, že smyslem a účelem dovolené je déletrvající odpočinek zaměstnance od výkonu práce. Vzhledem k tomu, že během držení pracovní pohotovosti není zaměstnanec oprávněn nikam v zásadě daleko od pracoviště odcestovat nebo třeba požívat alkohol [...], pak je třeba uzavřít, že by se tímto obcházel i účel dovolené, neboť zaměstnanec by byl omezen v nakládání se svým volným časem*“²¹. Jen pro srovnání s cizinou, podobnou problematikou se nedávno zabýval i lucemburský odvolací soud. Ve sporu zaměstnavatele a zaměstnance o to, zda je možné dát zaměstnanci okamžitou výpověď na základě hruběji napsaného e-mailu, ve kterém se zaměstnanec ohrazoval proti „obtěžování“ elektronickou komunikací v nočních hodinách v průběhu rodinné dovolené, dal soud za pravdu zaměstnanci. Podle rozhodnutí soudu je každý zaměstnanec oprávněn být na dovolené tzv. off-line a nebýt zaměstnavateli k dispozici²². Celé téma lze tedy shrnout tak, že zaměstnavatel není oprávněn vyžadovat po zaměstnanci pracovní pohotovost, natož pak výkon pracovní činnosti v průběhu dovolené, jakož ani v průběhu minimální doby nepřetržitého odpočinku mezi směnami či minimální doby nepřetržitého odpočinku v týdnu. V praxi se však bohužel častokrát setkáváme se zasahováním do zaměstnancovy doby odpočinku ze strany zaměstnavatele, a tudíž de facto s porušováním zaměstnancových práv. Zaměstnavatel takové chování většinou interně tají a v případě odhalení argumentuje nepostradatelností zaměstnance z důvodu uspokojení akutních potřeb klientů. Náchylnějšími k porušování takovýchto zaměstnancových práv jsou proto zaměstnavatelé poskytující klientské služby, například mezinárodní advokátní kanceláře.

²¹ FETTER 2018.

²² PEŠKAR & ŠIMKOVÁ 2019.

1.3 Poptávka po flexibilním nastavení vs. stabilní rozvrh práce

Dovolte autorce ještě krátké zamyšlení nad poptávkou zaměstnanců po výše uvedené časové flexibilitě, díky níž by si svou pracovní dobu mohli do určité míry sami korigovat. Tato varianta pracovního rozvržení určitě není vhodná pro všechny, a to z mnoha důvodů. Jednak ne každý zaměstnanec má v sobě dostatek potřebné disciplíny k tomu, aby se práci věnoval bez „dozoru“ zaměstnavatele, jednak sama organizace vlastního času může pro zaměstnance představovat náročný a stresující úkol. Dostáváme se tak k tématu prokrastinace neboli tzv. chorobného odkládání povinností²³, jež je v posledních letech často probíraným fenoménem. Nejde o to, že by se zaměstnanec práci záměrně vyhýbal, jen je pro něj psychicky náročné věnovat se jí, pokud ji považuje za příliš složitou. Na druhé straně ale existuje i řada lidí, jichž se sice nedostatek disciplíny ani problém prokrastinace netýká, avšak vlastní řízení práce pro ně taktéž není vhodné, a to zejména proto, že jim činí značné potíže oddělit ji od osobního života. Workoholici, kteří jsou dalším extrémním typem zaměstnance, berou svou práci natolik svědomitě, že jí podřizují i značnou část svého osobního času, což z dlouhodobého hlediska a z pohledu jejich duševního zdraví²⁴ není rovněž žádoucí. Pro tyto jedince jsou proto vhodnější pevně stanovené hranice pracovní doby a ideálně nemožnost „nosit si práci domů“. Stručně řečeno, k tak rozsáhlé míře pracovní volnosti je nezbytná jak osobní disciplína, tak schopnost zaměstnance udržet si při organizaci pracovních a osobních aktivit životní rovnováhu neboli work-life balance. Zaměstnanec musí rovněž disponovat značnou mírou samostatnosti, umět efektivně komunikovat a plánovat si své záležitosti předem. Při zvažování, zda je flexibilní způsob práce pro daného zaměstnance vhodný, musíme brát vždy v úvahu taktéž druh práce a potřeby zaměstnavatele.

To, jak jsou pro zaměstnance jednotlivé flexibilní instituty pracovního práva přínosné a zároveň jaká je po nich poptávka, si rozebereme na následujících stranách.

²³ Jak uvádí Petr Ludwig, autor knihy Konec prokrastinace, termín prokrastinace není to samé, co lenost. Zatímco líný člověk nemá v úmyslu cokoli dělat a je se svým „nineděláním“ spokojen, prokrastinátor něco udělat hodlá, ale nedokáže sám sebe přimět k tomu, aby s tím začal (DVTV 2014).

²⁴ Uvedme si jeden příklad za všechny. Podle výsledků výzkumu Francouzského národního institutu národního zdraví a odborníků z University of Angers je pravděpodobnost mozkové mrtvice o 45 procent vyšší u lidí pracujících více než deset hodin denně (AKTUÁLNĚ.CZ 2019). Z tohoto důvodu bychom se měli vyhýbat častým přesčasům, ať už na pracovišti, nebo v soukromí domova.

1.4 Flexibilita výkonu práce při současném zachování security

K tomu, aby měl zaměstnanec vhodnější podmínky pro sladění pracovního života s životem osobním, zákon nabízí hned několik pracovněprávních nástrojů, jež si lze zakomponovat do pracovní či kolektivní smlouvy, případně stanovit vnitřním předpisem. Zákoník práce v současné době upravuje zejména kratší nebo zkrácenou pracovní dobu, pružnou pracovní dobu, konto pracovní doby, ale taktéž nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Všechny tyto instituty poskytují zaměstnanci určitou míru flexibility výkonu práce, stejně tak jako homeworking, home office (částečná či úplná práce z domova), teleworking (práce na dálku), on-call working (práce na zavolanou) a další, jejichž užití však zákon zatím výslovně nereguluje. Byť právní úprava mnohokrát reaguje na nově zavedené fenomény se zpožděním, aktuální politika Ministerstva práce a sociálních věcí jde flexibilním institutům vstříc, což lze pozorovat například ve snaze o úpravu sdíleného pracovního místa, tzv. job sharingu, v chystané novele zákoníku práce.

Když už hovoříme o flexibilitě výkonu práce, nesmíme zapomenout zmínit celkový rámec politiky flexicurity pracovněprávního vztahu. S ohledem na snahu poskytnout oběma stranám co největší možnou volnost v úpravě vzájemných práv a povinností (tzv. flexibilitu) a přitom zachovat dostatečnou míru ochrany zaměstnance jako slabší strany (tzv. securitu), řídí se smluvní volnost určitými pravidly. Tam, kde je ochrana zaměstnance nezbytná, stanoví zákon kogentní ustanovení, požaduje výslovný souhlas zaměstnance, součinnost odborů nebo kontrolní činnost státu, zatímco v ostatních případech umožňuje aplikaci ústavního principu „co není zakázáno, je dovoleno“²⁵. Securitu můžeme spatřovat například v minimálních délkách jednotlivých dob odpočinku²⁶, flexibilitu pak mj. právě ve výkonu práce²⁷.

²⁵ Srov. čl. 2 odst. 4 Ústavy a čl. 2 odst. 3 LZPS s § 4a zákoníku práce a § 1 odst. 2 občanského zákoníku ve spojení s § 4 zákoníku práce. Princip uvedený v ústavním pořádku je do určité míry omezen zákoníkem práce a občanským zákoníkem, jež společně uvádějí, za jakých okolností je možné odchýlit se od pracovněprávních ustanovení. Konkrétně tak lze učinit, jestliže to zákon výslovně nezakazuje, přičemž vlastní úprava není v rozporu ani se zásadami pracovního práva vyjádřenými v § 1a zákoníku práva, dobrými mravy, veřejným pořádkem nebo právem na ochranu osobnosti, jakož ani s ustanoveními, kterými se zapracovávají předpisy EU, jak je stanoveno v § 363 zákoníku práce. Stejně tak „*nesmí být smluvní úprava nižší nebo vyšší, než práva nebo povinnosti, které stanoví zákoník práce nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné*“, jak stanoví § 4a odst. 1 zákoníku práce. Posledně zmíněný nazýváme principem minimaxu.

²⁶ Doba odpočinku v tomto případě vytváří protíváhu k jednostranné flexibilitě zaměstnavatele v otázkách přidělování práce zaměstnanci (HŮRKA 2009, s. 125).

²⁷ Kromě flexibility výkonu práce najdeme v zákoně také flexibilitu zaměstnání, která se například projevuje v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr.

V oblasti flexibility výkonu práce rozlišujeme flexibilitu místa výkonu práce a flexibilitu úpravy pracovní doby. V některých institutech se obě tyto pojí dohromady a poskytují tak zaměstnanci maximální možnou míru pracovní volnosti²⁸. V zaměstnanecky nejpříznivější variantě si pak zaměstnanec, laicky řečeno, sám volí, kdy a kde bude práci vykonávat²⁹.

Nutno říci, že flexibilní přístup má napomáhat nejen zaměstnanci, ale také zaměstnavateli. Účelem celé koncepce je sladění rozdílných potřeb obou stran. Prostřednictvím flexibilních institutů se snažíme docílit co nejlepšího poměru mezi časovými možnostmi zaměstnance (jednotlivce, potažmo jeho domácnosti) a požadavky zaměstnavatele, které směřují k dosažení maximálních výsledků³⁰.

²⁸ Srov. home office.

²⁹ S tímto se samozřejmě vždy pojí alespoň pokyn zaměstnavatele, do kdy má být práce hotova. Pro tento nejzazší časový okamžik se v praxi používá hovorový termín „deadline“.

³⁰ POLÁK, KVASNICOVÁ & TICHÁ 2015, s. 9.

2 Flexibilní úprava pracovní doby aneb „do práce z práce, jak se mi zachce“

2.1 Stručné přiblížení standardní úpravy pracovní doby

Ještě předtím, než si vysvětlíme flexibilní varianty rozvržení pracovní doby, měli bychom si alespoň stručně popsat, co je standardem, od něž se budeme odchylovat. Jak tedy vypadá klasická pracovní doba, kterou stanoví zákoník práce, pokud se strany nedohodnou jinak? Jak už jsme si na předchozích stranách uvedli, pracovní doba *je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele*³¹. Základním časovým úsekem je pak pracovní týden. Ten však může být kratší než týden ve smyslu § 350a zákoníku práce. Týdnem se myslí sedm po sobě následujících kalendářních dnů³². Naproti tomu pracovní týden, jak uvádí § 81 odst. 2 zákoníku práce, představuje většinou pouze jen pět po sobě jdoucích dnů (pondělí až pátek). Pracovní týden se tedy může u různých povolání i u různých zaměstnavatelů lišit. V rámci pracovního týdne je pak zaměstnanci stanovena týdenní pracovní doba, což je určitý počet hodin, jež je zaměstnanec povinen v průběhu tohoto týdne odpracovat, a to podle rozvrhu pracovních směn, který stanoví zaměstnavatel. Rozvrh pracovních směn určí každému zaměstnanci, kolik hodin má který den v daném pracovním týdnu odpracovat, přičemž spolu s tím, v klasické situaci, stanoví i začátek a konec směny. Směna je tedy tou částí týdenní pracovní doby bez práce přesčas, v níž je zaměstnanci podle předchozího rozvržení pravidelně nařizována práce³³.

Generálně je uzákoněna čtyřicetihodinová týdenní pracovní doba³⁴ pro všechny zaměstnance, s výjimkou zaměstnanců taxativně uvedených v § 79 odst. 2 zákoníku práce³⁵, jejichž týdenní pracovní doba musí být ze zákona kratší. Ujednání delší týdenní pracovní doby není přípustné³⁶. U nezletilých navíc nesmí dojít k překročení

³¹ Ustanovení § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

³² Ustanovení § 350a zákoníku práce.

³³ Komentář k zákoníku práce 2018, s. 250.

³⁴ Ustanovení § 79 odst. 1 zákoníku práce.

³⁵ Například horníků, ale také všech zaměstnanců s třísměnným, dvousměnným nebo nepřetržitým provozem.

³⁶ Pozn.: U nerovnoměrného rozvržení pracovní doby nesmí být tato délka překročena v průměru za vyrovnávací období, jak uvádí § 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce.

čtyřicetihodinové hranice v souhrnu všech základních pracovněprávních vztahů, které má nezletilý v určitém okamžiku uzavřené³⁷. Směna pak nesmí trvat déle než 12 hodin u dospělého jedince³⁸, 8 hodin u osoby mladší 18 let³⁹. Vše nad tuto dobu se počítá jako práce přesčas⁴⁰.

Pracovní doba může být v průběhu pracovních týdnů rozložena buďto rovnoměrně, nebo nerovnoměrně. Nerovnoměrné rozložení pracovní doby však již považujeme, jak bylo výše uvedeno, za flexibilní formu výkonu práce, byť tato flexibilita svědčí primárně zaměstnavateli.

2.2 Jednotlivé flexibilní instituty pracovní doby

2.2.1 Zkrácená pracovní doba (včetně čtyřdenního pracovního týdne)

Zaměstnavatel, který není uveden v § 109 odst. 3 zákoníku práce⁴¹, může svým zaměstnancům, při zachování stejné výše mzdy, zkrátit stanovenou týdenní pracovní dobu⁴² prostřednictvím vnitřního předpisu nebo na základě kolektivní smlouvy. Jedná se proto vždy buďto o jednostranné rozhodnutí samotného zaměstnavatele, nebo o výsledek kolektivního vyjednávání s odbory. Zkrácení pracovní doby si však nelze s jednotlivými zaměstnanci ujednat individuálně. Pokud je tedy v pracovní smlouvě uvedena zkrácená pracovní doba, jde o pouhé informování zaměstnance o jeho týdenní pracovní době podle § 37 odst. 1 písm. e) zákoníku práce, nikoli o individuální ujednání⁴³.

Komentář k zákoníku práce 2018 považuje za zkrácení v tomto smyslu i stanovenou týdenní pracovní dobu zaměstnanců uvedených v § 79 odst. 2 zákoníku práce⁴⁴, tedy kupříkladu horníků, přičemž hovoří o tzv. zkrácení zákonem. Autorka této práce se však domnívá, že se jedná spíše o stanovenou týdenní pracovní dobu sui generis,

³⁷ Ustanovení § 79a zákoníku práce.

³⁸ Ustanovení § 83 zákoníku práce.

³⁹ Ustanovení § 79a zákoníku práce.

⁴⁰ Práci přesčas pak rozumíme dobu výkonu práce, která přesahuje stanovenou týdenní pracovní dobu předem rozvrženou do směn, přičemž je konána na příkaz nebo se souhlasem zaměstnavatele. Kompletní definici nalezneme v § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce, bližší regulaci poté v § 93 téhož zákona.

⁴¹ Zaměstnavatel, jehož zaměstnancům přísluší za vykonanou práci místo mzdy plat. Konkrétně jde o stát, ÚSC, státní fondy, určité příspěvkové organizace, školské právnické osoby blíže specifikované v daném ustanovení nebo regionální rady soudržnosti.

⁴² Tato zkrácená doba je pak novou stanovenou týdenní pracovní dobou (což by mělo být v budoucím novelizovaném znění zákoníku práce explicitně uvedeno, konkrétně v § 79 odst. 3).

⁴³ GOGOŤ, HURKA & ÚLEHLOVÁ 2012, s. 35.

⁴⁴ Komentář k zákoníku práce 2018, s. 252.

což vyplývá jednak z gramatického výkladu odst. 2, jednak z logického výkladu odst. 3 tohoto ustanovení, který uvádí pouze dvě varianty zkrácení týdenní pracovní doby, mezi něž se zkrácení prostřednictvím zákona neřadí. Stejně tak by tento výklad vylučoval možnost, aby například zaměstnavatel – stát⁴⁵ zaměstnával zaměstnance s dvousměnným pracovním režimem, jemuž ze zákona náleží maximální délka stanovené týdenní pracovní doby ve výši 38,75 hodin týdně.

Nutno zdůraznit, že při tomto zkrácení nesmí být zaměstnanci snížena výše mzdy⁴⁶. V důsledku bude tedy pobírat stejnou měsíční částku⁴⁷ za méně odpracovaných hodin, a to bez ohledu na skutečnost, zda se mzda odvíjí od počtu odpracovaných hodin, či je paušálně vázána na celý měsíc. V případě hodinové mzdy musí být hodinová sazba při snížení počtu odpracovaných hodin navýšena⁴⁸. Zaměstnanec má zkrátka nárok na mzdu za plně stanovenou pracovní dobu.

Za práci přesčas je u tohoto institutu považována veškerá doba, která překračuje zkrácenou stanovenou týdenní pracovní dobu. Jinými slovy dobu, kterou zaměstnavatel určil jako výchozí. Ve srovnání s kratší pracovní dobou, kterou si představíme na následujících stranách, je tak pro zaměstnance v otázce dosažení příplatků přívětivější.

Zkrácenou pracovní dobu lze vlastně považovat za jakýsi benefit, který může zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytnout⁴⁹, přičemž je povinen dodržet zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace⁵⁰, obě zakotvené v § 1a odst. 1 písm. e) zákoníku práce. Tyto zásady musí být vždy aplikovány tak, aby zaměstnavatel, který přiznává zkrácenou týdenní pracovní dobu alespoň jednomu zaměstnanci, byl povinen přiznat tutéž i všem ostatním zaměstnancům, a to bez ohledu na typ jejich pracovní činnosti, směnný pracovní režim nebo jiné odlišnosti jejich pracovní náplně. Jestliže se délka jejich stanovené týdenní pracovní doby již ze zákona liší, bude všem zkrácena o stejnou dobu (kupříkladu všem zaměstnancům bude odečteno 5 hodin)⁵¹. Tento fakt však může zaměstnavatele v důsledku bohužel spíše od jakéhokoli zkrácení odradit.

⁴⁵ Zaměstnavatel ve smyslu § 109 odst. 3 zákoníku práce.

⁴⁶ Ustanovení § 79 odst. 3 zákoníku práce.

⁴⁷ Která by mu náležela při zachování nezkrácené stanovené týdenní pracovní doby.

⁴⁸ ZRUTSKÝ 2016.

⁴⁹ MACHAČ 2014, s. 66.

⁵⁰ HURKA 2009, s. 116.

⁵¹ GOGOVÁ, HURKA & ÚLEHLOVÁ 2012, s. 36.

Zaměstnanci by pravděpodobně zkrácené pracovní době jen těžko něco vytkli. Snad jedině její dlouhodobou negarantovatelnost v případě, kdy je jednostranně stanovena zaměstnavatelovým vnitřním předpisem, poněvadž pak může být zaměstnavatelem také kdykoli změněna na zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu. To platí i v případě, že je tato doba informativně uvedena v pracovní smlouvě. Zaměstnanec totiž fakticky nemá na takové zkrácení nárok, pokud se nebudeme o domáhání se dodržení zmíněných základních pracovněprávních zásad. Proto je pro zaměstnance výhodnější situace, kdy je takto zkrácená pracovní doba součástí uzavřené kolektivní smlouvy, neboť ta je pro obě strany závazná⁵². Ovšem i kolektivní smlouvu lze vypovědět za podmínek stanovených v § 26 zákoníku práce.

Počet uživatelů zkrácené pracovní doby není bohužel nikde zachycen. Můžeme si tedy alespoň říci, že by měla být využívána především v zaměstnáních s tzv. obtížným pracovním prostředím⁵³. Nově někteří pokrokoví zaměstnavatelé zavádějí tzv. zkrácené pátky, které se u zaměstnanců těší velké oblibě. V praxi je zkrátka pracovní směna připadající na pátek o něco kratší než ostatní směny v týdnu, což zaměstnancům umožní například dříve vyrazit na chatu a užít si tak o něco delší víkendové volno, které pak v závěru může přinést vyšší efektivitu v dalším pracovním týdnu.

Ke zkrácení pracovní doby může dojít buďto tzv. „odshora“, nebo „odspoda“. Výše popsaná úprava uvedená v § 79 odst. 3 zákoníku práce je zkrácením „odspoda“, neboť k ní přistupují sami zaměstnavatelé, aniž by jim stát cokoli nařizoval. Podle dostupných statistik je takový způsob značně efektivní. Spokojenost zaměstnanců vzrůstá společně s jejich loajalitou k zaměstnavateli. Zároveň pracují rychleji, efektivněji a s méně chybami. Jak vyplynulo ze švédských experimentů, které se uskutečnily v průběhu roku 2016, zaměstnanci se při takto nastavených pracovních podmínkách sami snaží eliminovat zbytečné činnosti⁵⁴. Produktivita jejich práce tedy vzroste.

Zkrácení „odshora“ neboli zákonem naopak mnoho úspěchů dosud nepřineslo, a to zejména z toho důvodu, že se z pohledu zaměstnanců většinou nic nezměnilo. Záměrem celého plánu je snížení počtu hodin stanovené pracovní doby stávajících zaměstnanců a v případě potřeby příbrání zaměstnanců nových. V předchozích případech bylo ovšem zákonným snížením docíleno pouze toho, že zaměstnavatelé platili stávajícím

⁵² Ustanovení § 25 odst. 1 zákoníku práce.

⁵³ JOUZA 2018.

⁵⁴ DOSKOČILOVÁ 2018.

zaměstnancům více přesčasových hodin, přičemž další nepřibrali vůbec, nebo jen v malém počtu. Zvýšily se tak akorát mzdové náklady, neboť přesčasy jsou lépe ohodnoceny než stanovená pracovní doba, což je jedním z důvodů, proč ekonomové tuto variantu zkrácení pracovní doby nedoporučují⁵⁵. Idea zákonem zkrácené stanovené týdenní pracovní doby, která zaměstnancům zajistí více času na osobní život, jakož i méně stresu, a sníží nezaměstnanost⁵⁶ a genderovou finanční nerovnováhu⁵⁷, se tak bohužel zatím nenaplnila. Když už byla zmíněna otázka snížení stresu, neměli bychom zapomínat, že zkrácením „odshora“, tedy vnuceným snížením hodin stanovené pracovní doby, nedojde ve většině případů k úbytku objemu pracovních úkolů, proto je na zaměstnance častokrát vyvíjen daleko větší tlak, neboť jsou nabádáni k tomu, aby stejný objem práce odpracovali za kratší dobu (což souvisí se snahou zaměstnavatelů co nejvíce eliminovat počet přesčasových hodin). O zákonné zkrácení se aktuálně zasazuje ČMKOS v čele se svým předsedou Josefem Středulou, který hodlá do roku 2023 snížit stanovenou týdenní pracovní dobu ze 40 hodin na 37,5 hodin⁵⁸. Reaguje tak především na fakt, že Česká republika má jednu z nejdelších pracovních dob v Evropě⁵⁹, přičemž se s delší pracovní dobou zároveň poji nižší ohodnocení práce. Podle Středuly český zaměstnanec odpracuje za celou svou profesní kariéru o jedenáct let více než by odpracoval v Německu, přitom za zlomek finanční odměny⁶⁰. Středula na podporu svého návrhu uvádí, že na základě vyjednávání takto bezproblémově zkrátilo pracovní dobu již 77 % firem⁶¹. Zda se tato změna prosadí celoplošně a jaké bude mít důsledky, se teprve dozvíme.

Nicméně ve skandinávských zemích můžeme aktuálně sledovat ještě převratnější trend, a to zkracování pracovního týdne z pěti dní na čtyři. Zatím se sice jedná spíše o

⁵⁵ DOSKOČILOVÁ 2018.

⁵⁶ Jak bylo uvedeno výše, častěji dochází k tomu, že zaměstnavatel přidává přesčasovou práci stávajícím zaměstnancům, než aby přijímal zaměstnance nové. V závěru tedy nejsou na pracovní trh vtaženy další osoby. Stejně tak se objevuje i paradox v podobě zaměstnanců, kteří si v důsledku zkrácení pracovní doby přiberou další zaměstnání, neboť mají najednou více času. Jedná se především o muže. Tím se pomyslné sociální nůžky čím dál více rozvírají nejen mezi muži a ženami, ale i mezi zaměstnanými a nezaměstnanými (DOSKOČILOVÁ 2018).

⁵⁷ Tato nerovnováha vychází ze skutečnosti, že si ženy z důvodů péče o děti a rodinné příslušníky berou častěji kratší pracovní úvazky, neboť standardní stanovená týdenní pracovní doba je pro ně těžce slučitelná s rodinným životem. S kratší pracovní dobou se poji nižší finanční odměna. V případě značného zkrácení stanovené týdenní pracovní doby by už ale i pro ně mohla být taková pracovní doba přípustná, což by jim zajistilo mzdu nebo plat v běžné výši. Tamtéž.

⁵⁸ PROKEŠ 12-09-2018.

⁵⁹ PETRÁŇOVÁ 2016.

⁶⁰ SVOBODA 2019.

⁶¹ PROKEŠ 11-09-2018. Nutno poznamenat, že hovoří o dobrovolném zkrácení „odspoda“, tedy zkrácení podle § 79 odst. 3 zákoníku práce, které nezaručuje stejný úspěch nové úpravy.

rozhodnutí jednotlivých zaměstnavatelů, ovšem v budoucnu by se situace mohla změnit. Podle prvních výsledků se totiž produktivita práce zaměstnanců zvýšila až o 40 %⁶². Čtyřdenní pracovní týden testují i čeští zaměstnavatelé, avšak v menším měřítku. Mezi první tuzemské firmy se řadí společnosti Citfin, Devx a Sherpas⁶³. „Uvědomili jsme si, že schopnost vyvážit osobní a pracovní život je pro mladé lidi stejně důležitá jako finanční odměna“, uvedla Dagmar Kubíková, členka představenstva Citfinu⁶⁴. Ve stejném duchu podpořil zkrácený pracovní týden i šéf agentury Sherpas, Luboš Plotěný: „Dává nám to mnohem větší smysl než sypat peníze do posiloven v kancelářích nebo najímání happiness manažerů. V práci se podle nás má pracovat a naším úkolem je umožnit všem věnovat se jejich koníčkům a rodinám v čase, který patří jen jim“⁶⁵.

2.2.2 Kratší pracovní doba

Oproti zkrácené pracovní době je kratší pracovní doba ujednáním čistě individuálním. Zaměstnavatel (a to jakýkoli bez výjimky, tedy i zaměstnavatel poskytující plat) může se zaměstnancem uzavřít pracovní smlouvu (nebo DPP či DPČ), která zaměstnanci stanoví týdenní pracovní dobu kratší, než jaká by mu podle § 79 zákoníku práce příslušela. Mzda nebo plat se pak sníží v poměru ke kratší pracovní době, což je zásadní rozdíl, kterým se tento flexibilní institut liší od předchozího.

Právě snížení finančního ohodnocení může hrát podstatnou roli při zvažování, zda nástroj využít či nikoli. Zaměstnanec se však rozhodně nemusí obávat trvalé změny, neboť kratší pracovní dobu si lze sjednat i jen jako dočasné opatření (například do určitého věku dítěte). Tato varianta bývá výhodnější jak pro zaměstnance, který zkrácením řeší pouze dočasné záležitosti, tak pro zaměstnavatele. Kdykoli totiž může nastat situace, za níž si bude jedna ze stran přát návrat k původnímu režimu. Ani jedna však není oprávněna jednostranně „překlopit“ kratší pracovní dobu zpět na dobu zákonem stanovenou. Kupříkladu pokud by zaměstnavatel opět potřeboval zaměstnance tzv. na plný úvazek⁶⁶, přičemž by ve smlouvě měli ujednanou kratší pracovní dobu na dobu neurčitou, a zaměstnanec by projevil nesouhlas s návratem k původní pracovní době, zaměstnavateli by nezbývalo nic jiného než to respektovat, a případně přijmout dalšího

⁶² HORÁČEK 2020; HORÁČKOVÁ 2019; HOVORKOVÁ 2019.

⁶³ VÁLKOVÁ 2019.

⁶⁴ VÁLKOVÁ 2019.

⁶⁵ OŽANA 2019.

⁶⁶ Hovorové označení pro stanovenou pracovní dobu ve smyslu § 79 zákoníku práce.

zaměstnanec. V opačném případě by před sebou měl alespoň vidinu brzkého ukončení tohoto ujednání, po němž by se kratší doba automaticky opět změnila na pracovní dobu stanovenou zákonem. Stejně tak by si zaměstnanec mohl být jist tím, že po uplynutí stanovené doby bude mít znovu místo poskytující vyšší příjem. Jak již bylo uvedeno výše, ani zaměstnanec nemá v českém právním prostředí právo jednostranně rozhodnout o návratu k původní délce pracovní doby. Podle nové směrnice work-life balance jsou však členské státy povinny zajistit, aby zaměstnancům⁶⁷, kteří mají děti, jejichž věk nepřekročil min. osm let, a zaměstnancům, jež jsou pečujícími osobami⁶⁸, náleželo právo žádat o pružné uspořádání práce⁶⁹ za účelem péče⁷⁰ a zároveň právo žádat o původní rozvržení pracovní doby⁷¹, kdykoli to odůvodňuje změna okolností. Za těchto podmínek je pak zaměstnavatel sice oprávněn žádost o využití zmíněných práv zamítnout, avšak jakékoli zamítnutí či odklad je povinen řádně odůvodnit⁷², přičemž záleží na daném členském státu, zda bude požadovat písemné odůvodnění či mu postačí jen ústní forma⁷³. Není tedy výslovně stanoveno právo zaměstnance jednostranně rozhodnout o návratu k předchozímu režimu, ale je mu zaručeno, že se zaměstnavatel bude jeho žádostí zabývat, přičemž požadavek písemného vyjádření zde má podobnou formu lehkého nátlaku jako u odmítnutí žádosti taxativně stanovených osob, jak bude vysvětleno v následujícím odstavci.

Navrhnout tzv. částečný úvazek⁷⁴ může kterákoli ze smluvních stran, tedy jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Nutno znovu zmínit, že zaměstnanec nemá ze zákona

⁶⁷ Směrnice hovoří o „pracovnících“. Pojem pracovník je v unijním právu díky výkladu Soudního dvora EU vykládán široce (viz například Trojani (C-456/02), ECLI:EU:2004:488). Nicméně základní definice „pracovníka“ (v anglickém znění „worker“), kterou poskytuje rozsudek Lawrie-Blum (C-66/85), ECLI:EU:C:1986:284 ve spojení s rozsudkem Levin (C-53/81), ECLI:EU:C:1982:105, odpovídá definici zaměstnance vyplývající ze spojení § 6 a § 2 zákoníku práce. Pro účely tohoto ustanovení českého zákoníku práce je postačující pojem „zaměstnanec“.

⁶⁸ Podle čl. 3 odst. 1 písm. d) směrnice work-life balance se pečující osobou 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*“.

⁶⁹ Pružným uspořádáním práce se v souladu s čl. 3 odst. 1 písm. f) směrnice work-life balance myslí i další flexibilní instituty, jakými jsou například home office nebo teleworking, nicméně nejčastěji si pod tímto označením v České republice vybavíme právě kratší pracovní dobu, která je zde taktéž, v porovnání se zmíněnými instituty, v nejvyšším počtu využívána.

⁷⁰ Čl. 9 odst. 1 směrnice work-life balance.

⁷¹ Čl. 9 odst. 3 směrnice work-life balance.

⁷² Čl. 9 odst. 2 směrnice work-life balance.

⁷³ Recitál č. 22 směrnice work-life balance.

⁷⁴ Hovorové označení pro kratší pracovní dobu.

nárok na sjednání kratší pracovní doby⁷⁵. Nad rámec základních požadavků směrnice work-life balance poskytuje zákoník práce ve svém v § 241 odst. 2 speciální „privilegium“ zaměstnancům tamtéž taxativně uvedeným⁷⁶. Pokud tito zažádají o kratší pracovní dobu, musí jim být vyhověno. Jedinou výjimkou, pro niž lze těmto zaměstnancům žádost odmítnout, jsou vážné provozní důvody zaměstnavatele⁷⁷. Zákon pojem blíže nespecifikuje, avšak Nejvyšší soud i ombudsmanka se jeho výkladem již několikrát zabývaly⁷⁸. V řadě případů totiž zaměstnavatelé argument vážných provozních důvodů zneužívali, poněvadž nebyli kratší pracovní době nakloněni. Nelze opomenout, že v případě sporu jsou zaměstnavatelé povinni existenci těchto důvodů prokázat⁷⁹. Zlepšení současné úpravy by mohla přinést právě směrnice work-life balance, pokud bude Česká republika vyžadovat, aby zaměstnavatel odmítnutí žádosti spolu s vážnými provozními důvody písemně specifikoval. Tento fakt může znamenat zásadní pokles zneužití zmíněného zákonného ustanovení, neboť lze předpokládat, že každý zaměstnavatel pečlivěji předem zváží, zda jsou jeho důvody opravdu tak závažné, aby ustály případné spory vyplývající z odmítnutí žádosti.

Stejně tak jako u zkrácené pracovní doby, i zde je potřeba dodržet zásadu rovného přístupu a zákazu diskriminace. Judikatura Nejvyššího soudu potvrdila stanovisko tvrdící, že všichni zaměstnanci daného zaměstnavatele, kteří jsou osobami uvedenými v § 241 odst. 2 zákoníku práce, jsou oprávněni si o kratší dobu zažádat, přičemž zaměstnavatel musí ke všem přistupovat stejně, a tedy i všem vyhovět, pokud vyhoví jednomu z nich (uvažujeme o osobách, které zažádaly v určitém čase za shodného stavu podnikatelské činnosti zaměstnavatele)⁸⁰.

⁷⁵ Komentář k zákoníku práce. s. 1000.

⁷⁶ Zaměstnanec/zaměstnankyně pečující o dítě mladší patnácti let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu středně těžce závislou, těžce závislou nebo úplně závislou na pomoci jiné fyzické osoby.

⁷⁷ Ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce.

⁷⁸ Vážné provozní důvody se posuzují tak, že se vyhodnocují rozdíly mezi modelem plného a částečného úvazku daného zaměstnance. Pokud by z porovnání vyšlo najevo, že nově navrhovaná úprava pracovní doby znemožní, naruší nebo vážně ohrozí řádný provoz zaměstnavatele (konkrétně plnění jeho úkolů nebo činnosti), může se zaměstnavatel dovolávat vážných provozních důvodů. *Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003*. Při posuzování vážných provozních důvodů je nutno vycházet vždy ze stavu provozu v době, kdy byla žádost o kratší pracovní dobu podána. *Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 7. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013*. Součástí posuzování vážných provozních důvodů je i zohlednění povahy provozu, počet zaměstnanců a jejich zastupitelnost. Pokud je zaměstnavatel schopen pokrýt svou potřebu bez větších obtíží, musí být zaměstnanci kratší pracovní doba přiznána (VOP 2015).

⁷⁹ BOČANOVÁ & ČADSKÁ 2018.

⁸⁰ *Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003*.

Kromě snížené finanční odměny je pro částečný úvazek také typické zvláštní počítání přesčasů. Ve srovnání s přesčasy u plného úvazku, tedy zákonem stanovené týdenní pracovní doby, dosáhne zaměstnanec na přesčasy u kratší pracovní doby jen ojediněle, neboť pro jejich naplnění musí nejprve přesáhnout právě tuto zákonem stanovenou pracovní dobu, nikoli kratší pracovní dobu⁸¹. Jednoduše řečeno, přesčasy se mu počítají až po odpracování doby plného úvazku. Znamená to tedy, že za dobu převyšující sjednanou kratší pracovní dobu a zároveň nepřesahující zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu zaměstnanci nenáleží příplatek nebo náhradní volno ve smyslu § 114 zákoníku práce⁸². Na druhou stranu není možné těmto zaměstnancům práci přesčas nařídit⁸³, což je jistě velikou výhodou a známkou stability kupříkladu pro osoby pečující o své blízké, pro které je jistota včasného skončení práce nezbytná z hlediska dalších osobních povinností. Avšak důležité je opět ujasnění, co se v tomto kontextu myslí přesčasem. Zákoník práce totiž doslovně říká, „*U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je práci přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit*“⁸⁴, z čehož vyplývá, že zaměstnavatel není oprávněn zaměstnanci jednostranně přikázat, aby pracoval nad rámec stanovené týdenní pracovní doby (tedy nad dobu stanovenou zákonem – kupříkladu nad 40 hodin týdně u zaměstnance v jednosměnném provozu). To by ale znamenalo, že může zaměstnanci v souladu se zákonem, ad absurdum, denně přidělovat práci i po skončení jeho sjednané kratší pracovní doby (tedy například po 6 hodinách za den), přičemž je zaměstnanec povinen pokračovat v práci. Pokud bychom použili tento výklad, mohlo by dojít ke zmaření funkce institutu, neboť by přicházelo v úvahu zapojení zaměstnance jako při plném úvazku. Výhody kratší pracovní doby by tak byly potlačeny. Je zřejmé, že toto nebylo úmyslem zákonodárce, pravděpodobně se tedy jedná jen o nepřesnou formulaci. Ve skutečnosti je smyslem ustanovení za středníkem to, aby se zaměstnanci s kratší

⁸¹ Uveďme si příklad: Zatímco zaměstnanec, který má stanovenou týdenní pracovní dobu podle § 79 odst. 1 zákoníku práce (40 hodin týdně) rozdělenou do pěti pracovních dnů po 8 hodinách denně, vykonává práci přesčas již započítáním deváté hodiny v pracovním dni (za předpokladu, že zbytek dní v týdnu bude pracovat plánovaných 8 hodin denně), zaměstnanec s kratší pracovní dobou, ujednanou kupříkladu na 30 hodin týdně, rozdělenou taktéž do pěti pracovních dní po 6 hodinách, při započítání sedmé hodiny vykonává dál práci, která je považována za běžnou pracovní dobu. Práci přesčas by konal až překročením čtyřicáté hodiny v daném týdnu.

⁸² V ostatních případech má zaměstnanec za práci přesčas nárok na jednak mzdu odpovídající odpracované době (na tuto má samozřejmě nárok i zaměstnanec s kratší pracovní dobou), a jednak na příplatek ve výši minimálně 25 % průměrného výdělku nebo na náhradní volno.

⁸³ Ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce.

⁸⁴ Ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) věta druhá zákoníku práce.

pracovní dobou mohli spolehnout na svůj rozvrh pracovní doby a uspořádat si dobu odpočinku podle svého. Jsou proto oprávněni návrh zaměstnavatele, aby v práci zůstali nad dobu sjednanou, odmítnout. Tento závěr dokládá i odborná publikace kolektivu Gogová, Hůrka, Úlehlová, v níž se hovoří o „*práci nad sjednanou kratší pracovní dobu*“⁸⁵, stejně tak jako, mezi jinými, vyjádření Státního úřadu inspekce práce, v němž se píše: „*Zaměstnanec může, po vzájemné dohodě se zaměstnavatelem, vykonávat práci nad rámec sjednané kratší pracovní doby, ale příplatek za práci přesčas mu bude náležet teprve za vykonanou práci nad rámec stanovené týdenní pracovní doby*“⁸⁶.

Kratší pracovní doba není v České republice stále příliš rozšířená, byť podle průzkumů zájem o ni stoupá. V porovnání s evropskými zeměmi jsme daleko za průměrem. Zatímco částečný úvazek v Evropě využívá průměrně 19 procent zaměstnanců, v tuzemsku je to pouhých 6 procent⁸⁷. Z největší části jde o pracovníky/pracovnice ve službách a v prodeji nebo o specialisty/specialistky svého oboru⁸⁸. V České republice nabízí tento institut například společnost Siemens nebo Citibank⁸⁹. Stále zde ovšem máme řadu zaměstnání, u nichž je sjednání kratší pracovní doby obtížné. Jedná se například o práci v textilním průmyslu. Jak v roce 2017 uvedla ředitelka zaměstnanecké sekce Svazu průmyslu a dopravy Jitka Hejduková, „*Většinou jde o nepřetržitý provoz, a přestože je teoreticky možné vyměnit v průběhu směny na stroji nebo obsluhovém úseku pracovníka, v praxi se to často ukázalo jako nemožné. Zejména při noční směně, kdy chybí dopravní spojení v průběhu noci. Autobusy totiž jezdí tradičně na začátky a konce směn*“⁹⁰. Na druhé straně se kratší pracovní doba objevuje už i u povolání typu skladník nebo prodavač, která byla dosud známá ne příliš zaměstnanecky příznivými pracovními podmínkami. Vždy tedy hraje velkou roli situace na pracovním trhu (aktuální nízká nezaměstnanost svědčí zaměstnancům), jakož i ochota a osvědčenost zaměstnavatele. V případě posledně zmíněných povolání je takovým zaměstnavatelem například Lidl⁹¹.

⁸⁵ GOGOVÁ, HŮRKA & ÚLEHLOVÁ 2012, s. 116.

⁸⁶ SUIP 2018.

⁸⁷ PEKAROVÁ ADAMOVIČ 2018.

⁸⁸ ČSÚ 2017, s. 151.

⁸⁹ JOUZA 2018.

⁹⁰ NĚMCOVÁ 2017.

⁹¹ Tamtéž.

Nejčastějšími uživatelkami kratší pracovní doby jsou ženy, přičemž důvody této volby bývají spojovány s péčí o postiženou osobu (z 20,9 procent), zdravotními důvody (z 16,4 procent), nemožností nalézt práci na plný úvazek (ze 17 procent) nebo dalším vzděláváním (ze 2,4 procent)⁹². Ve většině případů se tedy nejedná o zcela dobrovolnou a nezávislou volbu. Kratší pracovní doba se kromě nižší mzdy pojí také s nižším důchodem, což vede k vyššímu riziku chudoby a sociálnímu vyloučení (především) žen, zejména ve stáří⁹³.

2.2.3 Sdílené pracovní místo, tzv. job sharing

Nově zaváděným institutem, úzce souvisejícím s částečným pracovním úvazkem, je sdílené pracovní místo neboli job sharing. Jedná se o nástroj, který umožňuje dvěma či více zaměstnancům sdílet jednu pracovní pozici, resp. dělit se o jedno pracovní místo. Nejde tedy primárně o užívání téhož technického zázemí či o práci na stejném projektu, důležitým znakem je právě jen shodná sdílená pozice. Zaměstnavatel obsadí pracovní místo, které běžně zastává jeden zaměstnanec se stanovenou týdenní pracovní dobou (tzv. full time job), více lidmi, s nimiž uzavře dohody mimo pracovní poměr (DPP nebo DPČ) nebo pracovní smlouvy s kratší pracovní dobou (částečné úvazky, tzv. part time job)⁹⁴. Těmto zaměstnancům je díky tomu umožněno rozvrhnout si pracovní dobu podle svých možností, jsou však zároveň povinni společně pokrýt zaměstnavatelem požadovaný rozvrh práce, jakož i pracovní činnost samotnou⁹⁵. Od zaměstnanců je proto vyžadována vzájemná aktivní komunikace a schopnost dohodnout se na rozložení a délce jejich směn. Požadavky zaměstnavatele na rozvrh práce, její náplň a přidělování jednotlivým zaměstnancům se mohou u různých zaměstnavatelů lišit, výsada flexibilního rozhodování bude ovšem v tomto případě vždy náležet zaměstnancům.

Jen pro představu si uvedme pár možných zaměstnavatelových požadavků na rozvrhování pracovní doby. Zaměstnavatel může kupříkladu trvat na tom, aby se v pátek od 9 do 16 hodin na pracovišti nacházel alespoň jeden zaměstnanec. To, který z nich to bude, případně zda se jich v této době vystřídá více, ponechá již z podstaty institutu na

⁹² JOUZA 2018.

⁹³ Část první Důvodové zprávy k Prvnímu návrhu směrnice work-life balance 2017.

⁹⁴ To, zda zaměstnavatel využije pro sdílené pracovní místo pracovní smlouvy nebo dohody mimo pracovní poměr hraje v nastavení institutu svou roli. Obě úpravy se od sebe vzájemně liší (KOTÍKOVÁ, KYZLINKOVÁ, VÁŇOVÁ, VEVEKOVÁ & VYCHOVÁ 2019, s. 10).

⁹⁵ Bod B Obecné části Důvodové zprávy k novele zákoníku práce.

samotných zaměstnancích. Naopak jinému zaměstnavateli postačí pouhý fakt, že si všichni zaměstnanci odpracují svou týdenní pracovní dobu, bez ohledu na časové rozmezí, v němž tak učiní, čímž jim v důsledku také umožní pracovat ve stejný čas na stejném místě. V dalším případě může zaměstnavatel dokonce vyžadovat, aby si část pracovní doby zaměstnanci naplánovali společně. K tomu se hodí poznamenat, že možnost spolupráce více zaměstnanců, kteří zastávají shodnou pozici, častokrát představuje přínos nejen pro zaměstnance, ale v důsledku i pro samotného zaměstnavatele, a to z hlediska efektivity pracovní činnosti. Podle přísloví „*víc hlav, víc ví*“ zaměstnanci ocení, pokud se mohou se složitým úkolem vzájemně poradit, rozdělit si jeho části podle svých preferencí a schopností, a v závěru tak zaměstnavateli odevzdat práci dříve, než kdyby se s ní potýkal každý zvlášť. Není to však pevně daným pravidlem, přítomnost kolegy může v určitých případech zaměstnance naopak rozptylovat (svádět k řešení mimopracovních záležitostí) či rušit (představme si kancelář „open space“, kde jedna osoba telefonuje, druhá píše e-maily a třetí načítá náročnou studii).

Existují proto dva modely job sharingu – tzv. twins model (volně přeloženo jako úzce spjatý model, případně model dvojčat) a islands model (ostrovní model, model založený na oddělených kompetencích)⁹⁶. Pokud si zaměstnavatel zvolí první variantu, která se v praxi daleko lépe implementuje, pracují zaměstnanci na projektu společně, sdílí stejnou kancelář/technické vybavení, komunikují spolu a předávají si práci. V opačném případě se zaměstnanci nemusí ani potkat⁹⁷, každému z nich je práce přidělována individuálně a také každý nese za její vypracování odpovědnost sám.

Nezpracované téma odpovědnosti za výkon sdílené práce (konkrétně za rozdělení pracovních úkolů, pracovní doby, včetně otázek souvisejících se vzájemnou zastupitelností zaměstnanců či s postupem při ukončení pracovního poměru sdílejícího zaměstnance apod.⁹⁸) představovalo jeden z klíčových argumentů pro legislativní zakotvení sdíleného pracovního místa. To si totiž v pracovních ujednáních již před přijetím novely zákoníku práce „žilo vlastním životem“, založené pouze na principu správně nastavené kombinace více částečných úvazků. Chystaná novela zákoníku práce však nyní přináší první zákonnou úpravu předkládaného flexibilního nástroje. Cílem nové

⁹⁶ Toto rozdělení zmiňuje například BUSINESS QUEENSLAND 2016 nebo PAGE 2018.

⁹⁷ Ačkoli se nemusí fyzicky potkávat, stále platí, že mají min. povinnost dohodnout se na rozdělení směn, na svém rozvrhu práce. Tato komunikace může probíhat prostřednictvím telefonického hovoru, elektronického zařízení, webové aplikace apod.

⁹⁸ KOTÍKOVÁ, KYZLINKOVÁ, VÁŇOVÁ, VEVERKOVÁ & VYCHOVÁ 2019, s. 7-8.

úpravy je snaha o zapojení většího počtu zaměstnanců s kratšími pracovními úvazky do pracovního procesu⁹⁹. Instrument má potenciál přilákat na trh práce zejména rodiče malých dětí, osoby pečující o své blízké (v obou případech jde především o ženy) nebo potenciální zaměstnance, kteří sami trpí určitými zdravotními obtížemi. V souladu se směrnicí work-life balance tak mj. přispívá ke zrovnoprávnění postavení žen na trhu práce¹⁰⁰. Legislativní úprava se rovněž snaží napomoci zaměstnavatelům s jejich administrativní náročností¹⁰¹. Nyní se ovšem přesuňme k samotné předkládané novele.

Ustanovení § 317a novely zákoníku práce zakládá podmínky pro aplikaci sdíleného pracovního místa. Pokud si zaměstnavatel a minimálně dva zaměstnanci (s kratší pracovní dobou a zároveň totožným druhem práce¹⁰²) ujednají¹⁰³, že si tito zaměstnanci budou pracovní dobu rozvrhovat sami podle svých potřeb (přičemž se musí na konkrétním rozvrhu práce vždy shodnout), je nutné, aby každý z nich takto v průběhu vyrovnávacího období¹⁰⁴ naplnil svou průměrnou týdenní pracovní dobu¹⁰⁵.

Poněvadž se bavíme o kratší pracovní době, týdenní pracovní doba se může u jednotlivých zaměstnanců lišit. Dejme tomu, že zaměstnanec A s kratší pracovní dobou má tzv. "poloviční úvazek", v jehož rámci je povinen odpracovat týdně v průměru 20 hodin, zatímco zaměstnanec B, který má rovněž uzavřenou smlouvu s kratší pracovní dobou, ale na tzv. "tříčtvrteční úvazek", stráví v práci průměrně 30 hodin v týdnu. Pokud bychom jedno sdílené pracovní místo přidělili právě výše uvedené dvojici zaměstnanců A a B, došlo by k překročení maximální stanovené pracovní doby pro jednoho

⁹⁹ Zaměstnanci by měli být, podle odhadů, motivováni lepšími pracovními podmínkami, které jim umožní lépe skloubit pracovní a rodinný život (bod A Obecné části Důvodové zprávy k novele zákoníku práce). Očekávány jsou především osoby pečující o své blízké nebo takové, které samy trpí určitými zdravotními obtížemi, pro něž se nemohou plně zapojit do práce na standardně stanovenou týdenní pracovní dobu.

¹⁰⁰ Bod H Obecné části Důvodové zprávy k novele zákoníku práce.

¹⁰¹ Tím, že se zaměstnanci využívající job sharing budou domlouvat sami mezi sebou (Bod C Obecné části Důvodové zprávy k novele zákoníku práce). Na druhé straně nelze opomenout možnou administrativní náročnost evidence pracovní doby všech těchto zaměstnanců, stejně tak jako možné komplikace při jejich překážkách.

¹⁰² Podle Důvodové zprávy k novele zákoníku práce je nezbytné, aby se jednalo o zaměstnance s kratší pracovní dobou a stejným druhem práce [K bodu 66 (§ 317a) K odst. 1 Zvláštní části Důvodové zprávy k novele zákoníku práce].

¹⁰³ Prostřednictvím několika samostatných písemných dohod s jednotlivými zaměstnanci, přičemž tyto musí vždy obsahovat bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby, jak stanoví § 317a odst. 2 novely zákoníku práce. Zákon sice vyžaduje písemnou formu, její nedostatek nicméně nebude stížen nicotností právního jednání [K bodu 66 (§ 317a) K odst. 2 Zvláštní části Důvodové zprávy k novele zákoníku práce]. Sdílené pracovní místo lze taktéž přímo zakomponovat do pracovní smlouvy/DPP/DPC (dtto).

¹⁰⁴ Které nesmí přesáhnout čtyři po sobě jdoucí kalendářní týdny (§ 317a odst. 1 novely zákoníku práce).

¹⁰⁵ Ustanovení § 317a odst. 1 novely zákoníku práce.

zaměstnanec¹⁰⁶, což zákon nepovoluje¹⁰⁷. Představme si zde ale ještě dalšího zaměstnanec C, jehož kratší pracovní doba činí v průměru 10 hodin týdně. Takový zaměstnanec by byl zcela kompatibilní jak se zaměstnancem A, tak se zaměstnancem B (vždy však pouze s jedním z nich). Nicméně pokud bychom jako zaměstnavatel chtěli pokrýt celou maximální stanovenou týdenní pracovní dobu (tedy 40 hodin týdně), museli bychom v případě kombinace „zaměstnanec A a zaměstnanec C“ ještě přijmout minimálně jednoho dalšího zaměstnanec (případně více zaměstnanců) na kratší pracovní dobu.

Co se týče stanovené týdenní pracovní doby, lze ji výjimečně překročit, a to v situaci, kdy zaměstnanec na žádost zaměstnavatele zastupuje druhého nepřítomného zaměstnanec, s nímž sdílí pracovní místo¹⁰⁸. Zaměstnanec je povinen dostavit se jako náhrada pouze tehdy, pokud s takovým možným zástupem předem v dohodě o sdíleném pracovním místě souhlasil, nebo vyslovil souhlas pro konkrétní případ¹⁰⁹. Obecně tedy není zaměstnancovou povinností kolegu zastoupit. Praxe však ukazuje, že zaměstnanci sdílející pracovní místo mají velký zájem na jeho fungování, a proto jsou vzájemné zastupitelnosti otevření¹¹⁰.

Vzhledem k tomu, že se sdílené pracovní místo obsazuje zaměstnanci s částečnými pracovními úvazky, otázky překážek v práci a práce přesčas se pro tento institut od úpravy stanovené kratší pracovní dobu nikterak neliší. Práce přesčas se počítá každému zaměstnanci zvlášť a s ohledem na ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce¹¹¹ je skutečně obtížné na ni dosáhnout.

¹⁰⁶ Viz ustanovení § 79 odst. 1 zákoníku práce.

¹⁰⁷ Ustanovení § 317a odst. 1 věta druhá před středníkem novely zákoníku práce.

¹⁰⁸ Ustanovení § 317a odst. 1 ve spojení s odst. 4 novely zákoníku práce.

¹⁰⁹ Ustanovení § 317a odst. 4 novely zákoníku práce.

¹¹⁰ FLEXIMETR 2020.

¹¹¹ Podle § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce musí takovou práci nařídít zaměstnavatel, popřípadě může být konaná pouze s jeho souhlasem. Souhlas je v případě kratší pracovní doby vyžadován vždy i od dotyčného zaměstnanec. U sdíleného pracovního místa budou již tyto body značně omezující. Zaměstnavatel pracovní dobu z podstaty sdíleného pracovního místa běžně nerozvrhuje. Jednostranně ji nařídí pouze v některém z následujících případů: buďto a) pokud zaměstnanci nepředložili v dostatečné lhůtě rozvrh sami, nebo b) je nutné zastoupit nepřítomného zaměstnanec, případně c) zaměstnavatel skutečně potřebuje překročit stanovenou týdenní pracovní dobu sdíleného pracovního místa (pravděpodobně z důvodu většího objemu práce v daném vyrovnávacím období). Dále zákoník práce stanoví, že prací přesčas je i u zaměstnanců s kratší pracovní dobou pouze práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu / tzv. plný úvazek (obecně tedy 40 hodin týdně). Uvažme, že jednak sdílené pracovní místo sleduje týdenní pracovní dobu zaměstnanců v rámci vyrovnávacího období (to, zda se jedná o práci přesčas tudíž nezjistíme z jednoho dne, ale pouze z kontextu celého vyrovnávacího období), a jednak jsou zaměstnanci povinni svou týdenní pracovní dobu v tomto období odpracovat. Z tohoto důvodu se zaměstnavatel nemusí obávat absurdní situace, kdy by se zaměstnanci shodli tom, že v rámci konkrétního vyrovnávacího období odpracuje veškeré směny pouze jeden zaměstnanec, zatímco druhý zůstane doma, a další vyrovnávací období si to zase vymění. Popsaný případ by však mohl nastat z důvodu delší překážky

Možnost rozvrhnout si pracovní dobu podle svých preferencí představuje pro zaměstnance určitý benefit, který ovšem pro konkrétní období zaniká, pokud není v předem stanovené lhůtě využit¹¹². Podle připravované (a dosud nepřijaté) novely zákona by zaměstnancům plynula povinnost předložit zaměstnavateli společný písemný rozvrh pracovní doby nejméně jeden týden před počátkem období, pro něž má být pracovní doba rozvržena¹¹³. V případě, že by nebylo ujednáno jinak a zaměstnavatel by tento rozvrh ve stanovené lhůtě neobdržel, novela stanoví, ať rozvrhne práci sám a zaměstnance o tom obeznámí bez zbytečného odkladu¹¹⁴.

Úprava sdíleného pracovního místa je velmi vstřícná i z pohledu možných změn v rozvrhu pracovní doby. Počítá s tím, že také poté, co si zaměstnanci pracovní dobu rozvrhnou, může dojít k nepředvídatelným událostem (připomeňme si znovu, že job sharing využívají především osoby pečující o druhé), které budou vyžadovat přeorganizování směn. V takových případech je zde však povinnost informovat zaměstnavatele o změnách nejpozději dva dny před danou směnou, pokud si neujednají jinak, přičemž tato informace musí být sdělena písemně¹¹⁵.

Nicméně ne vždy se musí sdílené pracovní místo nutně jevit jako vhodný institut, přičemž častokrát na tento fakt přijdou strany pracovněprávního vztahu až po jeho zavedení. Důvodů může být hned několik. Zjistí se například, že si zaměstnanci nerozumí, nejsou schopni spolu vzájemně komunikovat, domlouvat si směny, vzájemně si časově konkurují (ve smyslu potřeby vyskytovat se na pracovišti ve shodnou dobu, a naopak nemožnosti pokrýt zbytek časového okna, v němž zaměstnavatel vyžaduje přítomnost alespoň jednoho z nich), dochází k chybám a zdržením při předávání práce a podobně.

na straně zaměstnance. Pokud by se tedy v tomto modelovém schématu o sdílené pracovní místo dělili pouze dva zaměstnanci, z nichž by jeden nebyl po celé vyrovnávací období práce schopný, přičemž by zaměstnavatel ještě navíc potřeboval překročit stanovenou týdenní pracovní dobu (tzv. dobu odpovídající plnému úvazku) a druhý zaměstnanec by s tímto přesčasem souhlasil (neboť jak už jsme si řekli, zaměstnancům s kratší pracovní dobou nelze práci přesčas nařídít), pak by se tomuto zaměstnanci opravdu „poštěstilo“ pracovat přesčas. V ostatních situacích je ale práce přesčas dosti nepravděpodobná, poněvadž i kdyby zaměstnavatel nutně požadoval, aby se v daném vyrovnávacím období překročila stanovená pracovní doba sdíleného místa (pozor, nikoli jednotlivého zaměstnance), jen zřídka by využil pouze jednoho zaměstnance naplno. Primárním záměrem zaměstnavatele bude proto vždy nejprve plné využití všech zaměstnanců sdílejících totéž místo v rozsahu jejich týdenní pracovní doby, a v případě zvláštní potřeby pak následně postupně strategické zapojování těchto zaměstnanců sice nad rámec jejich týdenní pracovní doby, ale bez překročení hranice stanovené týdenní pracovní doby.

¹¹² Jedním z důvodů nesestavení rozvrhu může být mj. konflikt zájmů dvou a více zaměstnanců, kvůli němuž se nedokáží na společném rozvržení pracovní doby domluvit.

¹¹³ Ustanovení § 317a odst. 3 novely zákoníku práce.

¹¹⁴ Ustanovení § 317a odst. 3 novely zákoníku práce.

¹¹⁵ Ustanovení § 317a odst. 3 novely zákoníku práce.

Proto je rozumné poskytnout všem zúčastněným stranám možnost rychlého rozvázání dohody o sdíleném pracovním místě a navrácení se k původnímu (případně novému) uspořádání, tedy k odděleným částečným pracovním úvazkům a k vytvoření více pracovních míst, či ke zcela jinému režimu. Zákon nabízí jak dvoustranné, tak jednostranné řešení. V ideálním případě dojde k vzájemné dohodě o rozvázání dohody o sdíleném pracovním místě, v níž si zaměstnavatel a zaměstnanec sjednají den zániku závazku. Pokud je situace složitější, přichází na řadu jednostranná výpověď s patnáctidenní výpovědní dobou¹¹⁶, kterou je oprávněn podat jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel, a to z bez udání důvodu¹¹⁷. Zánik dohody o sdíleném pracovním místě jednoho ze zaměstnanců, který se takto o místo dělí, ze zákona ovlivní i zbytek zaměstnanců. Režim sdíleného pracovního místa se totiž uplatní pouze do konce vyrovnávacího období, v němž dohoda zmíněného kolegy zanikla¹¹⁸, a to i v případě, že na tomto místě zůstane jen jeden zaměstnanec¹¹⁹. Samozřejmě však není vyloučena nová dohoda mezi zaměstnavatelem a zbývajících zaměstnanci, která by sdílené pracovní místo upravila pro aktuální počet zaměstnanců v závislosti na potřebách a možnostech všech zúčastněných. Nicméně v přechodném období mezi zánikem jedné dohody o sdíleném pracovním místě a uzavřením nového ujednání postupuje zaměstnavatel podle ustanovení § 81 zákoníku práce – jednostranně rozvrhuje pracovní dobu sám¹²⁰.

Závěrem lze k chystané úpravě dodat jen to, že ač na počátku procesu přijetí novely zákoníku práce figurovala poptávka po legislativní úpravě rozdělení odpovědnosti, sama novela tuto problematiku zatím zpracovala jen okrajově. Je tedy stále na konkrétních stranách dohody, do jaké míry si kompetence specifikují a rozdělují je mezi sebe.

Pro kompletní srovnání výhodnosti zavedení institutu sdíleného pracovního místa by pak nemělo být opomenuto, že výše zdravotního a sociálního pojištění je stále stejná jako u jednotlivých kratších úvazků¹²¹. Vyšší náklady pro zaměstnavatele mohou tudíž představovat pouze nemzdové položky související s vybavením každého ze sdílejících

¹¹⁶ Podle § 317a odst. 5 novely zákoníku práce běží tato lhůta ode dne, kdy byla výpověď doručena druhé smluvní straně.

¹¹⁷ Ustanovení § 317a odst. 5 novely zákoníku práce.

¹¹⁸ Ustanovení § 317a odst. 6 novely zákoníku práce.

¹¹⁹ K bodu 66 (§ 317a) K odst. 6 Zvláštní části Důvodové zprávy k novele zákoníku práce.

¹²⁰ K bodu 66 (§ 317a) K odst. 6 Zvláštní části Důvodové zprávy k novele zákoníku práce.

¹²¹ FLEXIMETR 2020.

zaměstnanců. Když to poněkud zjednodušíme, můžeme říci, že zaměstnavatel bude holt muset koupit například více kusů montérek.

Zaměstnavatelé považují za největší výhodu především lepší rozvržení pracovní doby bez zbytečných překážek v práci, jakož i úsporu na příplatcích. Stejně tak oceňují i možnost vzájemného předávání řady pracovních zkušeností mezi těmito zaměstnanci. Osvědčenou kombinaci sdílejících zaměstnanců tak tvoří služebně starší zkušenější zaměstnanec (expert) a nově nastoupivší (nováček). Častým spojením je také dvojice starší – mladší, tedy zaměstnanci, kteří mívají rozdílné časové preference a znalosti.

Konečně ještě poznamenejme, že zaměstnanci prozatím nemají na job sharing právně vynutitelný nárok¹²². Záleží proto čistě na zaměstnavateli a na jeho provozních potřebách¹²³, zda tento institut zavede či nikoli. Podle výzkumu Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí se sdílené pracovní místo nyní jeví jako atraktivní zhruba 30 % dotázaným zaměstnavatelům¹²⁴, a to především lidem ze sektoru pojišťovnictví, bankovníctví nebo komunikačních a informačních technologií. Pokud zvážíme stále rostoucí počet takovýchto míst na trhu práce, společně s novou legislativní úpravou a mediální propagací, mohli bychom v budoucnu předpokládat alespoň částečný job sharingový boom.

2.2.4 Jiná vhodná úprava pracovní doby

Zaměstnanci uvedení v § 241 odst. 2 zákoníku práce¹²⁵ mají rovněž právo zažádat si o vhodnou úpravu zákonem stanovené pracovní doby, přičemž jim musí být vyhověno, nebrání-li tomu vážné provozní důvody zaměstnavatele. Při využití této varianty žádají zaměstnavatele například o pouhé posunutí začátku pracovní doby nebo o jiné načasování přestávek v práci¹²⁶. Pokud zůstane celková odpracovaná doba shodná s původně stanovenou pracovní dobou, náleží zaměstnanci mzda nebo plat v nezměněné výši.

¹²² V této souvislosti je ovšem nezbytné zmínit čl. 9 směrnice work-life balance, který vybraným zaměstnancům (rodičům a pečujícím osobám) poskytuje právo na flexibilní pracovní uspořádání pro účely péče. Ačkoli ustanovení nestanoví přesnou formu flexibilní úpravy, zaměstnavatel je povinen snažit se v tomto vyjít zaměstnancům vstříc a v případě odmítnutí musí toto své rozhodnutí písemně odůvodnit.

¹²³ Bod G Obecné části Důvodové zprávy k novele zákoníku práce.

¹²⁴ KOTÍKOVÁ, KYZLINKOVÁ, VÁŇOVÁ, VEVEŘKOVÁ & VYCHOVÁ 2019, s. 18

¹²⁵ Zaměstnanci, jejichž žádosti o kratší pracovní dobu musí být vyhověno, pokud to vážné provozní důvody nevyklučují. Viz 2.2.2 Kratší pracovní doba.

¹²⁶ JOUZA 2018.

Ujednání vhodné pracovní doby lze ovšem také zkombinovat s kratší pracovní dobou¹²⁷. V takovém případě se pak výše odměny odvíjí od počtu hodin tvořících pracovní dobu.

I ostatní zaměstnanci mohou podat žádost o jinou vhodnou úpravu stanovené pracovní doby, nicméně na její sjednání nemají nárok. Bude tedy záležet čistě na obou smluvních stranách, zda se na úpravě dohodnou.

2.2.5 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

Jak zákonem stanovená týdenní pracovní doba, zkrácená pracovní doba podle § 79 odst. 3 zákoníku práce, tak i sjednaná kratší pracovní doba mohou být provozovány buďto v režimu rozvržení rovnoměrného, nebo nerovnoměrného. Záleží pouze na tom, zda je daná týdenní pracovní doba ve všech pracovních týdnech vyrovnávacího období shodná. Pokud ano, jedná se o rovnoměrné rozvržení. V opačném případě, kdy se počet standardně nařízených hodin (myšleno bez přesčasů) týden od týdne¹²⁸ liší, hovoříme o nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Podstatné tedy je, zda je zaměstnanec podle rozvrhu pracovní doby povinen odpracovat v každém pracovním týdnu stejný počet hodin, nikoli to, zda jsou všechny směny v jednotlivých dnech stejně dlouhé či zda připadají pokaždé na tytéž kalendářní dny.

Zákonnou definici nerovnoměrného rozvržení nalezneme v § 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce jako tzv. negativní definici vůči rovnoměrnému rozvržení pracovní doby. Důležitou podmínku nerovnoměrného rozvržení představuje zákaz překročení týdenní pracovní doby¹²⁹ v rámci vyrovnávacího období (tedy v rámci hned několika po sobě jdoucích týdnů). Zaměstnavatel je tímto povinen dodržet délku týdenní pracovní doby v průměru, což mu umožňuje rozvrhovat celkový počet hodin připadající na dané vyrovnávací období libovolně v rámci tohoto období¹³⁰. Délku vyrovnávacího období si každý zaměstnavatel určuje sám, avšak tato nesmí být delší než 26 týdnů po sobě jdoucích, případně 52 týdnů po sobě jdoucích, stanoví-li tak kolektivní smlouva. Nutno zmínit, že spojením „týdny po sobě jdoucí“ jsou myšleny pracovní týdny ve smyslu § 81

¹²⁷ V důsledku kombinace obou úprav může pracovní den zaměstnance vypadat následovně: Místo v 7 hodin ráno nastoupí do práce až od 8 hodin, aby stihl odvézt děti do školy. Poté bude pracovat pouhých 6 hodin, zatímco ostatní zaměstnanci přijatí na plný úvazek pracují u daného zaměstnavatele 8 hodin denně.

¹²⁸ Myšleno pracovního týdne ve smyslu § 81 odst. 2 zákoníku práce.

¹²⁹ Buď klasicky zákonem stanovené týdenní pracovní doby, nebo kratší, případně zkrácené pracovní doby.

¹³⁰ Vždy však musí respektovat maximální délku směny, tedy max. 12 hodin dle § 83 zákoníku práce, jakož i nezbytnou minimální dobu odpočinku mezi směnami a v týdnu (§ 90 a § 92 zákoníku práce).

odst. 2 zákoníku práce¹³¹. V případě nerovnoměrného rozvržení může tedy nastat kupříkladu následující situace: Zaměstnanec s kratší pracovní dobou 30 hodin týdně odpracuje jeden týden (v souladu s rozvrhem pracovní doby) 60 hodin a druhý týden nepřijde do práce ani jednou. V tomto případě nebude šedesátihodinová pracovní doba v rozporu se zákonem¹³², neboť ji nelze považovat za týdenní pracovní dobu, ale pouze za nerovnoměrné rozvržení této třicetihodinové týdenní pracovní doby.

Nehledě na rovnoměrné či nerovnoměrné rozvržení práce, většině zaměstnanců lze kromě průměrné týdenní pracovní doby nařídit taktéž práci přesčas. Poněvadž se práce přesčas počítá u jednotlivých institutů flexibilní pracovní doby odlišně, bude v této kapitole rozebrána až v rámci jejich popisu. Obecně však platí, že prací přesčas je doba práce, která ve vyrovnávacím období přesahuje souhrn stanovené týdenní pracovní doby odpovídající tomuto období.

Může se rovněž stát, že zaměstnavatel tzv. „nevyužije“ veškerou pracovní dobu zaměstnance, která v souhrnu připadá na dané vyrovnávací období. V takovém případě se jedná o překážku na straně zaměstnavatele¹³³, neboť ten je povinen přidělovat práci podle pracovní smlouvy, jak stanoví § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, a tudíž zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku (§ 208 zákoníku práce).

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby by sice mělo primárně prospívat zaměstnavateli, který je tak oprávněn nakládat se zaměstnancovým časem flexibilněji, ovšem i sami zaměstnanci mohou mít zájem na jeho sjednání. Právě svojí flexibilitou bývá tato úprava oblíbená zejména u rodičů pracujících u stejného zaměstnavatele, který oběma zaměstnancům vychází při rozvržení pracovní doby vstříc tím způsobem, že se jejich směny zásadně nepřekrývají¹³⁴. Zatímco je jeden rodič v práci, druhý se může starat o děti a domácnost, a naopak. Při takovém nastavení mají oba rodiče možnost zastávat obě role, a přitom zvládat jak zaměstnání, tak osobní, v tomto případě hlavně rodinný, život. S ohledem na rodinný život zde neopominutelnou roli samozřejmě hraje i další úprava pracovní doby obou rodičů (například stanovená týdenní pracovní doba, frekvence

¹³¹ GOGOVA, HURKA & ULEHLOVA 2012, s. 44.

¹³² Za předpokladu, že zaměstnavatel dodrží podmínku nepřekročení kratší pracovní doby v rámci vyrovnávacího období v souladu s § 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce a zároveň zaměstnanci dopřeje nezbytné minimální odpočinky mezi směnami, jakož i v týdnu.

¹³³ Což ovšem neplatí pro všechny zde zmíněné instituty obecně (např. pro homeworking).

¹³⁴ Pozn.: Zaměstnavatel je sice povinen při sestavování rozvrhu přihlížet k potřebám osob pečujících o děti podle § 241 odst. 1 zákoníku práce, ovšem toto ujednání je jakýmsi nadstandardem obecného pravidla, neboť do značné míry omezuje flexibilitu zaměstnavatele při disponování se zaměstnanci.

přesčasů, kratší pracovní doba apod.). Ta totiž určuje, do jaké míry se pak mohou scházet doby odpočinku obou rodičů, tedy kolik času je oběma zaměstnancům dáno k trávení společného času mimo práci. Příkladem zaměstnavatele, který tuto flexibilitu umožňuje, je letecká společnost České aerolinie.

Na druhé straně ve chvíli, kdy zaměstnavatel rozvrhuje směny čistě na základě svého rozhodnutí bez dalšího (jak mu to zákon ostatně přiznává), nemusí se nerovnoměrné rozvržení jevit zaměstnanci jako ideální. Kupříkladu zaměstnanec, který je současně pečující osobou, nebude moci v takovém případě dopředu slíbit, že každé úterý dopoledne odveze seniora do nemocnice na kontrolu. Nesmíme ovšem opomenout právo zaměstnance navrhnout (či přímo podat žádost o) jinou vhodnou úpravu pracovní doby, jak byla popsána v podkapitole 2.2.4. Ne vždy však lze požadavek přesně specifikovat.

Dodejme, že institut využívají v mnoha případech i zaměstnanci svobodní, bezdětní, nebo tací, jejichž prioritou nemusí být rodinný život. Pro tyto osoby (ale nejen pro ně) může být lákavá nejednotvárnost (opak stereotypu), možnost naplánovat si různorodý program a zařídit si záležitosti, které by mnohdy při běžné rovnoměrně rozložené pracovní době nestíhali (kupříkladu jít sportovat v 11 hodin dopoledne, vyřídit si úřední povinnosti nebo zajet na nákup kolem 14 hodiny, pokud jejich běžná směna začíná v 9 hodin a končí v 16 hodin).

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby je typické pro dopravní služby, zdravotnický personál, ale také kupříkladu pro zaměstnance v zemědělských oborech a v mnoha dalších pracovních odvětvích.

2.2.6 Pružná pracovní doba

Ujednání¹³⁵ nebo stanovení¹³⁶ pružné pracovní doby se aktuálně řadí mezi jeden z nejoblíbenějších flexibilních institutů, a to zejména u zaměstnanců. Touto úpravou totiž

¹³⁵ V pracovní smlouvě (nebo DPP/DPČ) uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, případně v kolektivní smlouvě uzavřené mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců.

¹³⁶ Zaměstnavatel může pružnou pracovní dobu stanovit vnitřním předpisem, a to buď všem, nebo pouze vybraným zaměstnancům (myšleno všem zaměstnancům vykonávajícím pro zaměstnavatele určitý druh pracovní činnosti), aniž by se jednalo o porušení zákazu diskriminace. Lze tedy specifikovat, že se pružná pracovní doba vztahuje kupříkladu na administrativní pracovníky, ale nikdy nesmí být výslovně uvedeno, že tato úprava platí pouze pro pana Nováka, Vopičku a Peroutku (KALAŠOVÁ 2018). V souladu se zásadou zákazu diskriminace tak má každý zaměstnanec vykonávající určitý druh pracovní činnosti, pro niž byla jinému zaměstnanci stanovena pružná pracovní doba, rovněž nárok domáhat se stejné pracovníprávní úpravy. To samé platí i v případě, kdy byla pružná pracovní doba ujednána ve smlouvě.

zaměstnavatel přenáší část rozhodování ohledně rozvrhu pracovní doby na zaměstnance. Zatímco podle standardní pracovněprávní úpravy určuje začátek a konec směny v dostatečném předstihu¹³⁷ zaměstnavatel¹³⁸, v případě pružné pracovní doby (laicky taktéž nazývané jako klouzavá pracovní doba) si zaměstnanec sám, v rámci určitého časového rozmezí stanoveného zaměstnavatelem, rozhoduje o tom, v kolik hodin přijde do práce a v kolik ji opustí. Tato, jinak dosti nezávislá, rozhodnutí dělá zaměstnanec v podstatě denně, přičemž není, obecně vzato, povinen zaměstnavateli předem oznamovat ani předem evidovat, v kolik hodin následujícího dne dorazí¹³⁹. Zaměstnavatel určí v rozvrhu práce tzv. základní pracovní dobu, což je časový úsek směny, v němž je zaměstnanec povinen konat práci, a dále vytyčí určité časové rozmezí, v jehož rámci si zaměstnanec sám rozhoduje, kdy odpracuje zbytek pracovní doby, kterou stanoví pracovní smlouva (případně DPP nebo DPČ). Tento druhý časový úsek se označuje jako volitelná pracovní doba. Celková délka pracovní směny ovšem nesmí, stejně tak jako u jakéhokoli jiného nastavení pracovní doby, překročit limit 12 hodin.

Nejlépe si lze představit fungování institutu na příkladu: Zaměstnavatel stanoví dobu od 9 do 13hod jako základní pracovní dobu a rozmezí volitelné pracovní doby nastaví od 6 do 9hod a od 13 do 18hod. Zaměstnanec s osmihodinovou pracovní dobou je v tomto případě povinen být připraven k práci na pracovišti od 9 do 13hod, ale zda

Nutno ještě poznamenat, že je zaměstnavatel povinen, pokud má být pružná pracovní doba stanovena většímu počtu zaměstnanců, projednat tuto okolnost s odborovou organizací, pokud u něj taková působí (KALAŠOVÁ 2018), což vyplývá z §280 odst. 1 písm. c) ve spojení s § 287 odst. 2 písm. h) zákoníku práce.

¹³⁷ Nejméně 14 dní před směnou, jak vyplývá z § 84 zákoníku práce.

¹³⁸ V souladu s § 81 odst. 1 zákoníku práce.

¹³⁹ Tato povinnost se s institutem primárně nepojí. Podstata pružné pracovní doby tkví právě ve volnosti zaměstnance rozhodnout se podle aktuální situace. Zaměstnanec je tak do značné míry zbaven ranního stresu, neboť se nemusí upínat na určitou dobu příchodu. Pokud například nestihne první autobus, může přijet pozdějším, ovšem za předpokladu, že dorazí minimálně na začátek základní pracovní doby. Nedávalo by tudíž smysl limitovat zaměstnance určitou dobou, byť by si ji určil předem sám. Autorka práce se proto domnívá, že se zaměstnavatel sice může v rámci neformální komunikace zaměstnance zeptat, v kolik hodin plánuje v příštích dnech přijít do práce, nicméně není oprávněn ho jakkoli sankcionovat v případě, kdy toto nedodrží (za předpokladu, že dorazí v rámci základní a volitelné pracovní doby). Neformální dotaz může zaměstnavatel položit například z důvodu plánování interního meetingu, jehož se má zúčastnit i příslušný zaměstnanec. Neměli bychom se však domnívat, že je zaměstnavatel v takovém případě v nevýhodě. Pružná pracovní doba může být totiž za určitých okolností tzv. potlačena. Zaměstnavatel je pak oprávněn stanovit zaměstnanci pracovní dobu i ve volitelném úseku, avšak tato skutečnost mu musí být oznámena předem v souladu s § 84 zákoníku práce. Jedná se o situace, kdy je potřeba zabezpečit naléhavý pracovní úkol, čímž může být myšleno mj. i svolání porady všech zaměstnanců, jak uvádí Komentář k zákoníku práce 2018 na straně 275. Viz § 85 odst. 5 písm. b) zákoníku práce.

přijde do práce již na šestou hodinu ranní a bude pracovat do 14:30¹⁴⁰, či dorazí například až v 8 a skončí v 16:30¹⁴¹, je zcela na jeho uvážení.

Pružná pracovní doba může být za určitých podmínek tzv. potlačena¹⁴², a to z důvodu naléhavých potřeb zaměstnavatele týkajících se neodkladného pracovního úkolu, jehož začátek a konec je pevně stanoven (například auditu, při němž je nezbytné, aby se zaměstnanec v konkrétním čase vyskytoval na pracovišti a byl auditorům k dispozici), nebo z jiných důvodů, které je zaměstnavatel oprávněn jednostranně stanovit vnitřním předpisem¹⁴³, případně brání-li tomu provozní důvody (pokud kupříkladu výrobní linka funguje některé dny pouze v určitém časovém rozmezí). Stejně tak se pružná pracovní doba neaplikuje¹⁴⁴ ani při:

- zaměstnancově pracovní cestě,
- dočasné pracovní neschopnosti, popřípadě karanténě¹⁴⁵,
- jiných důležitých osobních překážkách na straně zaměstnance, jež jsou vymezené konkrétně stanovenou délkou nezbytně nutné doby, po níž zaměstnanci náleží pracovní volno¹⁴⁶, nebo
- při činnosti zástupců zaměstnanců,

což má ale spíše administrativní než organizační důvody¹⁴⁷. V důsledku výjimky se totiž tyto neposuzují podle § 97 odst. 1 zákoníku práce, a tudíž zaměstnanci náleží mzda/plat

¹⁴⁰ Do osmihodinové pracovní doby automaticky počítáme i (minimálně) půlhodinovou přestávku na jídlo a oddech podle § 88 odst. 1 zákoníku práce.

¹⁴¹ Viz poznámka pod čarou č. 141.

¹⁴² Viz § 85 odst. 5 zákoníku práce.

¹⁴³ Komentář k zákoníku práce 2015, s. 535.

¹⁴⁴ Autorka zde zvolila extenzivní výklad. Označení „neaplikuje“ není pro všechny následující body zcela přesné, avšak z toho vyplývající důsledky jsou shodné. Pro upřesnění jen uvedme, že se pružné rozvržení pracovní doby neaplikuje pouze na taxativně stanovené případy v § 85 odst. 5 zákoníku práce (těmi jsou výše zmíněné situace závislé na rozhodnutí zaměstnavatele a první dva body nacházející se v následujícím seznamu). Naopak poslední dva body se týkají konkrétních zaměstnancových překážek, které se akorát vymykají standardnímu započítávání výkonu práce a náleží za ně náhrada mzdy/platu, jako kdyby zaměstnanec v žádném pružném rozvržení pracovní doby nepracoval.

¹⁴⁵ Jedná se o časové období, během něž je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným nebo je mu nařízena karanténa, přičemž má po dobu prvních 14 dnů nárok na náhradu mzdy nebo platu podle zákoníku práce, načež mu při splnění určitých podmínek (zejména podmínky být pojištěncem ve smyslu § 3 písm. a) zákona o nemocenském pojištění) za další časově omezené období náleží nemocenské dávky. Není tedy pravidlem, že by se při každé překážce na straně zaměstnance neuplatňovala pružná pracovní doba. Ostatní překážky (a to jak zaměstnancovy, tak zaměstnavatelovy) se řídí úpravou § 97 zákoníku práce.

¹⁴⁶ Veškeré jiné důležité osobní překážky na straně zaměstnance upravuje nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Těmi, o nichž je aktuálně řeč, neboť nařízení stanoví přesnou délku jejich plně hrazeného pracovního volna, jsou vlastní svatba, svatba rodiče nebo dítěte a úmrtí rodinných příslušníků vyjmenovaných v bodě 7 tohoto nařízení.

¹⁴⁷ Podle chystané novely zákoníku práce by se k těmto výjimkám měly přidat ještě doba dovolené a doba rodičovské dovolené (§ 85 odst. 5 novely zákoníku práce).

(v případě pracovní cesty) nebo náhrada mzdy/platu (v případě zmíněných zaměstnancových překážek) za celou pracovní dobu, do níž daná překážka zasáhla, nikoli pouze za úsek základní pracovní doby, jak je tomu u všech ostatních překážek na straně zaměstnance¹⁴⁸. Pokud hovoříme o výše uvedených jiných důležitých osobních překážkách, náhrada mzdy/platu se odvíjí od pevně stanoveného počtu dní, během nichž zaměstnanec oprávněně čerpá pracovní volno z těchto překážek vyplývajících, přičemž doba jednoho dne odpovídá průměrné délce směny stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance. Taktéž je tomu i u překážek na straně zaměstnavatele. Pokud zaměstnavatel pro svou překážku nevyužije zaměstnance po celý den, tento den je zaměstnanci evidován jako výkon práce odpovídající průměrné délce směny. Náhrada mzdy/platu za činnost zástupců zaměstnanců jde pak ještě dál a kopíruje celou dobu, kterou zaměstnanec touto činností strávil (lze tedy i překročit dobu odpovídající jedné směně)¹⁴⁹. Pro všechny tyto případy je zaměstnavatel povinen stanovit rozvrh pracovní doby s pevně stanoveným začátkem a koncem. Zaměstnanci se pak pracovní doba počítá podle tohoto rozvrhu jako výkon práce.

V ostatních případech, tedy při běžném fungování pružné pracovní doby, je zaměstnavatel samozřejmě taktéž povinen rozvrhnout zaměstnanci práci, ovšem pouze v pevných úsecích. Následně pak vede evidenci celé zaměstnancem odpracované pracovní doby. Jak bylo popsáno výše, máme tady v podstatě tři roviny evidence času zaměstnance. Pokud se pružná pracovní doba uplatní, zaměstnanci se eviduje doba, vycházející ze součtu jím odpracované základní a volitelné pracovní doby. V případech taxativně uvedených v § 85 odst. 5 zákoníku práce, při nichž se pružná pracovní doba neuplatní, se evidence řídí zaměstnavatelovým rozvrhem, který stanoví pevné časy směny. Posledním specifíkem jsou překážky na straně zaměstnance a zaměstnavatele, jejichž počítání se liší podle typu překážky, proto lze čtenáře odkázat na jejich úpravu v

¹⁴⁸ Pro lepší pochopení je vhodné uvést si příklad: Představme si zaměstnance se základní pracovní dobou od 9 do 13hod a volitelnou od 6 do 9hod a od 13 do 18hod, jehož průměrná směna je osmihodinová. Pokud půjde k lékaři na vyšetření (bod 1 nařízení vlády č. 590/2006 Sb.) v době od 9 do 11hod, načež se už do práce nevrátí, budou se mu jako výkon práce počítat 4 hodiny (od 9 do 13hod). V případě, že se bude ženit, má nárok na 2 dny pracovního volna (bod 5 uvedeného nařízení), za něž mu bude jako výkon práce evidováno 16 hodin (2 x 8 hodin denně).

¹⁴⁹ Pro příklad opět využijeme časové pracovní podmínky zaměstnance uvedeného v poznámce pod čarou č. 149. Zaměstnanec, který jako odborář stráví na jednání odborů deset hodin, dostane náhradu mzdy/platu odpovídající částce, jež by mu náležela za desetihodinovou směnu.

§ 97 zákoníku práce. Celková evidence všech režimů nesmí opět v průměru za vyrovnávací období¹⁵⁰ překročit délku stanovené týdenní pracovní doby.

Kromě stanovené týdenní pracovní doby samozřejmě evidujeme i dobu práce přesčas, která, z podstaty věci, délku stanovené pracovní doby naopak překročit musí. Zatímco přesčasy u taxativně vymezených výjimek v § 85 odst. 5 zákoníku práce tvoří veškerá doba přesahující směnu, kterou specifikuje rozvrh práce, při pružné pracovní době je za přesčas považována doba přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu a zároveň základní pracovní dobu, tyto obě v průměru za vyrovnávací období. Nutno zmínit, že práci přesčas může být pouze práce, kterou zaměstnavatel buďto nařídí, nebo k ní dá souhlas¹⁵¹ (což ovšem platí obecně, nikoli pouze pro pružnou pracovní dobu). Zaměstnanec si tudíž nemůže sám jednostranně rozhodovat o tom, zda si měsíčně přivydělá více odpracovanými hodinami.

Nyní je načase zmínit výhody a nevýhody tohoto pracovněprávního nástroje. Jak už čtenář tuší, celá předkládaná práce se zaměřuje na nalezení rovnováhy mezi pracovním a osobním životem zaměstnance, jakož i na průsečík zaměstnancových a zaměstnavatelových preferencí v otázkách pracovněprávní úpravy. Z tohoto pohledu je institut pružné pracovní doby velkým favoritem splňujícím obě kritéria. Přestože zaměstnavatelů přistupujících na pružnou pracovní dobu přibývá, celková statistická data jsou stále nízká. Přitom právě touto úpravou lze v době nízké nezaměstnanosti přilákat řadu zaměstnanců. Jak uvedla generální ředitelka Svazu průmyslu a dopravy Dagmar Kuchtová, „*Flexibilní pracovní doba nyní patří mezi nejžádanější benefity. Je na firmách, aby toto podporovaly, pokud jim to povaha podnikání umožní*“¹⁵².

Nejprve si nastíníme pohled zaměstnance. Nespornou výhodou představuje do značné míry benevolentní pracovní doba, která každému takovému zaměstnanci

¹⁵⁰ Vyrovnávací období stanoví vždy zaměstnavatel vnitřním předpisem. Při rozhodování je omezen maximální zákonem stanovenou dobou, která činí obecně u všech zaměstnavatelů 26 týdnů po sobě jdoucích, a u zaměstnavatelů, jenž uzavřeli s odborovou organizací kolektivní smlouvu, pak až 52 týdnů podle § 85 odst. 4 ve spojení s § 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce. Jak uvádí Fetter, při stanovení vyrovnávacího období záleží v podstatě jen na potřebě zaměstnavatele mít hotovou určitou práci za konkrétní období. Čím delší období vymezí, tím více pracovních úkolů může být přesunuto na nejzazší termín (FETTER 2014). Při nejpřísnější variantě může být vyrovnávací období stanoveno v rámci jednoho dne. V takovém případě je zaměstnanec povinen každý den směny odpracovat stejný počet hodin, tedy například 8 hodin. Rozdíl oproti běžné stanovené pracovní době je pak pouze v tom, že si může zvolit začátek a konec volitelné pracovní doby sám. Naopak v případě nejflexibilnější úpravy je vyrovnávací období stanoveno na maximální zákonnou hranici, tedy na 26 nebo 52 po sobě jdoucích týdnů. (KALAŠOVÁ 2018).

¹⁵¹ Komentář k zákoníku práce 2015, s. 567.

¹⁵² NĚMCOVÁ 2017.

umožňuje zařídit si osobní život podle svého. S dobrými plánovacími schopnostmi toho zaměstnanec stihne spoustu. Namátkou je mu umožněno odvézt ráno děti do školy nebo si vyřídit úřední záležitosti v úředních hodinách, které se mu nekryjí se základní pracovní dobou. Část směny připadající na volitelnou pracovní dobu si lze také rozdělit, a to nejen na dva úseky obklopující základní pracovní dobu, ale na libovolný počet úseků, přičemž ani jeden z nich nemusí nutně na základní pracovní dobu navazovat¹⁵³. V praxi to poté vypadá kupříkladu následovně: Zaměstnanec přijde do práce až na začátek základní pracovní doby. Tu odpracuje celou, přičemž s koncem této pracovní doby pracoviště opustí. Zajede si vyřídit osobní záležitosti a za dvě hodiny se do práce opět vrátí. Následně odpracuje zbytek části stanovené týdenní pracovní doby připadající na jednu směnu. Ovšem i tento úsek může být rozdělen na více částí. Důležité je to, aby se tyto úseky nacházely v rozmezí volitelné pracovní doby.

Přínosem pružné pracovní doby by nemělo být jen a pouze zvládnutí zaměstnancových povinností, ale také osobních zájmů. Pro představu, pokud by se zaměstnanec rád zúčastnil odpoledního koncertu, který se odehrává v době jeho volitelné pracovní doby, má hned dvě možnosti, jak se s tím z hlediska své pracovní doby vypořádat. Buďto si práci rozvrhne tím způsobem, že celou část směny připadající na volitelnou pracovní dobu odpracuje před koncertem (představme si to tak, že zaměstnanec s osmihodinovou pracovní dobou přijde do práce brzy ráno, aby si odpracoval svých osm hodin ještě předtím, než vyrazí na koncert), nebo v práci zkrátka stráví jen část této pracovní doby (pozn.: základní pracovní dobu je povinen odpracovat celou), přičemž si zbytek vyrovná v rámci vyrovnávacího období (tzn.: výše zmíněný zaměstnanec neodpracuje celých osm hodin, ale jen šest; zbývající dvě hodiny si naopak tzv. „naddělá“ v jiných dnech vyrovnávacího období).

Z pohledu zaměstnavatele je pružná pracovní doba výhodná hlavně co se týče pracovních překážek. Jak jsme si popsali výše, zaměstnavatel ve většině případů nehradí zaměstnanci překážky zasahující do volitelné pracovní doby. Pokud si tedy zaměstnanec potřebuje v této době vyřídit lékaře, odvézt manželku do porodnice nebo doprovodit

¹⁵³ Což částečně vychází z pojetí, že úseky volitelné pracovní doby nemusí obklopuvat úsek, popřípadě úseky, základní pracovní doby. Jak tvrdí GOGOŤOVÁ, HŮRKA & ÚLEHLOVÁ 2017 na s. 92, zaměstnavatel může do jednoho dne vložit neomezené množství úseků volitelné pracovní doby (pozn. autorky: zaměstnavatel tedy může určit více časových rozmezí, v jejichž rámci je zaměstnanec oprávněn si zvolit, kdy bude vykonávat pracovní činnost) i základní pracovní doby (pozn. autorky: zaměstnavatel je oprávněn rozdělit „povinnou“ směnu zaměstnance na více časových úseků).

jiného rodinného příslušníka do nemocnice, případně zdravotně postižené dítě do školy, nenáleží mu za tuto dobu náhrada mzdy nebo platu¹⁵⁴. Naopak překážky vztahující se k vlastní svatbě nebo svatbě dětí či rodičů zaměstnance, jakož i ty, které souvisí s účastí zaměstnance na pohřbu blíže specifikovaných členů rodiny, jsou zaměstnavatelem hrazeny. Speciální je pak situace, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným nebo mu je nařízena karanténa. V takových případech je rovněž oprávněn pobírat náhradu mzdy nebo platu, avšak vůbec se nevychází ze základní a volitelné pracovní doby.

Teoreticky by pružná pracovní doba měla fungovat tím způsobem, že dáme zaměstnanci dostatečnou volnost k tomu, aby si určil, kdy bude pro zaměstnavatele vykonávat pracovní činnost, přičemž předpokládáme, že si tuto dobu stanoví v časovém rámci své nejvyšší produktivity. Vycházíme z myšlenky, že každý zaměstnanec má jiný denní biorytmus. Někdo je spíše „skřivan“, někdo „sova“. Předpokládáme tedy, že si zaměstnanec sám podle svého individuálního nastavení zvolí pro práci dobu, v níž je nejproduktivnější, což samozřejmě představuje výhodu pro zaměstnavatele. Naopak dobu, kterou bychom mohli označit jako (z hlediska pracovní činnosti/výkonnosti zaměstnance) neefektivní, stráví zaměstnanec mimo pracoviště zaměstnavatele jako dobu odpočinku. Podle personální ředitelky ČSÚ Marcely Provazníkové z analýz úřadu vyplývá, že institut tímto způsobem skutečně funguje, důsledkem čehož probíhá pracovní činnost efektivněji a nakládání se mzdovými prostředky je hospodárnější¹⁵⁵. Stejně tak se snižuje i četnost překážek na straně zaměstnance nebo objem práce vykonávané přesčas.

Zaměstnavatelé někdy spatřují nevýhodu v tom, že předem přesně netuší, kdy bude zaměstnanec (mimo základní pracovní dobu) na pracovišti. Potažmo tak mohou nastávat situace, kdy zaměstnavatel potřebuje zadat zaměstnanci v konkrétní chvíli práci, jenže ten na pracovišti není. Těmto problémům se však dá předcházet, a to způsoby popsanými výše. V případě nutnosti je zaměstnavatel oprávněn stanovit začátek a konec směny (viz § 85 odst. 5 písm. b) a c) zákoníku práce). Další nevýhodou pak může být zvýšená technická náročnost a administrativa týkající se kontroly a evidence zaměstnancovy skutečné docházky (zaměstnavatel kupříkladu u vchodu na pracoviště

¹⁵⁴ Nic ovšem zaměstnavateli nebrání, aby i volitelnou pracovní dobu proplácel, pokud tak ve prospěch zaměstnance hodlá činit (BUKOVJAN 2017). Naproti tomu za základní pracovní dobu náhrada mzdy nebo platu v těchto případech vždy náleží. Viz nařízení vlády č. 590/2006 Sb. ve spojení s § 97 zákoníku práce.

¹⁵⁵ ČSÚ 2011.

nainstaluje turnikety, které pomocí identifikačních karet zaměstnanců zaznamenají jejich příchod a odchod).

Kolem a kolem je ovšem pružné rozvržení pracovní doby populární. Jak uvádí ČSSZ, „*Na jednoznačně převažujících kladech pružné pracovní doby se shodují zaměstnavatelé, instituce, nevládní organizace a v neposlední řadě samotní zaměstnanci. Pružná pracovní doba přináší větší flexibilitu odpovídající duchu a podmínkám 21. století*“¹⁵⁶.

Závěrem snad jen dodejme, že pružná pracovní doba, stejně tak jako další flexibilní instituty, bohužel není vhodná pro každé povolání, resp. nelze ji určitým profesím aktuálně v tuzemsku poskytnout. Takovou profesí jsou například lékaři. Určité publikace taky uvádějí spojitost mezi aplikací institutu a vzděláním zaměstnanců¹⁵⁷.

2.2.7 Zhuštěný pracovní týden

Zhuštěný pracovní týden je pouze variantou rovnoměrného nebo nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, při níž zaměstnanec pracuje méně dnů, zato v delších směnách. Zatímco standardní pracovní týden bývá většinou rozvržen do pěti po sobě jdoucích dní, jak uvádí § 81 odst. 2 zákoníku práce, v případě zhuštění se pak pracovní týden zaměstnance skládá z maximálně 4 dnů, a to při zachování stejné délky stanovené týdenní pracovní doby. Zákon úpravu nijak blíže nespecifikuje. Tento institut bývá využíván především studenty nebo osobami s dalšími pracovními či mimopracovními závazky. Výhody plynou z většího počtu odpočinkových dní, nenarušených pracovními povinnostmi od daného zaměstnavatele. Stejně tak zaměstnanec ušetří čas strávený cestou do práce a z práce.

Z pohledu zaměstnavatele může zhuštěný pracovní týden představovat ekonomicky výhodnější variantu. Kupříkladu pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci benefity, které se váží na směnu¹⁵⁸, vyplatí se mu přidělit zaměstnanci co nejméně směn, v nichž odpracuje co nejvyšší počet hodin. Stejně tak při plošném zavedení ušetří na nákladech spojených se zajištěním pracovních podmínek

¹⁵⁶ FADRNY 2018.

¹⁵⁷ Institut zavede spíše firma, která má zaměstnance s vyšším vzděláním (JANEČKOVÁ 2013, s. 75).

¹⁵⁸ Takovými benefity jsou zejména stravenky a jiné poukázky, vstup do fitcentra, saunového světa apod., stejně tak jako proplácení přestávek na jídlo a odpočinek.

zaměstnanců¹⁵⁹. Další profit pro zaměstnavatele dosud představuje počítání dovolené¹⁶⁰. Podle § 212 an. zákoníku práce se zaměstnanci v současné době vypočítává dovolená podle počtu odpracovaných dní, z čehož plyne, že zaměstnavatel zaměstnanci se zhuštěným pracovním týdnem poskytne méně dní dovolené než zaměstnanci docházejícímu do práce pětkrát týdně. S ohledem na skutečnost, že přestávky v práci na jídlo a odpočinek se neposkytují na začátku a na konci pracovní doby¹⁶¹, je pro zaměstnavatele rovněž výhodnější zhuštění pracovního týdne. Směna totiž nesmí přesáhnout 12 hodin, proto má zaměstnanec fakticky ze zákona nárok pouze na jednu přestávku za směnu (pokud na tuto směnu nenavazuje práce přesčas, nebo pokud si neujednají ve prospěch zaměstnance jinak, případně jinak nestanoví zaměstnavatel vnitřním předpisem). Hovoříme ovšem o teoretické situaci, za níž bychom předpokládali, že zaměstnanec pracuje celou dobu stejným tempem, v důsledku čehož bude práce zaměstnavatelem přidělená dříve hotova. Nicméně takto na zaměstnance nelze nahlížet, neboť zde podstatnou roli hraje lidský faktor, zejména pak únava. Lidé zkrátka nejsou tak efektivní, když jsou unavení nebo pod stresem, který s únavou a nárazově velkým množstvím práce souvisí. Přínos zaměstnavatele, jakož i zaměstnance, není v tomto bodě tudíž jednoznačný.

Problém nastává v případě, kdy zaměstnanec pracuje více než 10 hodin denně, v horším případě více než 12 hodin denně. Jak konstatoval profesor Allard Dembe ze Státní univerzity v Ohio¹⁶², zhuštěný pracovní týden není příliš vhodnou pracovní právní úpravou, spíše naopak. Zdravotní stav zaměstnance (a zejména pak zaměstnankyně) může být v důsledku takového nastavení ohrožen¹⁶³. Zhuštěný pracovní týden vede k akumulaci stresu, únavy a k celkovému chatrnému duševnímu zdraví. Zaměstnankyně jsou v tomto případě náchylnější – pokud pracují více než 60 hodin týdně (tedy přes 12

¹⁵⁹ Pro představu, v případě, že všichni zaměstnanci na daném úseku nebudou chodit do práce v pátek, zaměstnavatel v tento den ušetří na vytápění místností, osvětlení, ale také třeba na spotřebě nealkoholických nápojů (vycházejme z úvahy, že zaměstnanec například denně vypije maximálně dvě kávy, nehledě na délku pracovního dne).

¹⁶⁰ Aktuálně chystaná novela zákoníku práce však právě toto ustanovení hodlá změnit. Výpočet by se měl odvíjet od počtu skutečně odpracovaných hodin, nikoli pracovních dnů. Novela, která by měla pravděpodobně vstoupit v platnost v lednu 2021, si tak klade za cíl narovnat výše popsanou „nespravedlnost“.

¹⁶¹ Ustanovení § 88 odst. 2 zákoníku práce.

¹⁶² Allard E. Dembe, profesor veřejného zdraví působící na Fakultě veřejného zdraví Státní univerzity v Ohio, autor řady odborných článků na téma spojitosti mezi pracovním nasazením a onemocněními (THE OHIO STATE UNIVERSITY 2018).

¹⁶³ OHIO STATE NEWS 2018.

hodin denně), mají třikrát větší pravděpodobnost prodělání srdečního infarktu, rakoviny, artritidy, diabetu a dvakrát větší pravděpodobnost chronického plicního onemocnění nebo astma než ženy se stanovenou týdenní pracovní dobou v rozsahu 40 hodin¹⁶⁴. S delší směnou se také pojí vyšší riziko úrazu a jiná nebezpečí. Podle statistik k úrazům dochází u 37 % zaměstnanců, jejichž pracovní doba překračuje denně 12 hodin¹⁶⁵.

Navíc zaměstnanci přichází o každodenní sociální kontakt s rodinou, neboť se z práce vrací až pozdě večer. Častokrát jim tak uniká zásadní doba, kterou by mohli strávit se svými blízkými a která je jakýmsi každodenním rituálem. Uveďme si pro představu třeba ranní vstávání a odvážení dětí do školy nebo večerní ukládání dětí ke spánku.

Pokud jsme si tedy představovali pružnou pracovní dobu jako ukázkový příklad pracovněprávního nástroje, který zaměstnance přibližuje k uspokojivému sladění osobních a pracovních záležitostí, zhuštěný pracovní týden by pravděpodobně stál na druhé straně spektra. Byť se může na první pohled jevit jako vhodná úprava poskytující zaměstnanci více volného času, opak je pravdou. Zaměstnanec se v pracovních dnech vystavuje zbytečně stresovým situacím, přičemž během těchto dní stráví naprosté minimum času se svými blízkými, natož podle svých představ. Tento institut tedy svědčí zejména zaměstnavatelům, přičemž doporučit bychom jej mohli případně pouze zaměstnancům s kratší pracovní dobou, jejichž směna nepřesáhne 10 hodin.

2.2.8 Konto pracovní doby

Konto pracovní doby je zvláštním způsobem rozvržení pracovní doby¹⁶⁶, který vykazuje značnou míru flexibility, jenž rovněž náleží zaměstnavatelům. Zaměstnavatel disponuje určitým počtem hodin (stanovenou týdenní pracovní dobou násobenou počtem týdnů vyrovnávacího období), po němž mu má být zaměstnanec v rámci vyrovnávacího období k dispozici, přičemž záleží jen na zaměstnavateli, jak s takovou pracovní dobou naloží. Práci proto zaměstnanci přiděluje nepravidelně podle své potřeby. U konta pracovní doby je navíc zkrácena zákonná délka pro seznámení zaměstnance s rozvrhem pracovní doby ze dvou na jeden týden před zahájením období, pro něž je stanoven¹⁶⁷.

¹⁶⁴ DEMBE 2016.

¹⁶⁵ IZA WORLD OF LABOR 2017.

¹⁶⁶ Ve většině případů se bude jednat o nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, ale zákon nevyklučuje ani rozvržení rovnoměrné, i když jeho užití bude spíše ojedinělé. Předchozí zákoník práce definoval konto pracovní doby pouze jako jiný způsob nerovnoměrně rozvržené pracovní doby. Tato definice byla ovšem nepřesná (GOGOŤ, HŮRKA & ÚLEHLOVÁ 2012, s. 98).

¹⁶⁷ Ustanovení § 84 zákoníku práce.

Toto ustanovení je však dispozitivní. Zaměstnavatel se tedy může se zaměstnancem dohodnout i na ještě kratší době seznámení¹⁶⁸. V této souvislosti by se nabízela polemika o tom, do jaké míry je možné považovat souhlas zaměstnance (jakožto slabší strany pracovněprávního vztahu) s pozdějším oznamováním pracovního rozvrhu za svobodný, prostý jakéhokoli, byť třeba jen nevyřčeného, nátlaku. Jak lze odtušit, flexibilita v tomto případě jednoznačně svědčí zaměstnavateli, neboť on (nepředvídatelně) rozvrhuje směny, a to s minimálním omezením¹⁶⁹.

Negativa z toho pro zaměstnance plynoucí má kompenzovat jistota výdělku. Existuje dokonce názor, že by se mělo jednat o vyšší mzdu, než jaká by tomuto zaměstnanci náležela při standardním rozvržení pracovní doby¹⁷⁰. Z hlediska security je zaměstnanci poskytnuta finanční stabilita v podobě stálé mzdy (tj. paušální mzdy), kterou zaměstnavatel povinně vyplácí každý měsíc, bez ohledu na délku vyrovnávacího období, a to nejméně ve výši 80 % průměrného výdělku¹⁷¹. Průměrný výdělek se vypočítává, na rozdíl od ostatních úprav pracovní doby, nikoli z předchozího kalendářního čtvrtletí, ale z celého roku, který tomuto období předcházela¹⁷² (vycházíme-li z předpokladu, že se konto pracovní doby uplatňovalo již v předchozích 12 měsících). V praxi to tedy vypadá následovně: pokud zaměstnavatel zůstane při zákonné hranici osmdesáti procent, náleží zaměstnanci každý měsíc stálá mzda odpovídající osmdesáti procentům průměrné mzdy, nezahrnující možné příplatky, bonusy, odměny, diety apod. Tato se tudíž může lišit od

¹⁶⁸ Jaká je nejzazší doba, kdy může zaměstnavatel kontaktovat zaměstnance ohledně nově přidělené směny? Den? Hodina? Zákoník práce v tomto minimální dobu nezakotvuje, nicméně Komentář k zákoníku práce 2015 uvádí 1 kalendářní den před plánovaným výkonem práce (Komentář k zákoníku práce 2015, s. 531).

¹⁶⁹ Zákon zaměstnavateli nedovoluje překročit maximální limit směny 12 hodin (§ 83 zákoníku práce), jakož ani stanovenou týdenní pracovní dobu uvedenou v § 79 zákoníku práce (tu ovšem myšleno v rámci vyrovnávacího období). Výjimky nejsou stanoveny ani pro dodržování nepřetržitého odpočinku mezi směnami a v týdnu, stejně tak jako pro přestávky v práci na jídlo a oddech či bezpečnostní přestávku. Ačkoli se práce přidělená zaměstnanci ve dnech pracovního klidu u konta pracovní doby nepočítá jako práce přesčas, tato práce má být (jako je tomu i u ostatních zaměstnanců) nařizována zaměstnanci jen ojediněle, jak zákonodárce stanovil v § 91 odst. 2 zákoníku práce. Na konto pracovní doby se také vztahují stejná ustanovení, týkající se maximálního rozsahu práce přesčas, jako na nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu. Práce přesčas nesmí v průměru za vyrovnávací období přesáhnout 8 hodin týdně, jak uvádí § 93 odst. 4 zákoníku práce, což znamená, že maximum přesčasové práce může za celý kalendářní rok dosáhnout až 416 hodin (srov. § 93 odst. 1 a 4; FREIWALDOVÁ 2013).

¹⁷⁰ Odbory se domnívají, že pokud je zavedeno konto pracovní doby, ušetří to zaměstnavateli značné náklady na náhrady mezd apod., přičemž by se tyto úspory měly určitým způsobem odrazit na zvýšených mzdách zaměstnanců (ODBORY TPCA 2019).

¹⁷¹ Ustanovení § 120 odst.1 zákoníku práce. Pokud kolektivní smlouva zakotvuje povolení převést dobu práce přesčas do bezprostředně následujícího vyrovnávacího období, jak stanoví § 86 odst. 4 zákoníku práce, je minimální limit stálé mzdy zvýšen na 85 % průměrného výdělku (§ 120 odst. 2 zákoníku práce).

¹⁷² Srov. § 354 odst. 1 a 4 zákoníku práce.

dosažené měsíční mzdy¹⁷³. Rozdíl mezi dosaženou a paušální měsíční mzdou se zaměstnanci doplatí až po skončení vyrovnávacího období, které lze stanovit v rozsahu až 6,5 měsíců, případně až 13 měsíců¹⁷⁴, pokud si tak zaměstnavatel a odbory sjednají v kolektivní smlouvě. V situaci, kdy by zaměstnanec neodpracoval celou stanovenou pracovní dobu připadající na vyrovnávací období z důvodu nepřidělení práce, resp. by jeho vyplacená mzda za vyrovnávací období byla vyšší než reálně dosažená mzda, není povinen tento přebytek zaměstnavateli vrátit. Naopak, celá mzda mu právoplatně náleží, a to podle § 121 odst. 2 věty druhé zákoníku práce.

Co se týče výše uvedeného příkladu, tato varianta není z hlediska zaměstnanců ideální, neboť při vyšší dosažené mzdě zaměstnavatel, v důsledku vzato, až do konce vyrovnávacího období tzv. „zadržuje“ část zaměstnancem vydělaných peněz. Zaměstnanci by však preferovali obdržet kompletní mzdu dříve než za půl roku¹⁷⁵. Jak se lze dočíst v analýze Svazu průmyslu a dopravy České republiky z roku 2018¹⁷⁶, „v praxi se tento problém řeší kupříkladu složitým nastavením záloh za vykonanou práci, které se zaměstnancům v průběhu vyrovnávacího období vyplácí, aby výše jejich mzdy byla stejná nebo podobná, jako kdyby v kontu pracovní doby nepracovali“¹⁷⁷. Nezapomeňme však, že ustanovení § 86 odst. 3 zákoníku práce zakotvuje pouze maximální délku vyrovnávacího období. Pokrokový zaměstnavatel se zaměstnanecky přívětivě nastavenou politikou si tudíž může bez problémů zvolit kratší vyrovnávací období, kupříkladu o délce dvou měsíců.

S problematikou mzdy také souvisí otázka překážek v práci a případných náhrad za ně náležících. Ustanovení § 121 odst. 2 věty třetí zákoníku práce stanoví, že: „*Za dobu rozvrženou zaměstnavatelem zaměstnanci, po kterou tento zaměstnanec nepracuje, stálá*

¹⁷³ Dosaženou měsíční mzdu tvoří jednak skutečně odpracovaná doba, a jednak ostatní nároky zaměstnance, které souvisí s odměňováním, jakož i nenárokové odměny. Obecně vzato, z ustanovení § 114 až 118 zákoníku práce plyne zaměstnavateli povinnost hradit nad stálou mzdou také mzdu za práci přesčas (včetně příplatku, pokud nebylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno nebo není-li mzda ujednaná již s přihlédnutím k případné práci přesčas, jak stanoví § 114 odst. 3 zákoníku práce), mzdu za práci ve svátek (včetně náhrady mzdy, pokud nebylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno), mzdu za noční práci (včetně příplatku), mzdu a příplatek za práci ve ztíženém prostředí, jakož i mzdu za práci v sobotu a v neděli (včetně příplatku). Kromě těchto náležitostí zaměstnanci také odměna za pracovní pohotovost, jak je stanovena v § 140 zákoníku práce, nebo náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce uvedené v §151 an. zákoníku práce. Stejně tak může zaměstnavatel přiznat zaměstnancům benefity, finanční odměny apod. Všechny tyto položky jsou součástí dosažené měsíční mzdy.

¹⁷⁴ Ustanovení § 86 odst. 3 zákoníku práce.

¹⁷⁵ Vycházíme-li z vyrovnávacího období 26 měsíců.

¹⁷⁶ SP ČR 2018, s. 76.

¹⁷⁷ Tamtéž, s. 9.

mzda nepřisluší“. Jakmile je tedy zaměstnanec jednou rozepsán rozvrh směn, začínáme se zabývat otázkou potenciálních překážek. Za ty, jak vyplývá z uvedeného ustanovení, nenáleží stálá mzda, zato má zaměstnanec v zákonem stanovených případech (případně taktéž v dalších případech, stanoví-li tak vnitřní předpis či kolektivní smlouva) nárok na náhradu mzdy¹⁷⁸.

Jak jsme si již řekli, zaměstnanec nepracuje buďto z důvodu překážky na straně zaměstnavatele, nebo překážky na straně zaměstnance. Právě úprava řady překážek na straně zaměstnavatele, která zaměstnanci nezakládá nárok na náhradu mzdy, představuje pro zaměstnavatele jeden z hlavních přínosů a důvod, proč konto pracovní doby zavádí. Pro bližší uvedení do této problematiky si v rychlosti připomeňme tři druhy překážek na straně zaměstnavatele. Zaměstnavatel nepřidělí (nebo přidělí, ale zaměstnanec ji nemůže vykonat) zaměstnanci práci buďto:

- a) pro prostoj¹⁷⁹,
- b) pro nastalé nepříznivé povětrnostní vlivy či živelní události, které neumožňují realizaci konkrétní pracovní činnosti¹⁸⁰, nebo
- c) pro jiné překážky na straně zaměstnavatele¹⁸¹.

¹⁷⁸ Dodejme, že ustanovení § 121 odst. 2 věty třetí zákoníku práce je napsáno poněkud nešťastně, a to především s ohledem na jiné překážky na straně zaměstnavatele uvedené v § 208 zákoníku práce, za něž ze zákona zaměstnanci nenáleží ani stálá mzda, ani náhrada mzdy. Přitom právě tato překážka představuje základní nástroj flexibility zaměstnavatele, který je typický pro konto pracovní doby a který má být zároveň vyvážen securitou zaměstnance, odrážející se v jistotě stálé mzdy. Jak uvádí kolektiv autorů Gogová, Hůrka a Úlehlová, právní úprava je v tomto směru nedůsledná a je nutné zhojit nárok zaměstnance na tuto stálou mzdu v případě jiné překážky na straně zaměstnavatele vnitřním předpisem nebo kolektivní smlouvou (GOGOVÁ, HŮRKA & ÚLEHLOVÁ 2012, s. 104). V opačném (a zároveň extrémním) případě by totiž zaměstnanec, kterému zaměstnavatel sice nejprve rozvrhl směny, ale následně mu z vlastní vůle po celé vyrovnávací období nepřidělil jakoukoli práci, zůstal zcela bez odměny. V reálu by tak například patnáctkrát dorazil na místo výkonu práce, kde by se pokaždé dozvěděl, že jej ten den žádná práce nečeká, načež by šel domů s vidinou nulové měsíční mzdy, což by naprosto popřelo základní ideu security konta pracovní doby.

¹⁷⁹ Podle § 207 písm. a) zákoníku práce se jedná o situaci, kdy zaměstnanec nemůže vykonávat práci z důvodu určité provozní příčiny. Spadá sem zejména přechodná závada stroje, kterou nezavinil zaměstnanec, nebo výpadek v dodávce určité suroviny a další.

¹⁸⁰ Viz ustanovení § 207 písm. b) zákoníku práce.

¹⁸¹ Ustanovení § 208 zákoníku práce upravuje jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele, mezi něž se řadí i překážky uvedené v § 209 a § 210 téhož zákona. První z paragrafů upravuje překážky související s dočasným omezením odbytu výrobků nebo s omezením poptávky po službách. Druhý pak dobu strávenou na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště, jestliže zaměstnanec právě touto cestou neplní svůj pracovní úkol (§ 210). Uvedený výklad autorka dovozuje z definice „jiných překážek zaměstnavatele“. Pod tento pojem lze podřadit řadu situací, se kterými se zaměstnavatel může během své podnikatelské činnosti potýkat. Zákoník práce proto neposkytuje žádný taxativní výčet, avšak stručně řečeno se jedná o jakoukoli zaměstnavatelovu překážku, odlišnou od prostoje či přerušení práce z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů. Tedy jakákoli překážka na straně zaměstnavatele, která není překážkou zmíněnou v § 207, představuje „jinou překážku“, a tudíž i § 209 a § 210 popisují pouze dvě speciální jiné překážky na

Zákon náhradu mzdy pro konto pracovní doby výslovně vylučuje u jiných překážek na straně zaměstnavatele, které nesouvisí s prostojem nebo přerušением práce pro nepříznivé povětrnostní vlivy či živelní události (výše jako bod c). V těchto případech tedy zaměstnavatel neposkytuje zaměstnanci jakoukoli náhradu mzdy¹⁸². Naopak v případě prostoje (bod a) a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (bod b) náhrada mzdy zaměstnanci s kontem pracovní doby jednoznačně náleží¹⁸³. Pokud se však zaměříme na zkušenosti z praxe, s politováním docházíme k závěru, že ačkoli § 207 zákoníku práce představuje lex specialis ve vztahu k § 208, a zaměstnavatel je tudíž povinen jej pro dané situace aplikovat, v určitých případech bohužel dochází k zamlčování pravého důvodu překážky na straně zaměstnavatele, a tedy k nevyplacení náhrady mzdy¹⁸⁴.

Dosud jsme hovořili pouze o překážkách na straně zaměstnavatele, překážky na straně zaměstnance jsou daleko jasnější. Obecně stále platí, že zatímco tzv. paušální mzda zaměstnanci náleží i v případě nepřidělení práce, nárok na ni zaniká ve chvíli, kdy je rozvržena, ale zaměstnanec ji pro překážku nevykoná¹⁸⁵. V taxativně stanovených

straně zaměstnavatele. Zaměstnanci s kontem pracovní doby z tohoto důvodu v popsáných případech taktéž nenáleží žádná náhrada mzdy, stejně tak jako mu ze zákona nenáleží ani stálá mzda.

¹⁸² Jak bylo výše zmíněno, jiné překážky zaštiťují mnoho odlišných situací. Uveďme si tedy pro bližší představu alespoň jeden příklad toho, jak může zaměstnavatel pomocí konta pracovní doby předejít ztrátám jinak plynoucím z jeho překážek. Kupříkladu letecké společnosti se mimo letní sezónu pravidelně setkávají s poklesem letů do přímořských destinací. V případě, že v tuto dobu nevyužijí letadla s posádkami pro jiné lety, disponují přebytkem nevyužitých zaměstnanců. Těmto zaměstnancům nadále náleží paušální mzda, nikoli však náhrada mzdy. Pokud by konto pracovní doby nevyklučovalo náhradu mzdy za jinou překážku, letecké společnosti by pravděpodobně byly nuceny vytvářet určitý pomyslný rozvrh práce, kterou by nahrazovaly, a tudíž by kromě paušální mzdy poskytovaly ještě náhradu za „imaginárně odpracované dny“, což by šlo zcela proti podstatě myšlenky konta pracovní doby. Zaměstnavatel tedy v uvedeném případě poskytuje nevyužitým zaměstnancům mimo sezónu pouze paušální mzdu (nikoli však náhradu mzdy), zatímco během sezóny paušální mzdu plus mzdu za odpracované dny, což dohromady tvoří reálně dosaženou mzdu.

¹⁸³ Zůstaňme ještě chvíli u příkladu letecké společnosti a představme si situaci, kdy jsou piloti plně připraveni k výkonu své pracovní činnosti a čekají v odletové hale na přílet letadla, s nímž mají odletět svou linku. To má ovšem pro hustou mlhu problém s přistáním a tedy zpoždění. V důsledku nepříznivého počasí se linka nakonec zruší. Ačkoli měli zaměstnanci vykonávat svou pracovní činnost, pro překážku na straně zaměstnavatele definovanou v § 207 písm. b) zákoníku práce jim to nebylo umožněno. Celá posádka má tak nárok na náhradu mzdy v minimální výši 60 % jejich průměrného výdělku. Pro zajímavost si také uveďme jiný, obdobný případ, který se však v konečném důsledku bude lišit právě v otázce odměňování. Pokud by se oba výše zmínění piloti nacházeli v cockpitu a nemohli odstartovat, protože je na dráze mlha, která jim neumožní bezpečný vzlet, nejednalo by se o překážku v práci, ale o výkon jejich pracovní činnosti, neboť do náplně práce pilota dopravního letounu patří jakákoli obsluha stroje, nejen vzlet a přistání. Navzdory tomu, že by se tedy neustále nacházeli na zemi, by se jim tato doba počítala jako výkon práce, a tudíž by se odečítala ze zaměstnavatelovy „zásoby hodin“, za kterou náleží zaměstnanci stálá mzda. Problematika konta pracovní doby leteckého personálu je však velmi specifická, proto jí je níže věnovaná samostatná část.

¹⁸⁴ CHROMEČKOVÁ 2013, s. 14 (citováno z ŠUBRT 2010, s. 28).

¹⁸⁵ Ustanovení § 121 odst. 2 věty třetí zákoníku práce. Viz pozn. č. 178.

situacích pak zákon, kolektivní smlouva či vnitřní předpis zaměstnanci přiznává náhradu mzdy. V ostatních dojde pouze ke zkrácení stálé měsíční mzdy o poměrnou část neodpracované doby v rozsahu rozvržené směny. Úprava překážek na straně zaměstnance se od standardní úpravy nikterak neliší. Jediným specifickým ustanovením je § 97 odst. 5 zákoníku práce, který se týká rozsahu pracovního volna pro zaměstnancovu překážku. Pracovní volno se zaměstnanci poskytuje na dobu nezbytně nutnou, nejdéle však na dobu rozvržené směny. Za specifickou překážku na straně zaměstnance můžeme považovat i dovolenou, jejíž úprava se v tomto případě shoduje s úpravou dovolené nerovnoměrně rozvržené pracovní doby¹⁸⁶. Rovněž jako u ostatních osobních překážek na straně zaměstnance, ani za dovolenou nenáleží zaměstnanci stálá mzda, zato má bezpochyby právo na náhradu mzdy¹⁸⁷.

Podstatnou informací je také to, kdo a jak může vůbec konto pracovní doby zřídit. Stejně tak jako zkrácenou pracovní dobu (viz 2.2.1 Zkrácená pracovní doba), ani tuto úpravu nemohou využít zaměstnavatelé uvedení v § 109 odst. 3 zákoníku práce, již svým zaměstnancům poskytují plat. Ostatní zaměstnavatelé mohou institut konta pracovní doby sjednat v rámci kolektivní smlouvy s odbory nebo v případě, že u nich odborová organizace nepůsobí, jsou oprávněni stanovit tak vnitřním předpisem¹⁸⁸. Zřízení konta tedy nikdy nezávisí na vůli jednotlivých zaměstnanců. To ovšem neznamená, že by zavedení konta pracovní doby bylo pro zaměstnavatele jednodušší. V praxi se často setkávají s neochotou zaměstnanců v tomto pracovním nastavení dále setrvat. Při nevhodné aplikaci je totiž institut dokonce svým způsobem „nelidský“¹⁸⁹.

Příklady z praxe – Konto pracovní doby v letecké dopravě

V návaznosti na poslední větu předchozího odstavce si lze ihned uvést jednu nejmenovanou českou leteckou společnost, která svým zaměstnancům – členům palubního personálu – poskytuje následující podmínky: Zásadně s nimi uzavírá pracovní

¹⁸⁶ GOGOŤ, HŮRKA & ÚLEHLOVÁ 2012, s. 105.

¹⁸⁷ Srov. § 222 odst. 1 ve spojení s 213 odst. 4 zákoníku práce. Náhrada mzdy se pak vypočítává nikoli z předchozích 12 kalendářních měsíců, ale pouze ze tří posledních. Paradoxně čím více hodin v daném období zaměstnanec odpracoval, tím nižší jeho poměrný hodinový výdělek pro účely náhrady mzdy bude, neboť tento se vypočítá jako poměr stálé mzdy k počtu odpracovaných hodin v posledním kalendářním čtvrtletí (JOUZA 2017). V důsledku tedy zaměstnanec A, který je zaměstnavatelem více vytěžován než zaměstnanec B, získá za svou dovolenou nižší náhradu mzdy než zaměstnanec B (za předpokladu, že je jejich stálá mzda shodná).

¹⁸⁸ Ustanovení § 86 odst. 1 zákoníku práce.

¹⁸⁹ SP ČR 2018, s. 9.

smlouvy zakotvující jejich souhlas s tím, že budou seznamováni s rozvrhem pracovní doby¹⁹⁰ či jeho změnou nejpozději dva dny před začátkem směny. V případě, že se zaměstnanec o změně dozví později než 48 hodin před směnou, vyžaduje se jeho souhlas, přičemž mu náleží příplatek ve výši průměrného výdělku¹⁹¹ nebo paušální příplatek ve stanovené výši¹⁹². Rozvrh pracovní doby tento zaměstnavatel vypracovává vždy dvakrát do měsíce pro úsek čtrnácti po sobě jdoucích dní¹⁹³, přičemž směny ještě následně častokrát mění. Rozvrh je totiž zveřejňován prostřednictvím elektronické aplikace, kterou je zaměstnanec povinen alespoň jedenkrát za 48 hodin navštívit a zkontrolovat, zda v jeho plánu nedošlo ke změně, jak stanoví vnitřní předpis. Tato povinnost se nevztahuje pouze na dobu čerpání dovolené a na dobu důležitých osobních překážek na straně zaměstnance. Vnitřní předpis zakotvuje velmi razantní postup proti zaměstnanci, který se nepřizpůsobí zaměstnavatellovu rozvrhu práce: V případě „podezření na neochotu“¹⁹⁴ ze strany zaměstnance odpracovat naplánovanou směnu (let, pobyt atd.) řeší tento problém primárně kapitán letadla (případně vedoucí kabiny), dále vedoucí zaměstnanec, a v nejhorším případě vedení společnosti. Co se týče doby odpočinku, vnitřní předpis stanoví minimální počet 96 dní volna za kalendářní rok a zároveň právo zaměstnance na jeden den pracovního volna za čtyři po sobě jdoucí týdny. Kolektivní smlouva stanoví vyrovnávací období v délce 52 týdnů a umožňuje započtení 120 hodin práce přesčas na další vyrovnávací období. Pracovní týden pak tvoří celý kalendářní týden, neboť práce se běžně, z podstaty podnikatelské činnosti společnosti, rozvrhuje v rámci celé této doby. Zaměstnanci tak například při odpracování sobotní směny nevzniká nárok na příplatek podle § 118 odst. 1 zákoníku práce. Stejně tak ani noční práce není považována za práci, za niž by náležel příplatek podle § 116 zákoníku práce¹⁹⁵.

¹⁹⁰ Podle Komentáře k zákoníku práce 2019 obecně platí, že zaměstnavatel, který provozuje obchodní leteckou společnost a zároveň aplikuje konto pracovní doby, seznamuje zaměstnance s rozvrhem práce minimálně 10 dnů před začátkem následujícího kalendářního měsíce, pokud je nedohodnou jinak (Komentář k zákoníku práce 2019, s. 491-492).

¹⁹¹ Hovoříme o tzv. „double pay“, kterou tento zaměstnavatel aplikuje na palubní průvodčí.

¹⁹² V aktuální době se u konkrétního zaměstnavatele jedná o částku 7000 Kč, která náleží pilotovi letounu.

¹⁹³ Konkrétně 1. a 15. dne v příslušném měsíci, přičemž 1. dne zveřejňuje rozvrh (neboli rozpis služeb) pro druhou polovinu měsíce a naopak.

¹⁹⁴ Doslovná citace spojení z interního dokumentu nejmenované letecké společnosti.

¹⁹⁵ Informace uvedené v tomto odstavci vycházejí z pracovních smluv a jejich dodatků nejmenované letecké společnosti, stejně tak jako z interních dokumentů této společnosti. S ohledem na citlivost informací a ochranu zdroje si autorka dovolí konkrétní zdroj a název společnosti blíže nespecifikovat. Pro problematiku samotnou nejsou tyto údaje dále relevantní.

Navzdory výše zmíněnému příkladu je nutno uvést, že ne všechny aerolinky prosazují takto přísnou a zaměstnanecky nepříznivou politiku. Pokud se opět vrátíme k pracovněprávnímu prostředí v českém leteckém průmyslu, nalezneme zde jiného dopravce s dlouholetou historií, který si stále, i přes nátlaky konkurence, uchovává standardy korespondující s myšlenkou zákoníku práce, ačkoli taktéž aplikuje konto pracovní doby. Stejně tak jako první společnost, i tato používá softwarovou aplikaci, v níž se zaměstnanec seznamuje s plánem služeb a dalšími informacemi o pracovní době a její délce. Zaměstnanec není povinen sám od sebe neustále kontrolovat server, poněvadž ho o každé změně telefonicky (případně formou SMS zprávy) informuje dispečer¹⁹⁶. Rozvrh pracovní doby je zaměstnanci doručen prostřednictvím webové aplikace vždy pět dní před začátkem daného rozvrhovaného období na první polovinu měsíce a den před tímto začátkem pro zbytek kalendářního měsíce¹⁹⁷. Zaměstnanci v pracovní smlouvě rovněž souhlasí s pozdějšími změnami, které jim budou oznámeny nejpozději dva kalendářní dny před plánovanou směnou. Pokud má změna nastat v kratší době, je vyžadován souhlas zaměstnance. Proto jedná-li se o situaci, kdy zaměstnavatel (prostřednictvím dispečera) kontaktuje zaměstnance kupříkladu 30 hodin před potenciálně nově plánovanou směnou a měl-li tento zaměstnanec na konkrétní den dosud naplánovaný den odpočinku, je mu směna pouze nabídnuta s tím, že ji může bez uvedení důvodu odmítnout, přičemž se mu tento den pak dále počítá jako den odpočinku. Přístup zaměstnavatele se tedy liší především v tom, jakým způsobem zachází se zaměstnanci, kteří nesouhlasí se změnami v rozvrhu, k nimž jejich souhlas představuje nezbytnou podmínku. Příplatek za souhlas se změnou se taktéž odvíjí od pozice zaměstnance a je stanoven buďto paušální částkou, nebo ve výši průměrného výdělku. Co se týče dnů odpočinku ve srovnání s první společností, druhá společnost poskytuje ve svém vnitřním předpisu detailnější úpravu. V období kalendářního měsíce musí být pilotům naplánováno minimálně 8 dní volna a palubním průvodčím 9 dní volna, zahrnující 4 dny souvislého volna, přičemž v období čtyř po sobě jdoucích týdnů je nezbytné, aby toto volno zahrnovalo alespoň jeden víkend. V období kalendářního roku pak prvním zaměstnancům náleží 111 dní volna, zatímco

¹⁹⁶ Pokud má zaměstnanec na služebním telefonu zmeškaný hovor od dispečera, je povinen v nejbližší době zavolat zpět. V případě, že tento den zaměstnanec nečerpá den volna a nezavolá nazpět do 16 hodin místního času, považuje se služba, která začíná nejdříve 32 hodin od tohoto času, jako služba nevyžadující souhlas. V takovéto situaci dispečer informuje zaměstnance o této změně prostřednictvím SMS zprávy.

¹⁹⁷ Tímto obdobím je vždy konkrétní kalendářní měsíc.

druhým pouze 105. Vnitřní předpis dále upravuje konkrétní povolené limity turnusů a požadavky zaměstnanců na dovolenou.

Ačkoli se tedy oba zaměstnavatelé povinně řídí evropským nařízením¹⁹⁸, pracovní podmínky jejich zaměstnanců se od sebe diametrálně liší. Závěrem nezbyvá než konstatovat, že pracovní právní standardy se v oblasti letectví (stejně tak jako například v lékařství) zkrátka poněkud vymykají od běžného nastavení pracovní doby zaměstnanců.

Ještě dodejme, že i konto pracovní doby může pro zaměstnance představovat určité výhody. Pokud opomineme možné vyšší finanční ohodnocení, které má sloužit jako kompenzace časové flexibility, jakož i fakt, že toto ohodnocení může v určitých obdobích představovat vyšší částku, než jaká by skutečně náležela za odpracované hodiny, uveďme si výhodu plynoucí právě z časové flexibility. Díky ní má zaměstnanec volno i v době, ve které jsou jinak ostatní zaměstnanci v práci (v pracovních dnech). Je mu tak umožněno zařídit si věci podle sebe. Chce to však i dobré organizační schopnosti a určitou dovednost rychle reagovat na měnící se program.

Pro ucelený obraz o této problematice by bylo vhodné seznámit čtenáře s nevýhodami, nebo přinejmenším obtížnostmi, plynoucími z konta zaměstnavateli. Ač je zaměstnavatel maximálně flexibilní, co se týče disponování se zaměstnanci, jejich pracovní dobu a mzdu musí řádně evidovat (vést tzv. účet pracovní doby a účet mzdy), aby se tak mj. předešlo možným nesrovnalostem souvisejícím s častými změnami směn. S tím se pojí vyšší systémová náročnost a náklady na zajištění evidence.

Závěrem už jen zmiňme, že kromě letectví se konto pracovní doby hojně užívá také pro sezónní práce například v zemědělství nebo v lyžařském areálu. Zároveň může být aplikováno i tam, kde je poptávka po produktu určitým způsobem vychýlena (př.: v lyžařském obchodě).

2.2.9 Sick days / free days

Posledním flexibilním nástrojem, který si zde představíme, bude tzv. sick day, případně free day. Oproti výše uvedeným institutům, které upravovaly atypické rozvržení pracovní doby do směn, sick day neboli placené zdravotní volno¹⁹⁹ poskytuje

¹⁹⁸ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1899/2006 ze dne 12. prosince 2006, kterým se mění nařízení Rady (EHS) č. 3922/91 o harmonizaci technických požadavků a správních postupů v oblasti civilního letectví.

¹⁹⁹ Taktéž indispoziční volno, den zdravotního volna apod.

zaměstnancům možnost vzít si nárazově volno z práce bez jakéhokoli odůvodnění. Jedná se tedy o neplánovanou změnu v rozvrhu zaměstnance, kterou si flexibilně vybere zaměstnanec dle svých potřeb. Sick day lze považovat za jinou důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance (§ 199 zákoníku práce)²⁰⁰, již ovšem zákoník práce ani nařízení vlády²⁰¹ nijak blíže nespecifikují. V současné době jej zaměstnavatelé prezentují jako určitý benefit, který má přilákat nové zaměstnance. Pokud se pro jeho zavedení zaměstnavatel rozhodne, stačí jej bez dalšího stanovit vnitřním předpisem. V dalších případech může být výsledkem kolektivního vyjednávání (pak je zakotven v kolektivní smlouvě), nebo individuálního ujednání s konkrétním zaměstnancem (v pracovní smlouvě, DPP nebo DPČ).

Podmínky takového pracovního volna se budou u jednotlivých zaměstnavatelů lišit, neboť je nepojí žádná společná právní úprava. Záleží tedy čistě na konkrétních ujednáních, popřípadě vůli zaměstnavatele (pokud jde o sick day stanovený vnitřním předpisem), kolik dní tohoto volna zaměstnanci náleží, za jak dlouhou dobu, a za jakým účelem na něj bude mít nárok. Dosud vycházíme pouze z aktuální právní praxe, nikoli ze zákona. Obvykle však platí, že si zaměstnanec může v průběhu roku vybrat 3 až 5 dnů pracovního volna, za něž náleží plná mzda nebo plat, a to bez předchozího plánování a bez souhlasu zaměstnavatele. V den, kdy si zaměstnanec hodlá vzít toto volno, zaměstnavateli pouze oznámí svou nepřítomnost²⁰². Nemusí dále vysvětlovat důvod své nepřítomnosti, ani následně donést jakékoli potvrzení od lékaře. Obecně vzato by se takové volno mělo využívat pouze pro účely aktuální lehké zdravotní indispozice, v praxi nicméně narazíme na tiché tolerování jakýchkoli osobních důvodů. Zaměstnavatel není oprávněn zaměstnance v případě sick day jakkoli kontrolovat či po něm vyžadovat bližší detaily, proto by bylo praktičtější rovnou zakotvit místo sick days tzv. free days neboli volné dny. Nicméně veškeré zmíněné faktory mohou být nastaveny jinak.

Státní zaměstnanci mají v současné chvíli jako jediní zaměstnanecký benefit sick days jistý, přičemž jsou známy i jeho jednotné podmínky čerpání. Právo na indispoziční volno jim totiž plyne z čl. 10 kolektivní dohody vyššího stupně, kterou dne 12. prosince 2018 podepsala Vláda ČR s odborovými organizacemi zastupujícími zájmy státních

²⁰⁰ PEČENKA 2018.

²⁰¹ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

²⁰² Nejčastěji telefonicky, prostřednictvím elektronické komunikace, popřípadě osobně.

zaměstnanců ve služebním poměru²⁰³. Státním zaměstnancům ročně náleží 5 dní zdravotního volna, pokud je jejich stanovená týdenní pracovní doba rozvržena do minimálně pětidenního pracovního týdne. V opačném případě počet dnů volna odpovídá počtu pracovních dnů v běžném pracovním týdnu. Zaměstnanec není povinen předkládat jakýkoli doklad o důvodu své nepřítomnosti. Za toto volno je zaměstnanci poskytnut plat v plné výši²⁰⁴.

Význam sick day jako zdravotního pracovního volna hrál svou roli především do zrušení karenční doby. V tomto období jej totiž zaměstnanci měli primárně využívat pro první tři dny neschopnosti z důvodu nemoci, tedy během karenční doby, která většinu zaměstnanců odrazovala od absence v práci, poněvadž za tyto dny nenáležela zaměstnanci žádná mzda/plat. Právě v těchto prvních dnech ovšem bývá nejzásadnější, aby zaměstnanec zůstal doma a nenakazil ostatní kolegy. Institut sick days tak v důsledku svědčil nejen zaměstnanci, ale také zaměstnavateli. Po zrušení karenční doby však odpadla hlavní motivace využívat sick days pouze pro zdravotní indispozici, neboť ačkoli zaměstnanec pobírá první dny stejnou náhradu mzdy jako po zbytek nemocenské, jejíž výše činí pouhých 60 % průměrného výdělku (nikoli plnou mzdu, jak tomu většinou bývá u sick day), sick days si nyní zaměstnanci šetří spíše pro jiné důvody.

2.3 Závěrečné shrnutí flexibilní úpravy pracovní doby

Na předchozích stranách jsme si představili různé možnosti flexibilního rozvržení pracovní doby do směn. Některé instituty svědčí více zaměstnavatelům (kupříkladu konto pracovní doby či zhuštěný pracovní týden), jiné poskytují především prostor pro organizaci vlastního času zaměstnancům (př.: pružná pracovní doba nebo sdílené pracovní místo). Nutno dodat, že se jednotlivé instituty mohou taktéž různě kombinovat (př.: zaměstnanec s pružným rozvržením zkrácené pracovní doby). Při volbě konkrétního uspořádání je třeba vzít v potaz zejména druh práce a sebekázeň daného zaměstnance.

²⁰³ Kolektivní dohoda vyššího stupně 2019.

²⁰⁴ Čl. 10 Kolektivní dohody vyššího stupně 2019.

3 Flexibilní úprava pracoviště aneb „z kavárny místo z kanceláře“

3.1 Obecně k pracovišti a k místu výkonu práce

Zákon stanoví zaměstnanci povinnost vykonávat závislou práci primárně na pracovišti zaměstnavatele, nebo případně na jiném místě, pokud se tak se zaměstnavatelem dohodne²⁰⁵.

V první kapitole jsme se seznámili se zákonnou definicí pracovní doby, která mj. odkazuje na pracoviště. Podle ní již víme, že čas, který zaměstnanec připravený k práci stráví na pracovišti v průběhu své směny, se tomuto zaměstnanci započítává do evidence pracovní doby²⁰⁶. Jinými slovy už jen samotný fakt, že se zaměstnanec v době své směny nachází na pracovišti, stačí k tomu, aby zaměstnanci náležela odměna za výkon práce v plné výši. Podmínkou plnění pracovní povinnosti zaměstnance v takovém případě tedy není faktický výkon práce, pokud mu práce nebyla přidělena²⁰⁷, ale skutečnost, že se v konkrétní době nachází na konkrétním místě, které pracovní smlouva (případně DPP/DPČ), kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis²⁰⁸ označují jako pracoviště, a čeká připraven na pokyny zaměstnavatele. Jak lze z výše popsaného dovodit, toto místo hraje v pracovněprávních vztazích zásadní roli, neboť z něj oběma stranám vyplývají další práva a povinnosti. Nicméně pracovištěm nemusí být vždy jen pracoviště zaměstnavatele, tedy typicky jeho obchodní závod nebo pobočka (laicky řečeno například kancelář, prodejna, továrna nebo kadeřnický salón). Zákoník práce totiž pracovní dobu definuje také jako dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat práci pro zaměstnavatele, a to bez ohledu na místo, kde takto skutečně pracuje. Právě tato definice²⁰⁹ představuje základ pro volnější úpravu.

Pokud zaměstnavatel přistoupí k modernějším a flexibilnějším způsobům výkonu práce, budou jeho zaměstnanci oprávněni vykonávat zaměstnavatelem přidělenou práci i mimo jeho pracoviště. Nabízí se všechny tři varianty právního jednání. Nejčastěji si tuto

²⁰⁵ Parafráze ustanovení § 2 odst. 2 zákoníku práce.

²⁰⁶ Parafráze ustanovení § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

²⁰⁷ V opačném případě je povinen osobně vykonávat závislou práci, jinak by se jednalo o porušení povinnosti § 6 zákoníku práce.

²⁰⁸ Případně je tak pouze ústně ujednáno.

²⁰⁹ První část ustanovení § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce uvádí, že „pracovní dobou je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci“.

úpravu sjednají strany individuálního pracovněprávního vztahu v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel může alternativní úpravu pracoviště rovněž stanovit jednostranně vnitřním předpisem, nebo se na něm shodnout s odbory v kolektivní smlouvě²¹⁰. V takovém případě je však zaměstnanci dáno na vybranou, jestli chce práci vykonávat na pracovišti zaměstnavatele, nebo upřednostňuje flexibilní benefit. Rozhodně nelze zaměstnanci jednostranně přikázat výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, neboť by se tímto jednáním zaměstnavatel de facto bez souhlasu zaměstnance naoko vyvázal ze své povinnosti zajistit zaměstnanci prostory, zázemí a pomůcky k práci²¹¹, jakož i dohlížet na bezpečnost a ochranu zdraví při práci²¹². Fakticky by mu však prevenční povinnost i nadále zůstala²¹³. Jen pro představu si nastiňme absurdní situaci, která by v opačném případě mohla nastat: Zaměstnavatel by jednoho dne bez varování oznámil zaměstnancům, že svým vnitřním předpisem celoplošně zavedl home office a od příštího měsíce budou všichni povinně pracovat z domu, protože z důvodu úsporných opatření ruší nájem kanceláře. Jednak by tím zaměstnancům přivodil náklady spojené například s technickým zázemím, jednak by jim zkomplikoval vzájemnou komunikaci, neboť by se nemohli potkávat na pracovišti a řešit tak určité záležitosti efektivněji. Nehledě na to nejsou zaměstnanci povinni vlastnit byt či dům vhodný pro konkrétní práci (dejme tomu, že je jejich obydlí celý den plné jiných rodinných příslušníků, a tudíž by tam neměli potřebný klid na výkon práce). O nic lepší by nebyl ani nařízený teleworking, poněvadž by to opět vedlo pouze k tomu, že by byli zaměstnanci (bez své vůle) povinni hledat v okolí vhodné místo pro práci. Proto je důležité, aby zaměstnanec se zavedením alternativního pracoviště vždy předem souhlasil, a v případě, že o věci rozhodne zaměstnavatel sám nebo společně se zástupci zaměstnanců, musí být zaměstnanci dána

²¹⁰ V souladu se zásadou „co není zakázáno, je dovoleno“, uvedenou v § 4a zákoníku práce, jsou strany kolektivní smlouvy oprávněny si sjednat téměř jakákoli práva a povinnosti, pokud to zákoník práce výslovně nezakazuje nebo tato ujednání nejsou v rozporu se zákonným minimaxem (HŮRKA 2015, s. 484). Z tohoto důvodu představuje sjednaný homeworking nebo teleworking pro zaměstnance pouhou možnost výběru, nikoli direktivně dané pracoviště.

²¹¹ Podle § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je zaměstnavatel mj. povinen vytvářet zaměstnanci podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů, stejně tak jako dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo vnitřním předpisem. Na toto ustanovení se tudíž váží veškeré povinnosti zaměstnavatele související s úpravou pracovních podmínek uvedené v zákoníku práce, zejména v Části páté.

²¹² Ustanovení § 101 a § 102 zákoníku práce.

²¹³ Jakož i další související povinnosti, například hradit zaměstnanci zdroje elektrické energie potřebné k práci. V praxi se však zaměstnanci těchto náhrad nedomáhají, poněvadž si nejsou ani vědomi svého oprávnění náhrady požadovat.

možnost výběru, zda chce pracovat na pracovišti zaměstnavatele, nebo na jiném místě, popřípadě konkrétně ve svém bytě²¹⁴.

V krátkosti ještě něco málo k pojmu „pracoviště“. Ačkoli jeho definici nabízíme v podkapitole 1.1 Pracovní doba, není od věci si ji zde znovu připomenout. Pracovištěm se podle výkladu Nejvyššího soudu rozumí „*místo, kde zaměstnanec plní podle pokynů zaměstnavatele své pracovní úkoly*“²¹⁵. Toto místo není nutně svázáno s pracovištěm zaměstnavatele, což ostatně vyplývá i z § 2 odst. 2 zákoníku práce. Pracovištěm může být jakékoli ujednané místo pro výkon práce podle pokynů zaměstnavatele. Ve srovnání s „místem výkonu práce“ se jedná o užší pojem, tzv. o konkrétní místo, na němž je práce fakticky vykonávána. Rozdíl mezi těmito místy spatřujeme také v zákonné povinnosti uvést místo výkonu práce do pracovní smlouvy (případně do DPP/DPČ). To u pracoviště není nutné. Naopak propojení mezi oběma pojmy je následující: jednotlivá pracoviště mohou být vymezena pouze v rámci místa výkonu práce. Pro příklad: v pracovní smlouvě bude ujednáno jako místo výkonu práce hlavní město Praha, přičemž pracoviště zaměstnavatele se bude nacházet v Jindřišské ulici na Praze 1, ale zaměstnanci bude zároveň umožněno vykonávat dva dny v týdnu práci z domova (home office) z ulice Nad Alejí na Praze 6. Obě tato místa představují pro zaměstnance pracoviště, na která je povinen, a zároveň i oprávněn, docházet vykonávat svou závislou práci.

Někdy se však místo výkonu práce stanoví úzce a tento pojem se pak využije takříkajíc ve smyslu pojmu pracoviště. Zaměstnavatel se zaměstnancem si tak kupříkladu v pracovní smlouvě ujednají více míst výkonu práce. Pokud se následně zaměstnavatel rozhodne nařídit zaměstnanci výkon práce na jednom z těchto uvedených míst, zaměstnanec je povinen poslechnout, přičemž se nejedná „*o jednostranné určení místa výkonu práce, nýbrž o stanovení konkrétních podmínek práce na základě existující pracovní smlouvy*“²¹⁶.

Existuje celá řada možností, jak si nastavit podmínky flexibilní úpravy, při nichž lze využít jak institut místa výkonu práce, tak institut pracoviště. Pro příklad, pokud si ujednáme, že místem výkonu práce bude celá Česká republika a pracovištěm byt zaměstnance, zaměstnavatel bude oprávněn tzv. home office fakticky kdykoli přerušit a nařídit zaměstnanci práci jinde v rámci našeho státu, což podstatně oslabuje jistotu

²¹⁴ Pokud se zmiňuje homeworking, tjn. home office.

²¹⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014.

²¹⁶ Usnesení Ústavního soudu České republiky ze dne 22. 11. 2016, sp. zn. II. ÚS 3432/16.

zaměstnanec a poskytuje vyšší flexibilitu zaměstnavateli. Naopak v případě, kdy byt zaměstnanec stanovíme jako místo výkonu práce, zaměstnanec nebude oprávněn pracovat z jiného místa. Zaměstnavatel by tudíž měl zvážit, zda do smlouvy nezakomponovat ustanovení o jednostranném odvolání zaměstnanec k plnění pracovních úkolů na pracovišti zaměstnavatele²¹⁷. Jestliže nechceme zaměstnanec omezovat přesně ujednaným místem, nabízí se taktéž uvést jako místo výkonu práce celou Českou republiku, nicméně autorka této práce by doporučila výslovně zmínit, že „zaměstnanec je oprávněn vykonávat práci mimo pracoviště zaměstnavatele podle § 317, přičemž je zaměstnavatel povinen respektovat zaměstnancovo rozhodnutí, pokud toto není v rozporu s právními předpisy a dalšími ujednáními této smlouvy (zejména pak, nikoli však pouze, s ustanovením o místě výkonu práce) a není oprávněn zaměstnanci místo pracoviště jakkoli upřesňovat, zužovat či jinak stanovovat“²¹⁸. Takto lze ujednat i u pracoviště v prvně zmíněném případě práce z domova.

3.2 Alternativní varianty výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele

3.2.1 Home office a homeworking

Home office a homeworking. Oba tyto výrazy odkazují na jeden a tentýž nově zaváděný, a pro zaměstnanec atraktivní, nástroj flexibilního výkonu práce – práci z domova. Ačkoli jsou občas nepatrně odlišovány²¹⁹, právní základ pro jejich sjednání nalezneme v ustanovení § 317 zákoníku práce, který obecně upravuje pracovněprávní vztahy zaměstnanec pracujícího mimo pracoviště zaměstnavatele, tedy i teleworking. Dále však už zůstaňme jen u pojmu homeworking. Homeworking vlastně představuje pouze specifický příklad teleworkingu. Zatímco teleworking umožňuje zaměstnanci

²¹⁷ Komentář k zákoníku práce 2019, s. 1254–1257.

²¹⁸ Vlastní autorčin návrh znění ustanovení, jež by se dalo aplikovat do konkrétní pracovní smlouvy.

²¹⁹ Někteří manažeři odlišují home office a homeworking, a to tím způsobem, že home office je jen výjimečnou odchylkou od běžného pracovního režimu, zatímco homeworking spojují se zaměstnanci, kteří svou práci vykonávají ve většině případů z domova, přičemž docházejí na pracoviště zaměstnavatele jen ojedinele. Home office pak využívají zaměstnanci nárazově například z důvodu onemocnění dítěte. Home office tedy představuje jakýsi zaměstnanecký benefit, zatímco homeworking označuje „domov“ jako hlavní pracoviště zaměstnanec (MÚJ PRÁVNÍK 2020). Home office může rovněž posloužit jako preventivní opatření v případě epidemie (př.: COVID-19 v roce 2020), jestliže se zaměstnavatel rozhodne své zaměstnanec izolovat, avšak nechce zcela přerušit jejich výkon práce. Toto řešení je vhodné jak pro zaměstnavatele, jehož podnikatelská činnost může nadále pokračovat, tak pro zaměstnanec, kterým za takový výkon práce náleží plná mzda/plat, zatímco v případě nařízené karantény by pobírali pouze 60 % mzdy/platu (v souladu s § 192 odst. 2 zákoníku práce). Nicméně pro účely tohoto textu postačí jednotné označení „práce z domova“, neboť se úprava obou institutů nikterak zásadně neliší.

pracovat kdekoli mimo pracoviště zaměstnavatele, zaměstnanec s homeworkingem je povinen vykonávat práci z konkrétního místa, a to z domova. Sice se tudíž jedná o místo odlišné od standardního pracoviště zaměstnavatele, nicméně volnost ve výběru je zde taktéž značně omezena. Nejčastěji se v pracovní smlouvě uvádí celá adresa aktuálního místa bydliště zaměstnance, které může zaměstnavatel po dohodě ještě před prvním výkonem práce zkontrolovat a posoudit, zda je vhodné pro výkon takovéto činnosti²²⁰. Pokud je místo přesně specifikované, není pochyb, kde je zaměstnanec oprávněn vykonávat práci, resp. kde je mu dovoleno plnit pracovní úkoly tak, aby kupříkladu nevyzradil obchodní tajemství zaměstnavatele, nebo ho jinak nepoškodil. V opačném případě se lze jen těžko dovolávat případného porušení ujednání, neboť co přesně je myšleno slovním spojením „home office“ či „práce z domova“? Odkazuje takové ustanovení na místo trvalého bydliště zaměstnance nebo na jeho přechodné bydliště, popřípadě místo aktuálního pobytu? Zákon neposkytuje žádnou bližší definici, neboť ani české spojení „práce z domova“ v zákoníku práce nenalezneme. Ustanovení § 317 zákoníku práce upravuje pouze obecný výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Těmto otázkám se zatím nevěnovalo ani žádné soudní rozhodnutí, a tudíž je vhodnější stanovit si konkrétní místo v pracovní smlouvě co možná nejpřesněji, aby nedocházelo při sporech k nejasnostem.

Čemu se soudy naopak v poslední době věnovaly, je otázka pracovní doby zaměstnance s alternativním pracovištěm. Základní znak práce mimo pracoviště zaměstnavatele představuje svoboda zaměstnance v rozvržení pracovní doby. Zaměstnavatel není oprávněn rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu do směn. Jediné, čím se při přidělování pracovních úkolů řídí, je maximální délka stanovené týdenní pracovní doby. Zaměstnavatel by si tedy měl alespoň orientačně spočítat, kolik času práce zaměstnanci zabere, a takto by se měl vejít do zákonných limitů. Je určitě na místě dohodnout si systém, jakým bude probíhat odevzdávání výsledků práce²²¹, jakož i způsob určování termínu pro vypracování přidělených úkolů²²². Termín vypracování, tzv.

²²⁰ Lze si taktéž dohodnout pravidelné kontroly v průběhu pracovněprávního vztahu, nicméně je vždy nutné respektovat ochranu domovní svobody zaměstnance (Komentář k zákoníku práce 2019, s. 1254–1257).

²²¹ Má zaměstnanec posílat výsledek práce prostřednictvím služebního e-mailu, nebo jej osobně doručovat na pracoviště zaměstnavatele? Ve které dny a hodiny může výsledek odevzdat? Do kdy nejpozději? Takové a další otázky se při sjednávání pracovní smlouvy jistě nabízejí.

²²² Jak dlouho dopředu je zaměstnavatel oprávněn pracovní úkol přidělit, resp. jak velká časová mezera musí být mezi datem přidělení práce a termínem odevzdání konečné verze? Je jasné, že každá práce bude pravděpodobně vyžadovat jiné časové rozmezí, nicméně pokud hodláme zaměstnanci umožnit časovou

deadline, stanoví vždy zaměstnavatel, ale tam jeho kompetence, co týče času, v podstatě končí. Část odpovědnosti je tak svěřena do rukou zaměstnance, který si musí správně zorganizovat svůj denní rozvrh a rozplánovat dobu na vypracování úkolu. Toť k zákonné úpravě²²³, nicméně v praxi neustále dochází k nepochopení institutu flexibilního pracoviště. Pro představu si uveďme rozhodnutí NS, ve kterém neobstálo tvrzení zaměstnavatele, že „o výkon práce [...] se nejednalo, neboť žalobkyně nevykonávala práci během její základní pracovní doby“²²⁴. Zaměstnavatelé se v mnoha případech domnívají, že jsou stále oprávněni stanovovat zaměstnanci pracovní dobu. Odlišnost od běžného režimu spatřují pouze v místě pracoviště/výkonu práce, ale takový výklad neodpovídá ustanovení § 317²²⁵, jak již bylo výše zmíněno.

S otázkou pracovní doby taktéž úzce souvisí její evidence a tím se již dostáváme k nedávnému rozhodnutí SDEU²²⁶, které jasně stanovilo povinnost zaměstnavatelů evidovat veškerou pracovní dobu všech svých zaměstnanců, tedy v důsledku i zaměstnanců využívajících home office, homeworking nebo teleworking. Soud tak reagoval na žalobu španělských odborů, jejichž zaměstnanci požadovali evidenci z důvodu zaplacení přesčasových hodin²²⁷. Obecně podle českého práva zaměstnanci s flexibilním nastavením pracoviště pobírají mzdu /plat bez příplatků²²⁸ s tím, že se počítá s přidělením práce v množství odpovídajícím pouze stanovené týdenní pracovní době²²⁹. Práce přesčas tak dosud nemusela být vždy evidována a zaměstnanci tím mohli trpět. Přesná evidence bude tudíž jedině přínosem v jinak ne příliš regulované problematice.

Co se týče úpravy pracovní doby, nesmíme zapomenout na zaměstnavatelovu povinnost zajistit zaměstnanci bezpečnost a ochranu zdraví při práci. S ohledem na dobu a délku směn, které si zaměstnanec volí sám, je vhodné smluvně sjednat povinnost zaměstnance dodržovat přestávky v práci, omezit nebo zakázat výkon práce v určitých

flexibilitu v podobě vlastního rozvrhování směn, neměli bychom tento benefit obcházet striktním stanovováním termínů blízkých samotnému zadání úkolu.

²²³ Ustanovení § 317 zákoníku práce.

²²⁴ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 10. 4. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2574/2018.

²²⁵ Tento výklad podporuje i Komentář k zákoníku práce 2019, s. 1254–1257.

²²⁶ CCOO v. Deutsche Bank SAE (C-55/18), ECLI:EU:C:2019:402.

²²⁷ RKP 2019.

²²⁸ K příplatkům ještě blíže na s. 57.

²²⁹ Příplatky si lze nicméně ujednat.

nočních hodinách, popřípadě dnech (sobota a neděle)²³⁰. Tímto způsobem zaměstnanec převezme část povinností týkajících se BOZP, náklady ovšem nese stále zaměstnavatel²³¹.

Jak už bylo řečeno, ačkoli se zaměstnanec nenachází na pracovišti zaměstnavatele, zaměstnavatel stále odpovídá za škodu způsobenou zaměstnancem²³², jakož i za škodu způsobenou zaměstnanci (bez ohledu na to, zda si ji způsobil či nezpůsobil sám)²³³. Stejně tak se bez dalšího nelze zprostit zaměstnavatelovy prevenční povinnosti²³⁴. Problematickou ovšem zůstává náhrada škody a nemajetkové újmy v případě pracovních úrazů, resp. otázka, zda škoda skutečně vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s takovýmto plněním. Pracovní úrazy na pracovišti zaměstnavatele lehce identifikujeme, neboť podle rozvrhu práce přesně víme, kdy se zaměstnanec nacházel na pracovišti, jakou činnost tam vykonával (to může zaměstnavatel kdykoli v průběhu směny kontrolovat) a zároveň v jakém stavu pracoviště bylo. Když uvážíme, že pracovištěm zaměstnance využívajícího home office nebo homeworking je v daném případě jeho byt, ve kterém se nepochybně nachází i mimo dobu výkonu práce, a zároveň fakt, že si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám, dojdeme k jasnému závěru. Dokazování pracovního úrazu nebo jiné škody není nic snadného. Komentář k zákoníku práce 2019 proto doporučuje smluvně zabezpečit přístup zaměstnavatele na alternativně ujednané místo, aby se mohl osobně seznámit s příčinou úrazu²³⁵.

V textu u nového rozhodnutí SDEU byla zmíněna otázka mzdy/platu a příplatků. Nyní bychom se k této problematice ještě na chvíli vrátili a přiblížili si zákonem stanovené podmínky. Podle § 317 písm. c) zákoníku práce sice zaměstnanci nepřísluší za práci přesčas mzda/plat nebo náhradní volno, nicméně příplatky zákon výslovně nevylučuje. Aplikuje se tedy obecná úprava, a tudíž příplatky za práci přesčas

²³⁰ Zaměstnavatel se tak může rovněž cíleně vyhnout placení povinných příplatků (Komentář k zákoníku práce 2019, s. 1254–1257).

²³¹ BOČANOVÁ & KREJČÍČKOVÁ 2018.

²³² Podle ustanovení § 430 odst. 1 a § 431 občanského zákoníku odpovídá zaměstnavatel, jakožto podnikatel, jak za běžné jednání zaměstnance, tak za překročení jeho zástupčího oprávnění. V souladu s ustanoveními § 250–264 zákoníku práce je pak následně zaměstnavatel oprávněn v určitých případech vymáhat od zaměstnance náhradu škody. V ostatních případech však nese celou škodu sám.

²³³ Ustanovení § 265–271u zákoníku práce.

²³⁴ Podle ustanovení § 248 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zajišťovat zaměstnanci vhodné pracovní podmínky pro plnění pracovních úkolů bez ohrožení zdraví a majetku. Pracovními podmínkami se myslí mj. i pracovní pomůcky, které zaměstnavatel buďto zaměstnanci poskytne, nebo mu uhradí opotřebení jeho vlastních předmětů, pokud k jejich použití dal předem souhlas (Komentář k zákoníku práce 2019, s. 1254–1257).

²³⁵ Komentář k zákoníku práce 2019, s. 1254–1257.

zaměstnanci podle § 127 zákoníku práce náleží²³⁶. Naopak příplatky za svátky a soboty či neděle těmto zaměstnancům nepřísluší²³⁷.

Součástí odměny zaměstnance tvoří kromě mzdy/platu a případných příplatků také náhrada mzdy/platu za překážky v práci. Ovšem zaměstnanci pracující z domova (jakož i ti, pracující z jakéhokoli jiného místa, než jakým je pracoviště zaměstnavatele) jsou oprávněni rozvrhovat si práci podle svého vlastního rozvrhu, a tudíž se na ně úprava řady překážek nevztahuje. Jedinými překážkami na straně zaměstnance, za něž zaměstnanci náleží náhrada mzdy, jsou důležité osobní překážky uvedené v § 191 zákoníku práce a z jiných důležitých osobních překážek pouze svatba, pohřeb a přestěhování²³⁸. Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce a dočasné omezení odbytu zaměstnavatelových výrobků, které pod tyto překážky spadá, představují zase jediné zaměstnavatelovy překážky, které se započítávají jako výkon práce²³⁹. Zaměstnavateli se proto ujednání homeworkingu a teleworkingu vyplatí zejména s ohledem na tyto úlevy na náhradách mzdy/platu.

3.2.2 Teleworking

Teleworking neboli práce na dálku představuje mnohem širší a flexibilnější nástroj než homeworking nebo home office. Oproti oběma zmíněným lze teleworking vykonávat téměř kdekoli, přičemž toto místo může být každý den jiné. Zaměstnanec si sám určuje, odkud a kdy bude svůj pracovní úkol plnit. Jednou si s počítačem sedne do příjemné kavárny, jindy si práci rozloží v coworkingovém centru²⁴⁰ nebo klidně zůstane doma. Stejně tak může pracovat i při cestách na letišti, ve vlaku nebo v letadle. Úsměvným příkladem je často uváděná, nicméně jen málokdy praktikovaná, představa práce z pláže nebo jakékoli jiné dovolené. Ano, zaměstnanec sice může pracovat tzv. odkudkoli, každopádně ve většině případů si zvolí standardní prostory vhodné pro soustředění a efektivní výkon práce. Tzv. digitální nomádi²⁴¹ taktéž touží po oddělení

²³⁶ Komentář k zákoníku práce 2019, s. 1257.

²³⁷ Ustanovení § 317 písm. c) zákoníku práce.

²³⁸ Ustanovení § 191 a § 317 písm. b) ve spoj. s a § 199 odst. 2 a nařízením vlády č. 590/2006 Sb.

²³⁹ Ustanovení § 208 a § 209 odst. 1 ve spoj. s § 317 písm. a) zákoníku práce.

²⁴⁰ Coworking neboli sdílený pracovní prostor pro OSVČ a distančně pracující zaměstnance, kteří zde nezávisle na sobě vykonávají svou běžnou práci. Plně vybavená centra s internetovým připojením, kancelářskými potřebami, technickým a kuchyňským zázemím poskytují pracovníkům pohodlí a psychologicky přívětivé prostředí (WIKIPEDIA – Coworking 2020).

²⁴¹ Mediální označení pro lidi (jak zaměstnance, tak OSVČ) cestující po celém světě a pracující takto za pomoci digitálních technologií z různých oblastí a různých míst.

pracovního a soukromého života, tedy po zachování work-life balance, proto si na práci vyhradí určitou část dne a odpočinek přijde na řadu až následně poté. Sami si představme, zdali bychom si narušovali pobyt u moře odpovídáním na pracovní e-maily a zdali by nám taková práce za hluku dovádějících turistů, lítajícího písku a vysokých teplot přišla efektivní. Pravděpodobně nikoli. Teleworking je proto v reálném životě daleko méně dobrodružný a exotický, než jak se nám může zdát. Jeho veliká výhoda samozřejmě spočívá ve svobodě zaměstnance, v jeho volnosti při organizaci vlastního času a při volbě prostoru, nicméně stále je povinen splnit pracovní úkoly v termínu určeném zaměstnavatelem a podle jeho pokynů.

Spory o to, zda zaměstnavatel vykonává práci z předem určeného místa, zde vzhledem k povaze samotného institutu odpadají. Pro zaměstnavatele je důležité jen to, aby mu byl výsledek práce odevzdán ke stanovenému dni v náležité kvalitě.

V dalších záležitostech se práce na dálku zásadně neliší od homeworkingu, který je dokonce pod teleworking podřazen (představuje specifický typ teleworkingu). Nicméně dovolte ještě krátké zamyšlení nad otázkou odpovědnosti. Jak bylo uvedeno u práce z domova, zaměstnavatel je neustále odpovědný za pracovní úraz či za nedostatečné podmínky k výkonu práce atd. Domníváte se, že po zaměstnavateli, který předem nezná zaměstnancovo pracoviště (a ani jej nemůže zcela ovlivnit), nelze plnou odpovědnost spravedlivě požadovat? Byť se to může jevit zvláště, zaměstnavatelova odpovědnost se pravděpodobně odvíjí od faktu, že se zaměstnavatelem flexibilní místo podle § 317 zákoníku práce vůbec sjednal. V pracovní smlouvě si obě strany mohly dohodnout určité parametry místa (zejména s ohledem na technické vybavení), jakož i přesnější podmínky BOZP. Zaměstnavatel je mimo jiné oprávněn stanovit vnitřním předpisem alespoň adekvátní pracovní postupy. V takovém případě sice částečně omezí jinak téměř bezbřehou svobodu zaměstnance ve výběru pracoviště, nicméně minimálně jasný požadavek, aby místo bylo způsobilé k výkonu konkrétní pracovní činnosti, je nezbytný. Naopak oproti homeworkingu zaměstnavatel pravděpodobně nebude provádět kontroly na místě, poněvadž by se jednak pokaždé jednalo o kontrolu jiného místa, a rovněž by zaměstnavatel přišel o moment překvapení, neboť by se zaměstnanec musel dotázat na místo nejbližšího času a místa výkonu práce. Celkově by tudíž kontrola nebyla objektivně hodnotná.

3.3 Pro koho se hodí a na co ještě při sjednávání nezapomenout

Všechny výše zmíněné formy práce mimo pracoviště zaměstnavatele jsou primárně vhodné pro zaměstnance pracující na zařízeních výpočetní techniky nebo na telekomunikačních zařízeních, které lze snadno přenést z místa na místo²⁴² a obsluhovat v podstatě odkudkoli (například laptopy, tablety, smartphony a další). Uvedme si pro představu různé IT obory, call centra, právnické profese, marketingové služby, správce sociálních sítí nebo administrativní pracovníky. Všichni tyto zaměstnanci vykonávají svou pracovní činnost převážně přes počítač.

S počítačovými sítěmi se ovšem vždy pojí riziko vyzrazení citlivých informací a zneužití či ztráty dat. O to větší ohrožení představuje pro zaměstnavatele výkon práce zaměstnance tzv. odkudkoli, neboť si nemůže být jistý kvalitou a ochranou místního připojení k internetu, jakož ani dalšími systémovými nastaveními. Z tohoto důvodu je nutné investovat především do ochranných programů a důkladného proškolení zaměstnanců, jak při práci postupovat a na co si dávat pozor, aby se tak předešlo značným škodám na majetku zaměstnavatele – podnikatele, resp. na jeho celém závodě (v případě zaměstnavatele – státu na státním majetku, či dokonce aby nedošlo k vyzrazení státního tajemství).

Stejně tak je důležité specifikovat si ve smlouvě i konkrétní zařízení, z něž bude zaměstnanec oprávněn pracovat. Pro zaměstnavatele bude nejbezpečnější, pokud zaměstnanci poskytne pracovní počítač (popřípadě jiné zařízení potřebné k práci)²⁴³ nebo do zaměstnancova osobního zařízení sám²⁴⁴ nastaví potřebné ochranné programy a další nezbytnosti. Jedině tak může mít alespoň částečnou kontrolu nad ochrannou svých dat.

Lze konstatovat, že zaměstnanec, pracující podle dohody z jiného místa než ze zaměstnavatelova pracoviště, musí disponovat nejen skvělými komunikačními

²⁴² U práce z domova není tato podmínka nezbytně nutná. Zaměstnanec dokáže dobře vykonávat práci i ze stolního počítače, který nikam přenášet nebude.

²⁴³ V takovém případě je zároveň vhodné ustanovit, zda je zaměstnanec mj. oprávněn užívat zařízení pro svou osobní potřebu, či nikoli. Pokud se zaměstnavatel rozhodne (například s ohledem na vyšší zabezpečení dat) užití pro soukromé účely odepřít, může zaměstnancovo dodržování zákazu přiměřeným způsobem kontrolovat, jak vyplývá z § 316 odst. 1 a 2 zákoníku práce. Tuto kontrolu tedy nelze vykonávat zcela libovolně (ve smyslu délky, důkladnosti, rozsahu atd.), ale pouze „přiměřeným způsobem“. Podle rozhodnutí NS lze za takovou přiměřenou kontrolu považovat i zjišťování, jaké webové stránky zaměstnanec na zaměstnavatelově zařízení sleduje, pokud tak zaměstnavatel činí pouze za účelem kontroly dodržování zákazů, nikoli s cílem sledovat a narušit zaměstnancovo soukromí (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011).

²⁴⁴ Prostřednictvím svého IT oddělení.

schopnostmi a značnou mírou sebekázně, ale také alespoň základními technickými znalostmi. Jinak řečeno, je nutné, aby si tento zaměstnanec dokázal poradit se svým elektronickým zařízením sám, uměl jej ovládat nebo v případě poškození vyhodnotil nutnost opravy²⁴⁵. Obecně by měl jednat tak, aby nedocházelo ke zbytečným prostojeům.

Konečně nezapomeňme na lidský faktor, resp. na nutnou vyšší míru důvěry mezi oběma stranami. Zaměstnavatel spoléhá na to, že bude zaměstnanec dostatečně schopný rozvrhovat si práci dopředu, stejně tak jako zaměstnanec naopak doufá v zaměstnavatelův odhad, co se týče množství práce. Při zavedení tohoto flexibilního institutu se rozhodně doporučuje sjednání zkušební doby, aby si obě strany vyzkoušely, zda jim toto nastavení skutečně vyhovuje.

Podle statistik tuto variantu flexibilního pracoviště využívají častěji ženy než muži, a to především z důvodu snadnějšího skloubení práce s péčí o rodinu²⁴⁶. Nejvíce si ji oblíbili Nizozemci, nejméně naopak Bulhaři²⁴⁷. V Česku se za posledních deset let počet pracujících z domova zvýšil dvojnásobně²⁴⁸.

3.4 Závěrečné shrnutí flexibilní úpravy pracoviště

Kdybychom měli jednoduše vysvětlit rozdíl mezi běžným zaměstnancem (s pravidelným rozvržením pracovní doby, vykonávajícím práci na pracovišti zaměstnavatele), zaměstnancem pracujícím z domova a zaměstnancem pracujícím odkudkoli, shrneme to takto: Zatímco standardnímu zaměstnanci nařizuje zaměstnavatel, kdy a kde bude pracovat²⁴⁹, zaměstnanec s homeworkingem si „kdy“ stanoví sám, přičemž „kde“ je vždy u něj doma. Zaměstnanec s teleworkingem si pak rozhoduje o obou otázkách sám. Ačkoli by trh práce jistě ocenil přesnější legislativní úpravu práv a povinností obou stran, jakož i pracovních podmínek tzv. domácích zaměstnanců²⁵⁰,

²⁴⁵ Náklady na opravu a zajištění funkčního přístroje samozřejmě hradí zaměstnavatel, avšak zaměstnanec by ho o nefunkčnosti měl nejprve informovat (má totiž vůči zaměstnavateli informační povinnost vyplývající z § 249 odst. 3 zákoníku práce).

²⁴⁶ Ženy v této statistice vedou jak na tuzemské, tak na unijní úrovni. V České republice pracuje z domova 4,6 % žen a 3,5 % mužů. Vidíme zde tedy více jak jednaprocentní rozdíl. Oproti tomu v celé Evropské unii je rozdíl o něco nižší. Home office v EU využívá 5,5 % žen a 5,0 % mužů [KARLÍK 2020 (citováno z Eurostatu)].

²⁴⁷ Celkem 14,0 % unijních zaměstnanců pracujících z domova tvoří Nizozemci. Ve srovnání s nimi činí čeští pracovníci pouhá 4 % a Bulhaři dokonce jen 0,3 % [KARLÍK 2020 (citováno z Eurostatu)].

²⁴⁸ KARLÍK 2020.

²⁴⁹ V rámci místa výkonu práce stanoveného v pracovní smlouvě.

²⁵⁰ Označení zaměstnanců využívajících institut alternativního pracoviště podle § 317 zákoníku práce, které se vyskytuje jak v Komentáři k zákoníku práce 2019, tak v dalších odborných člancích, kupříkladu v článku ŠKUBAL & VEJSADA 2017.

právě chystaná novela zákoníku práce výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele (§ 317 zákoníku práce) vůbec nezmiňuje. O novelizaci se již v předchozích letech pokusil Vládní návrh novely zákoníku práce 2016. Návrh stanovoval povinnost zaměstnavatele hradit zaměstnanci náklady spojené se vzájemnou komunikací, jakož i další náklady vzniklé výkonem práce, přičemž tuto úhradu mohla pokrýt paušální částka. Stejně tak zakotvoval zaměstnavateli povinnost umožnit distančnímu zaměstnanci kontakt s ostatními zaměstnanci nacházejícími se na pracovišti zaměstnavatele, a to kdykoli, kdy o to tento zaměstnanec požádá. Konečně mj. zpřesňoval i povinnost zaměstnavatele zajistit zaměstnanci vhodné pracovní vybavení, konkrétně technické a programové, a vedle toho povinnost zaměstnance chránit data a další údaje zaměstnavatele²⁵¹. Tyto povinnosti neměly platit pouze pro zaměstnance, kteří by flexibilní místo využívali jen výjimečně. Návrh však v závěru bohužel nebyl přijat.

4 Hmotná podpora důležitých osobních překážek na straně zaměstnance souvisejících s jeho osobním životem

4.1 Obecně k podpoře rodinného života zaměstnance

Nezanedbatelnou součástí osobního života zaměstnance tvoří jeho rodina. Jak ale efektivně skloubit pracovní a rodinný život? Rodinné povinnosti někdy zkrátka nepočkají, stejně tak jako naléhavý pracovní úkol musí být v určitých případech skutečně hotov do konce směny. Každý se během svého života nachází v různých fázích, které vyžadují odlišné nastavení a flexibilitu. Zatímco svobodní lidé na začátku kariéry mohou být ochotni trávit v práci značnou část svého času, nevdají jim flexibilita svědčící zaměstnavateli (př.: konto pracovní doby) nebo noční práce, zaměstnanci pečující o své děti a ostatní příbuzné nejsou vždy schopni takovým požadavkům dostát, což je svým způsobem vyřazuje z pracovního trhu²⁵². Situace se ovšem v průběhu posledních deseti let také rapidně změnila. Nejen rodiče a pečující osoby, ale ani nová generace mladých svobodných zaměstnanců není ochotná trávit v práci nepřehledné množství hodin, a naopak dbá na svůj vyvážený život, zahrnující jak práci, tak soukromé aktivity. Obecně

²⁵¹ Bod 134 Vládního návrhu zákoníku práce 2016.

²⁵² Nebo alespoň částečně limituje ve výběru pracovních pozic.

řečeno, pracovníci (jak zaměstnanci, tak OSVČ²⁵³) si přejí organizovat život podle svého. Tento požadavek je do jisté míry samozřejmě v pořádku a představuje přirozené narovnání v dlouhou dobu nerovnovážném vztahu zaměstnavatel – zaměstnanec, kde zaměstnavatelé jednostranně řídili veškerý zaměstnancův čas, neboť ten byl neustále na zavolání k dispozici. Velké mezinárodní firmy, v nichž řada lidí vyhořela, poněvadž dlouhodobý stres, dennodenní práce přesčas a nedostatek sociálního kontaktu „vzaly za své“, dnes postupně přecházejí k rovnovážnějšímu uspořádání. Dávají zaměstnancům větší volnost prostřednictvím různých benefitů, jakými jsou například home office nebo sick days, ale také celkovým nastavením pracovní doby a pracoviště, o nichž bylo pojednáno v předchozí kapitole. Nicméně vraťme se k rodinnému životu zaměstnanců, a to především rodičů a pečujících osob. Jaké nástroje, kromě výše zmíněných, využíváme k jejich prosperitě a motivaci?

Není žádnou novinkou, že zákon poskytuje zaměstnancům volno a náhradu mzdy/platu nebo dávky sociálního zabezpečení pro důležité osobní překážky na straně zaměstnance, jež se od sebe navzájem liší jak délkou poskytované doby volna, tak finanční částkou²⁵⁴. V posledních letech však přesto došlo k zavedení nových překážek a dávek (př.: otcovská) nebo k úpravě stávajících (př.: rodičovská), a to ještě není všechno. Hlavní změnu do českého právního řádu teprve přinese kompletní implementace směrnice work-life balance, která stanoví minimální požadavky nejen v otázkách otcovské, rodičovské a pečovatelské dovolené, ale také v tématu pružného uspořádání práce pro rodiče a pečující osoby. Unijní směrnice se nepochybně dotkne jak zákoníku práce, tak zákona o nemocenském pojištění a zákona o státní sociální podpoře. Česká republika, jakož i ostatní členské státy, mají na její transpozici čas až do 2. srpna 2022, kdy vstoupí oficiálně v účinnost²⁵⁵.

Níže uvedené instituty představují jen část důležitých osobních překážek zaměstnance²⁵⁶ a s nimi korespondující dávky sociálního zabezpečení. Byly však vybrány pouze ty, které určitým způsobem úžeji souvisí s rodinným životem.

²⁵³ Jednou z variant, jak si uspořádat pracovní a osobní život, resp. jak si dopřát pravděpodobně největší míru flexibility a volnosti, je založit si vlastní živnost podle živnostenského zákona.

²⁵⁴ Částka se odvíjí buďto od výše mzdy/platu, anebo bývá stanovena paušálně.

²⁵⁵ Dne 12. července 2019 byla směrnice publikována v Úředním věstníku Evropské unie, načež 1. srpna 2019 vstoupila v platnost. Od této chvíle běží tříletá lhůta pro její implementaci členskými státy Evropské unie (EU MONITOR 2020).

²⁵⁶ Kompletní výčet důležitých osobních překážek nalezneme v § 191 zákoníku práce. Jedná se o: dočasnou pracovní neschopnost podle zákona o nemocenském pojištění, karanténu, mateřskou a rodičovskou

4.2 Jednotlivé překážky a dávky

4.2.1 Mateřská

4.2.1.1 Mateřská dovolená

Mateřská dovolená je spjatá s koncem těhotenství a začátkem péče o čerstvě narozené dítě. Podle českého práva vzniká nárok na tuto překážku:

- a) každé těhotné zaměstnankyni (nejdříve 8 týdnů před plánovaným porodem),
- b) zaměstnankyni čerstvě po porodu potomka, jakož i
- c) zaměstnankyni, která převzala
 - i. dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo
 - ii. dítě, jehož matka zemřela,

pokud o dítě osobně pečuje²⁵⁷, protože dočasně přerušila výkon práce u stávajícího zaměstnavatele²⁵⁸. Celková délka mateřské dovolené činí maximálně 28 týdnů u zaměstnankyně, která porodila jedno dítě, a 37 týdnů u vícečetného porodu²⁵⁹. Pokud se dítě narodilo mrtvé, náleží ženě taktéž mateřská dovolená, a to v rozsahu 14 poporodních týdnů²⁶⁰. Navzdory v tomto případě poněkud nevhodnému názvu překážky, je uvedená doba věnována matce k fyzickému, a především pak psychickému, zotavení. V ostatních situacích poskytuje překážka zejména volno pro dostatečnou péči o právě narozené dítě. Zaměstnankyně, která dítěti nahrazuje péči rodičů (bod c), má nárok na 22 týdnů ode dne

dovolenou, dobu ošetřování dítěte mladšího deseti let nebo jiného člena domácnosti podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a dobu péče o dítě mladší deseti let z důvodů podle téhož ustanovení nebo pokud osoba, která o dítě jinak pečuje, nemůže o dítě dočasně pečovat, poněvadž podstoupila lékařskou službu (parafráze § 191 zákoníku práce).

²⁵⁷ Resp. mu zajistí péči. V opačném případě se překážka přerušuje podle § 198 odst. 2 až 4 zákoníku práce.

²⁵⁸ Zaměstnankyni ovšem není zcela zakázáno pracovat. Nesmí pouze vykonávat práci, v níž právo na mateřskou dovolenou uplatňuje. Jinými slovy, zaměstnankyně je oprávněna vykonávat u téhož zaměstnavatele jinou práci nebo u jiného zaměstnavatele stejný druh práce, avšak jen s písemným souhlasem prvního zaměstnavatele (PREUSS 2020).

²⁵⁹ Ustanovení § 195 odst. 1 zákoníku práce. Běžně si zaměstnankyně vybírají prvních 6 týdnů již před plánovaným porodem dítěte, poněvadž pokud se dítě narodí v termínu a ony využijí méně než těchto 6 týdnů, zbude jim tak jako tak „pouhých“ 22 týdnů mateřské dovolené. Ovšem pokud by se dítě narodilo předčasně, náleží jim v souhrnu celých 28 dní. Těhotné zaměstnankyně nemohou nastoupit na mateřskou dovolenou dříve než 8 týdnů před plánovaným porodem (§ 195 odst. 2 a 3 zákoníku práce). Nutno uvést, že termín plánovaného porodu je oprávněn stanovit pouze ošetřující lékař-gynekolog dané zaměstnankyně. Zaměstnankyně-matka je jako jediná chráněná ustanovení § 195 odst. 5 zákoníku práce, a to tím způsobem, že délka její mateřské dovolené musí činit minimálně 14 týdnů, přičemž je vyloučeno její jakékoli přerušování nebo skončení před uplynutím tzv. šestinedělí neboli 6 týdnů od porodu.

²⁶⁰ Ustanovení § 195 odst. 4 zákoníku práce.

jeho převzetí, nebo dokonce na 31 týdnů, pokud takto převzala více dětí²⁶¹. Jestliže si výše uvedená zaměstnankyně nenárokuje mateřskou dovolenou, poněvadž je s dítětem doma druhý rodič, tento není oprávněn překážku nahlásit jakožto mateřskou dovolenou, ale zato mu plyne rodičovská dovolená, o které pojednáme níže.

4.2.1.2 Peněžité pomoc v mateřství

Smysl peněžité pomoci v mateřství tkví v zabezpečení zaměstnankyně-matky (nebo jiné osoby matku zastupující) při konci těhotenství a v prvotní péči o potomka, jakož i k zotavení z porodu. Tato dávka je poskytována z nemocenského pojištění oprávněné osoby, nejde tudíž k tíži zaměstnavatele. Naopak mzda/plat ani náhrada mzdy/platu oprávněné osobě nenáleží.

Seznam oprávněných osob se liší od úzce vymezeného seznamu zaměstnankyň, jež mají nárok na mateřskou dovolenou. Jak jsme si už na konci předchozí podkapitoly nastínili, otec, který o dítě pečuje v období po porodu (místo matky), nebude čerpat mateřskou dovolenou, ale rodičovskou. Tento fakt ovšem nebrání možnosti pobírat peněžitou pomoc v mateřství. Překážka a dávka jsou v tomto případě odděleny. Stejně tak není pravidlem, že by každá matka měla automaticky na dávku nárok. Zákon o nemocenském pojištění ve svém ustanovení § 32 odst. 1 přesně specifikuje, komu nárok náleží. Obecně vzato se jedná o fyzickou osobu, která se účastní (nebo se v nedávné době ještě účastnila) odvodu pojistného na nemocenské pojištění, případně si momentálně nárokuje dávku z tohoto systému či ji dokonce již pobírá²⁶². Tuto osobu označuje zákon jako pojištěnku/pojištěnce. Nárok na dávku má²⁶³:

- a) pojištěnka, která se nachází v 8. měsíci před porodem nebo již dítě porodila (pozn.: tady vidíme shodu s bodem a) a s bodem b) předchozí podkapitoly, tj. § 195 zákoníku práce), nebo
- b) pojištěnec/pojištěnka, který/á dítěti na základě rozhodnutí daného orgánu nahrazuje péči rodičů, nebo o něj pečuje, poněvadž matka dítěte zemřela (pozn.: odkaz na bod c) předchozí podkapitoly, tj. na § 197 odst. 1 zákoníku práce, a nad rámec je dávka přiznána muži v tomtéž postavení), stejně tak jako

²⁶¹ To ovšem platí pouze do té chvíle, než dítěti bude 1 rok, jak stanoví § 197 odst. 2 zákoníku práce.

²⁶² Ustanovení § 3 písm. a) zákona o nemocenském pojištění.

²⁶³ Ustanovení § 32 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění.

- c) pojištěnec pečující o dítě, jenž je buďto jeho otcem, nebo alespoň manželem jeho matky, pokud
- a. tato matka nemůže/nesmí o dítě pečovat z důvodu dlouhodobého onemocnění a zároveň nemá nárok na zmíněnou dávku, nebo
 - b. s touto matkou uzavřel písemnou dohodu, v níž se zavazuje o dítě místo ní pečovat²⁶⁴

(pozn.: zřetelné rozšíření oproti nároku na mateřskou dovolenou),
jestliže se v posledních 2 letech účastnil/a na pojištění min. 270 kalendářních dnů²⁶⁵.

Jak si tedy můžeme všimnout, zákoník práce a zákon o nemocenském pojištění hovoří o různých osobách, které by v ideálním případě měly být jednou a toutéž. Nicméně v důsledku odlišného pojetí je dávka v určitých případech přiznána mj. také otci dítěte/manželovi matky, což lze považovat za velkou výhodu, neboť v opačném případě by tento rodič pobíral maximálně jednotně stanovený rodičovský příspěvek podle § 30 odst. 1 zákona o státní sociální podpoře, na nějž by měl tak jako tak později nárok, pokud by se rozhodl uplatnit své právo na rodičovskou dovolenou. V prvních poporodních týdnech by mu ovšem nenáležela dávka nemocenského pojištění ve výši 70 % denního vyměřovacího základu za kalendářní den²⁶⁶.

Nutno dodat, že peněžité pomoc v mateřství se poskytuje vždy jen jedné z výše zmíněných osob. Není proto možné, aby tutéž dávku čerpali zároveň například pojištěnka, která dítě porodila (matka) a pojištěnec, který o dítě pečuje po písemné dohodě s matkou (otec nebo matčin manžel).

A kolik samotná dávka vlastně činí? Jak už bylo letmo uvedeno výše, jedná se o částku ve výši 70 % redukováného denního vyměřovacího základu za každý kalendářní den, který by pojištěnka/pojištěnec jinak strávili v práci. Podpůrcí doba se shoduje s dobou mateřské dovolené (více v ustanovení § 33 zákona o nemocenském pojištění).

Ačkoli se přijetím směrnice work-life balance v úpravě mateřské dovolené ani peněžité pomoci v mateřství nic nezmění, novinky možná vyvstanou z české legislativy.

²⁶⁴ Dohodu nelze uzavřít před počátkem sedmého poporodního týdne. Podpis matky musí být vždy úředně ověřen, případně ověřen OSSZ či ČSSZ. Nejkratší doba obsažená v takové dohodě musí trvat alespoň sedm po sobě jdoucích kalendářních dní, přičemž nesmí spadat do období, kdy matka sama pobírá uvedenou dávku nebo kdy ještě nebyl úředně ověřen matčin podpis (§ 32 odst. 1 písm. e) ve spojení s odst. 7 zákona o nemocenském pojištění).

²⁶⁵ Ustanovení § 32 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění. Poněvadž se v celém textu zabýváme pouze zaměstnankyněmi/zaměstnanci, není zde uvedena podmínka pro OSVČ.

²⁶⁶ Ustanovení § 37 zákona o nemocenském pojištění.

Neustále totiž v souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou visí ve vzduchu možnost změny názvu obou dávek. Konkrétně se zvažuje nahrazení slova „dovolená“ výrazem „péče“. Podle zastánců změny lidé čerpající mateřskou nebo rodičovskou „svůj čas netráví dovolenou, která je obecně chápána jako doba odpočinku a zotavení, ale fyzicky i psychicky náročnou péčí o nezletilé dítě“²⁶⁷. Návrh však zatím nezískal dostatečnou podporu, přestože i opozice souhlasí, že „symbolickou změnou názvosloví dáme rodičům najevo, že si vážíme jejich přínosu pro společnost a jich samotných“²⁶⁸.

4.2.1.3 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Autorka práce do podkapitoly mateřská cíleně zařadila i vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, na nějž při těhotenství ani mateřství sice nemusí automaticky dojít, nicméně souvisí právě s tímto obdobím kolem porodu dítěte. Příspěvek náleží pouze zaměstnankyni-matce, která je těhotná nebo právě porodila, a která byla zároveň kvůli svému stavu převedena na vhodnější práci, přičemž jí z této práce ve srovnání s původní pozicí plyne nižší odměna²⁶⁹. Rozdíl mezi současným a původním výdělkem je pak zaměstnankyni po dobu trvání převedení doplácen právě prostřednictvím vyrovnávacího příspěvku²⁷⁰. Dávku tedy opět hradí OSSZ z nemocenského pojištění. Oproti peněžité pomoci v mateřství však zákon nevyžaduje konkrétní délku účasti na nemocenském pojištění. Žadatelka o dávku musí být zkrátka zaměstnankyní nebo příslušnicí podle § 5 písm. a) bodu 2 zákona o nemocenském pojištění, z čehož její účast na pojištění implicitně plyne.

4.2.2 Otcovská

4.2.2.1 Otcovská poporodní péče/dovolená? Ne, rodičovská dovolená

Ačkoli byla v roce 2018 zavedena dosud nejmladší dávka otcovské, její ekvivalent ve formě překážky v práci na straně zaměstnance dosud nebyl stanoven. Zákoník práce má v tomto směru poněkud nedostatky, neboť otcovskou dovolenou, potažmo otcovskou péčí, vůbec neupravuje. Ačkoli se v § 192 odst. 1 zmiňuje o „dávce otcovské poporodní péče“, samotnou speciální překážku nikde nenalezneme. V praxi si tak otec (případně

²⁶⁷ Skupina poslanců v čele s Alešem Juchelkou za ANO (ČTK 2018).

²⁶⁸ Citace poslankyně za TOP09 Markéty Pekarové Adamové (ČTK 2018).

²⁶⁹ Ustanovení § 42 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění.

²⁷⁰ Ustanovení § 44 zákona o nemocenském pojištění.

osoba místo něj oprávněná) v době čerpání dávky otcovské zažádá o rodičovskou dovolenou. Dochází ovšem k neopodstatněným zmatkům, neboť zákon o nemocenském pojištění několikrát v § 38a odkazuje na „nástup pojištěnce na otcovskou“, což vyznívá jako reference na konkrétně upravovanou překážku s názvem „otcovská“, „otcovská dovolená“ či „otcovská poporodní péče“.

V kontextu nedávných sporů o název mateřské a rodičovské „dovolené“ se rovněž nabízí zamyšlení, jaké pojmenování při potenciálním zavedení překážky zvolit. Co se týče označení „dovolená“, v aktuální chvíli se jedná o v českém právním prostředí zažitý termín, korespondující s podobnými překážkami. Stejně tak směrnice work-life balance jasně hovoří o otcovské dovolené, neboť anglické znění „paternity leave“²⁷¹ překládáme přesně takto. Měli bychom tudíž převzít unijní pojmenování, a především zařadit tuto konkrétní překážku na straně zaměstnance do zákoníku práce? Autorka práce se domnívá, že by se toto řešení, s ohledem na nutnou implementaci směrnice, nabízelo.

Směrnice navíc požaduje nejen zavedení samotné překážky, ale taktéž úpravu její délky, neboť ta by neměla být kratší než deset pracovních dní²⁷², což aktuálně nesouhlasí s českou právní úpravou. Zákon o nemocenském pojištění stanoví pouze podpůrní dobu pro pobírání dávky, jenž trvá jeden týden, jinak řečeno sedm po sobě jdoucích kalendářních dnů, ovšem to nic nevyovídá o délce překážky. Pokud přistoupíme k současnému užití rodičovské dovolené, náleží rodiči neomezené volno až do 3 let věku dítěte. Problém však nastává ve sladění požadavků na délku překážky a podpůrní dobu, poněvadž směrnice obě doby spojuje do jedné, a tudíž požaduje, aby zaměstnanci čerpajícímu otcovskou dovolenou v délce alespoň deseti pracovních dní (což činí při obvyklém rozvržení pracovní doby většinou dva kalendářní týdny) náležela za každý tento den příslušná dávka otcovské poporodní péče²⁷³. Na toto unijní ustanovení bude muset český právní řád v nejbližší době reagovat, pokud se nechce vystavit sankcím ze strany Evropské unie.

Zákon se rovněž nevyjadřuje k otázce, zda zaměstnanec čerpající otcovskou dávku nesmí v této době znovu nastoupit do práce. Přestože nástup na otcovskou ve

²⁷¹ Čl. 4 směrnice work-life balance.

²⁷² Čl. 4 odst. 1 směrnice work-life balance.

²⁷³ Zaměstnanec by proto měl po dobu deseti kalendářních dní pobírat 70 % denního vyměřovacího základu za každý jednotlivý den. Nezávisle na tom by jako rodič žádající o rodičovskou dovolenou měl rovněž v budoucnu obdržet i rodičovský příspěvek v pevně stanovené výši, nicméně v aktuální chvíli se českému zaměstnanci nedostává rozdíl mezi jedním týdnem a deseti pracovními dny.

stanovené lhůtě²⁷⁴ představuje podmínku pro zahájení čerpání dávky, podle § 38b odst. 4 zákona o nemocenském pojištění se poté již podpůrčí doba nepřerušuje. Znamená to tedy, že zaměstnanec může pobírat dávku a zároveň nečerpat tzv. „otcovskou dovolenou“? Takovýto výklad nelze považovat za přípustný, poněvadž jde zcela proti smyslu celého ustanovení, neboť cílem zavedení otcovské dovolené je větší podíl otců na pečovatelských povinnostech a umožnění trávit více času s dítětem v jeho prvních dnech života. Taková podpora má vést k budování hlubších rodinných vztahů. Přípustnost výkladu zpochybňují jak požadavky na oprávněné osoby, podle nichž mají tyto osoby o dítě při čerpání dávky „pečovat“²⁷⁵, tak ustanovení § 38b odst. 5 zákona o nemocenském pojištění, které vylučuje výplatu otcovské za dny pracovního klidu²⁷⁶, jakož i ustanovení § 38a odst. 5 téhož zákona, jež odmítá nárok pojištěnce v případě, že se nachází ve vazbě, vězení či zabezpečovací detenci. Co je ale přesně myšleno „pečováním“? Může být dítě během dopoledne svěřeno babičce na hlídání, zatímco budou rodiče v práci? Otec/náhradní otec ztrácí nárok na dávku v případě, jestliže dítě umístí do zařízení poskytujícího dítěti nepřetržitou péči nebo pokud dojde ke svěřeni dítěte do náhradní péče z důvodu nedostatečné péče rodičů²⁷⁷. A contrario bychom tudíž mohli usuzovat, že zaměstnanci dávka i při náhodné babiččině péči přísluší. S ohledem na předchozí argumentaci se proto autorka práce domnívá, že explicitně postavená úprava by do řešení těchto otázek vnesla potřebné světlo a stanovila právní mantinely.

V důsledku nedostatečné úpravy není ani dáno, komu by případná otcovská dovolená náležela. Shodovaly by se oprávněné osoby s osobami uvedenými u otcovské dávky, nebo s těmi, jež mají nárok na rodičovskou dovolenou? S největší pravděpodobností by se jednalo o první variantu, neboť rodičovská dovolená se poskytuje pouze otci nebo matce dítěte. Z podstaty institutu nemůže dávka náležet matce, stejně tak jako by taková úprava diskriminovala náhradního/nevlastního otce dítěte²⁷⁸.

²⁷⁴ Konkrétně v období šesti týdnů od narození dítěte, případně jeho převzetí do péče, jak stanoví § 38a odst. 3 zákona o nemocenském pojištění. Co přesně ale zákonodárce myslel pojmem „nástup na otcovskou“? Odkazuje tak na první den, od nějž pojištěnec hodlá pobírat dávku, nebo na první den, od nějž zaměstnanec nahlásí překážku v práci související s otcovskou? Podle záměru úpravy by se mělo jednat o druhou variantu, ovšem znění ustanovení je poněkud zavádějící.

²⁷⁵ Srovnajme znění § 38a odst. 1 písm. a) a b) zákona o nemocenském pojištění.

²⁷⁶ Pro upřesnění: Takováto výplata je možná pouze tehdy, pokud by ani jeden ze dnů, během nichž zaměstnanec pobírá dávku otcovské, nespadal na pracovní den.

²⁷⁷ Ustanovení § 38b odst. 3 zákona o nemocenském pojištění.

²⁷⁸ Odkaz na § 38 odst. 1 písm. b) zákona o nemocenském pojištění.

Tedy co se týče bližší úpravy potenciální otcovské dovolené, nezbyvá, než sledovat budoucí vývoj a počkat si, zda nový pohled na rodičovství, jakož i unijní směrnice, změní znění pracovněprávních předpisů.

4.2.2.2 Dávka otcovské poporodní péče

Dávka otcovské poporodní péče náleží dvěma typům osob. Jednak, jak už název napovídá, otci dítěte, který o něj pečuje, a jednak muži²⁷⁹, který dítěti poskytuje péči nahrazující péči rodičů podle rozhodnutí příslušného orgánu²⁸⁰. Každý z nich přitom musí být pojištěncem účastnícím se na nemocenském pojištění, avšak oproti požadavku na peněžitou pomoc v mateřství, nárok na otcovskou dávku není limitován délkou předchozí účasti na pojištění. Nutno dodat, nenechme se zmýlit vyzněním předchozích vět, dávka náleží vždy jen jednomu z mužů²⁸¹.

Zatímco český zákon pravděpodobně přiznává dávku pouze výše popsaným mužům, směrnice uvádí i tzv. „rovnocenné druhé rodiče“, kterým právo rovněž náleží za předpokladu, že daný členský stát tyto osoby jako rodiče uznává²⁸². Měla by tudíž (podle § 38a odst. 1 písm. b) zákona o nemocenském pojištění) na dávku nárok i kupříkladu lesbická partnerka matky, která by její dítě adoptovala? Pokud bychom k uvedenému ustanovení zaujali postoj, podle něž se „pojištěncem“ myslí jakákoli blíže specifikovaná fyzická osoba bez ohledu na pohlaví, jak ostatně naznačuje § 3 písm. a) téhož zákona, dávka by svědčila i této ženě. Řešení předkládaného případu ovšem tkví především v odpovědi na otázku, zda si může partner stejného pohlaví osvojit dítě svého partnera. Zákon ani soudy tuto otázku zatím definitivně nerozhodly²⁸³. Pokud by nicméně v budoucnu došlo k přiznání rodičovských práv oběma homosexuálním partnerům,

²⁷⁹ Mohli bychom usuzovat, že se z podstaty institutu má jednat o osobu nahrazující otce, nicméně zákon hovoří o „pojištěnci“, jímž může být myšlen jak muž, tak žena. Viz srovnání užití výrazu „zaměstnanec“ v zákoníku práce. K této otázce se ještě dostaneme na následující straně.

²⁸⁰ Za podmínky, že dítěti nebylo v den převzetí do takovéto péče sedm let a více (§ 38a odst. 1 písm. b) zákona o nemocenském pojištění).

²⁸¹ Ustanovení § 38a odst. 4 zákona o nemocenském pojištění.

²⁸² Čl. 4 odst. 1 směrnice work-life balance.

²⁸³ Ačkoli ÚS svým rozhodnutím z roku 2016 umožnil registrovaným partnerům/partnerkám podat žádost o adopci, osvojení náleží vždy jen jednomu z nich (nález Ústavního soudu České republiky ze dne 14. 6. 2016, sp. zn. Pl. ÚS 7/15; VOLFOVÁ 2018). V druhém rozhodnutí ÚS, které přiznalo rodičovská práva oběma homosexuálním rodičům, šlo o speciální případ uznání cizího rozhodnutí, nikoli o plošné umožnění rodičovství homosexuálním pářům (bod 60 nálezu Ústavního soudu České republiky ze dne 29. 6. 2017, sp. zn. I. ÚS 3226/16).

přičemž by výklad § 38a odst. 1 písm. b) stanovil nárok pouze mužům, byla by pravděpodobně nasnadě taktéž novelizace tohoto ustanovení.

Výše dávky odpovídá sedmdesáti procentům redukováného denního vyměřovacího základu za každý kalendářní den²⁸⁴. V tomto se tedy plně shoduje s výpočtem peněžité pomoci v mateřství a splňuje tak požadavek směrnice, aby se jednalo o příjem odpovídající minimálně výši nemocenské, přičemž je státním dovoleno právo na odměnu podmínit maximálně šesti měsíci práce bezprostředně předcházející porodu. Zato dobu otcovské dovolené nelze nikterak podmiňovat²⁸⁵. O nesouladu mezi unijní regulací a českým zákonem o nemocenském pojištění v otázce počtu dní, za něž by měla pojištěnci dávka náležet, jsme již hovořili v předchozí podkapitole²⁸⁶.

Dávka otcovské poporodní péče náleží oprávněné osobě i v případě, kdy dítě v období pobírání dávky zemře²⁸⁷. Stejně tak nehraje roli fakt, zda pojištěnec v tutéž dobu tímto způsobem pečuje o jedno nebo více dětí²⁸⁸. Výše dávky se ani při vícečetném porodu nemění.

Směrnice work-life balance v souvislosti s otcovskou dovolenou ještě předkládá ke zvážení možnost částečně čerpat dávku společně s volnem již před narozením dítěte, avšak rozhodnutí nechává na členských státech²⁸⁹.

4.2.3 Rodičovská

4.2.3.1 Rodičovská dovolená

Rodičovskou dovolenou regulují ustanovení § 196–198 zákoníku práce. Tato překážka umožňuje rodičům/náhradním rodičům osobně pečovat o svého potomka/svěřence v jeho prvních letech života. Nárok na čerpání rodičovské dovolené náleží zaměstnankyni nebo zaměstnanci, kteří jsou rodiči dítěte, popřípadě kteří dítě převzali podle rozhodnutí příslušného orgánu do náhradní péče, taktéž jako těm, kteří převzali dítě, jehož matka zemřela²⁹⁰. Obecně platí, že je možné uplatňovat překážku až do 3 let věku dítěte bez omezení, přičemž matka je oprávněna nastoupit na rodičovskou až po

²⁸⁴ Ustanovení § 38c zákona o nemocenském pojištění.

²⁸⁵ Čl. 4 odst. 3 směrnice work-life balance.

²⁸⁶ Srov. § 38b odst. 1 zákona o nemocenském pojištění a čl. 4 odst. 1 směrnice work-life balance.

²⁸⁷ Ustanovení § 38b odst. 4 zákona o nemocenském pojištění.

²⁸⁸ Ustanovení § 38b odst. 5 zákona o nemocenském pojištění.

²⁸⁹ Čl. 4 odst. 1 směrnice work-life balance.

²⁹⁰ Ustanovení § 196 a 197 odst. 1 zákoníku práce.

mateřské (ta ze zákona trvá minimálně 14 týdnů, z toho alespoň 6 týdnů činí doba po porodu dítěte²⁹¹), zatímco otec ihned po narození potomka²⁹² (viz 4.2.2.1 Otcovská poporodní péče/dovolená? Ne, rodičovská dovolená). Nicméně existují i výjimky pro náhradní rodiče, jejichž dítě překročilo (nebo brzy překročí) zmíněnou věkovou hranici. Ti mají nárok na pouhých 22 týdnů rodičovské dovolené za předpokladu, že převzali dítě starší tří let, které ale dosud nepřesáhlo věk sedmi let. V případě, že dítě v době převzetí nedosáhlo věku tří let, avšak do jeho třetích narozenin zbývá méně než 22 týdnů, bude se 22 týdnů rodičovské dovolené počítat od převzetí dítěte²⁹³. Doba překážky se pak přerušuje ze stejných důvodů jako u mateřské (viz § 198 odst. 2 až 4 zákoníku práce).

Rodičovská dovolená v České republice sice představuje dlouho zažitý nástroj rodinné politiky, nicméně její bližší legislativní úprava by byla jistě žádoucí²⁹⁴. Směrnice work-life balance nyní předkládá nové požadavky na flexibilitu jejího čerpání²⁹⁵, jakož i na nepřevoditelnost části volna mezi rodiči. Ačkoli se v prvních fázích vyjednávání o nově přijaté směrnici členské státy včetně Česka v otázce rodičovské dovolené obávaly vysokých nároků na jejich právní systémy²⁹⁶, finální verze unijního předpisu nepředstavuje pro českou legislativu nutnost zásadních změn.

Největší rozdíl oproti dosavadnímu nastavení lze spatřovat v čl. 5 odst. 2 směrnice work-life balance. Státy jsou povinny zajistit nepřevoditelnost dvou měsíců rodičovské dovolené. V praxi to znamená, že z celkové maximální délky rodičovské dovolené bude jeden z rodičů (popřípadě náhradních rodičů) oprávněn čerpat nikoli celou maximální

²⁹¹ Ustanovení § 195 odst. 5 zákoníku práce.

²⁹² Ustanovení § 196 zákoníku práce.

²⁹³ Ustanovení § 197 odst. 3 zákoníku práce.

²⁹⁴ Pro příklad si uveďme nejasně stanovenou lhůtu zaměstnance pro podání žádosti o rodičovskou dovolenou zaměstnavateli. Ustanovení § 206 odst. 1 zákoníku práce k tomuto uvádí pouze „včas“ a „bez zbytečného průtahů“. Směrnice work-life balance ve svém čl. 5 odst. 3 stanoví požadavek na zakotvení přiměřené lhůty.

²⁹⁵ Čl. 5 odst. 6 směrnice work-life balance stanoví členským státům povinnost přijmout nezbytná opatření k zajištění flexibilního čerpání rodičovské dovolené. Tato flexibilita se vztahuje jak k rozložení rodičovské dovolené, rozdělení mezi rodiče, tak ke skloubení s alternativními pracovními podmínkami (kupříkladu s prací z domova).

²⁹⁶ Velmi komplikované ustanovení by pro Českou republiku představoval kupříkladu čl. 5 odst. 1 směrnice, pokud by Rada přijala směrnici ve znění, v jakémž jej předložila Komise (čl. 5 odst. 1 Prvního návrhu směrnice work-life balance 2017). Podle něj by mohly oprávněné osoby čerpat rodičovskou dovolenou o minimální délce čtyř měsíců kdykoli do dvanácti let dítěte, nestanovily-li by členské státy vyšší věkovou hranici. Představa možnosti čerpání rodičovské dovolené do dvanácti let dítěte vzbuzovala obavy nejen v očích českých zástupců, ale i většiny členských států. Společně konstatovaly, že v daném ustanovení nespátřují dostatečně přínosný krok k zamýšlenému cíli (Zpráva o postupu 2017, s. 5), a návrh směrnice byl poté ještě několikrát upraven. V konečném znění směrnice otočila požadavek minimaxu a nechala na státech, ať si zvolí jakoukoli věkovou hranici nepřesahující 8 let věku dítěte (čl. 5 odst. 1 směrnice work-life balance).

délku, ale tuto délku bez dvou měsíců. Ty totiž podle směrnice náleží druhé oprávněné osobě²⁹⁷. S touto záležitostí se bude muset zákoník práce v nejbližších novelách vypořádat. Záměr ustanovení tkví ve snaze vnést více rovnosti do rodičovské péče o dítě, konkrétně do podílu rodičů na výchově potomka, a umožnit tak matkám²⁹⁸ udržet se na trhu práce. Rodiče si mohou sami libovolně zvolit, kolik měsíců či roků s dítětem do jeho tří let doma stráví a v jakém poměru. Na rodičovské dovolené se lze střídat, je možno ji zároveň přerušovat a zase zahajovat. Dříve typický model matky, která po mateřské nastoupila rovnou na tříletou rodičovskou, už tak dnes neplatí. Rodičům je poskytnuta daleko větší flexibilita jak v otázce čerpání tohoto volna, tak v otázce rodičovského příspěvku, k němuž se dostaneme později. V ukázkovém případě si kupříkladu matka po mateřské vybere nevyužitou dovolenou, a až následně nastoupí na půlroční rodičovskou, přičemž za půl roku se s otcem dítěte vymění. Ten pak zažádá o rodičovskou dovolenou u svého zaměstnavatele, pročež matka nastoupí do práce. Když dítě dosáhne 1,5 roku, začne o něj opět intenzivně pečovat matka, a to až do jeho dvou let, kdy dítě umístí do jeslí nebo mateřské školky a sama se vrátí znovu do práce. Matka tak v závěru využije jeden rok a otec půl roku rodičovské dovolené. Zbytek doby pro čerpání rodičovské dovolené nechají nevyužitý. K tomuto případu se ještě vrátíme v souvislosti s čerpáním rodičovského příspěvku, abychom si vysvětlili, proč zkrácenou rodičovskou dovolenou nebudou rodiče finančně škodní.

S problematikou střídání rodičů na rodičovské dovolené se rovněž pojí otázka jako zda poskytnout rodičům – samoživitelům určitou výjimku ze stanoveného pravidla a zda případná výjimka nepovede k obcházení zákona. Ihned si situaci blíže nastíníme. Představme si otce, který po smrti manželky – matky dítěte zůstal s potomkem sám. Okamžitě po porodu nastoupil na rodičovskou a začal osobně o dítě pečovat. Z důvodu úmrtí matky dítěte se ovšem nemá s kým v popisované péči vystřídat, a tudíž by mu dle striktně stanoveného pravidla příslušelo maximálně 34 měsíců rodičovské dovolené, což lze považovat za neopodstatněnou diskriminaci rodičů bez partnera. Proto by autorka této práce navrhovala zakomponovat do budoucí novely výjimku z nepřenositelnosti dvou

²⁹⁷ Tzn. druhému rodiči či osvojiteli.

²⁹⁸ Právě ženy bývají ve většině případů těmi, kdo zůstává s dítětem doma po celou dobu rodičovské dovolené, což častokrát vede k jejich dlouhému vytržení z pracovního procesu a následnému obtížnému návratu do práce.

měsíců rodičovské dovolené pro určité oprávněné osoby²⁹⁹. Celá novelizovaná úprava by mohla vypadat takto:

„§ 196

Rodičovská dovolená

- (1) *K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, s ohledem na odst. 2, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.*
- (2) *Právo na rodičovskou dovolenou o délce alespoň dvou měsíců má každý rodič dítěte, přičemž tato délka není mezi rodiči převoditelná. Pokud každý z rodičů dítěte neuplatní své právo na dva měsíce rodičovské dovolené, délka celkové doby rodičovské dovolené podle odst. 1 se zkrátí na 34 měsíců od narození dítěte.*
- (3) *Omezení stanovené v odstavci 3 se nevztahuje na zaměstnankyně a zaměstnance*
 - a) *jejichž dítě nemá v rodném listu uvedeného druhého rodiče,*
 - b) *jestliže druhý rodič dítěte zemřel, nebo*
 - c) *jestliže byl druhý rodič dítěte prohlášen za nezvěstného.*

V § 197 by se za odstavec 3 vložily nové odstavce 4 a 5, které by zněly:

- (4) *Právo na rodičovskou dovolenou o délce alespoň dvou měsíců má každá zaměstnankyně a každý zaměstnanec podle odstavce 1, přičemž tato délka není mezi zaměstnanci, kteří společně převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů podle odstavce 1, převoditelná. Pokud každý z těchto zaměstnanců neuplatní své právo na dva měsíce rodičovské dovolené, délka celkové doby rodičovské dovolené podle odstavce 3 se zkrátí o tyto dva měsíce.*
- (5) *Omezení stanovené v odstavci 4 se nevztahuje na zaměstnankyně a zaměstnance*
 - a) *jestliže jako jediná osoba převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů podle odstavce 1,*

²⁹⁹ Podle § 196 a § 197 odst. 1 zákoníku práce.

- b) *jestliže druhá z oprávněných osob zemřela, nebo*
- c) *jestliže druhá z oprávněných osob byla prohlášena za nezvěstnou.*“

Jak by ale mohlo docházet k obcházení zákona? Kupříkladu tak, že by zaměstnankyně na matričním úřadě neuvedla otce dítěte, popřípadě by jeho otcovství popřela, a následně by se po dovršení tří let dítěte otcovství přiznalo. Takováto varianta se zdá být každopádně velmi nepravděpodobná, neboť skutečný otec dítěte by tím byl nesmyslně ochuzen o řadu svých rodičovských práv, jakož i mj. o otcovskou dávku, zatímco matka by tak získala „pouhé“ dva měsíce rodičovské dovolené navíc³⁰⁰. Stejně tak by samozřejmě matce po dobu těchto tří let nenáležely žádné přídatky na dítě ze strany otce.

Nutno poznamenat, že navzdory výše uvedeným snahám dopřát všem rodičům co nejdelší dobu rodičovské dovolené, tříletá rodičovská je v porovnání s úpravami ostatních evropských států skutečně dlouhá³⁰¹, a ne všichni rodiče o ni jeví zájem v plné délce. Návrat do zaměstnání po třech letech může být pro rodiče obtížný, neboť se za tu dobu řada věcí změní a oni se mohou cítit mimo aktuální dění.

Z pohledu snahy motivovat rodiče k rozdělení rodičovské mezi sebe bude významnějším faktorem finanční příspěvek než délka volna (viz níže), proto autorka práce nepředpokládá, že by samotné zavedení dvouměsíční nepřevoditelné doby rodičovské primárně motivovalo rodiče k vystřídání. Bez ohledu na to však mnoho mladých párů aktuálně z vlastní vůle zkouší výhody flexibilního nastavení rodičovské a jistě jejich počet v budoucnu, v důsledku většího mediálního povědomí spojeného s novelou, ještě naroste.

4.2.3.2 Rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek představuje nepojistnou³⁰² dávku státní sociální podpory, nezávislou na výši příjmu³⁰³, jež náleží rodičům pečujícím o dítě mladší 4 let, které je

³⁰⁰ A v délce této doby taktéž rodičovský příspěvek.

³⁰¹ Pro představu, maximální délka rodičovské pro jednu osobu v Německu, Francii a na Slovensku je 156 týdnů, v Rakousku 104, v Polsku 32, v Norsku 36 a v Nizozemsku dokonce 26 týdnů (EVROPA V DATECH 2020).

³⁰² Veškeré dávky státní sociální podpory jsou nepojistné. Nezávisí tudíž na účasti zaměstnance či jiné osoby na nemocenském pojištění a vyplácí je stát prostřednictvím jednotlivých poboček Úřadu práce ČR.

³⁰³ Rodičovský příspěvek je jako tzv. netestovaná dávka poskytován všem oprávněným osobám bez ohledu na to, zda jsou či nejsou zaměstnané či zda vykonávají jakoukoli samostatně výdělečnou činnost, případně jaká je výše jejich příjmu. Právo na dávku mají i studenti nebo osoby nezaměstnané.

v dané rodině³⁰⁴ nejmladší. Od 1. ledna 2020 vzrostla výše celkové částky za péči o jedno takové dítě na 300 000 Kč a v případě vícero dětí na 450 000 Kč³⁰⁵. Jak rodič, tak dítě musí mít trvalý pobyt a bydliště na území České republiky, přičemž za rodiče se pro čerpání rodičovského příspěvku považuje³⁰⁶:

- a) matka nebo otec dítěte,
- b) osoba, která dítě převzala do trvalé péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí soudu (kupříkladu osvojitel, dlouhodobý pěstoun, poručník),
- c) manžel osoby uvedené v písm. a) nebo b),
- d) partner (ve smyslu zákona o registrovaném partnerství) osoby uvedené v písm. a) nebo b), či
- e) vdovec/vdova po osobě uvedené v písm. a) nebo b).

Naopak rodičem není nadále myšlena osoba nahrazující dočasně péči rodičů (tzv. pěstoun na přechodnou dobu nebo „profesionální pěstoun“³⁰⁷), neboť od 1. ledna 2018³⁰⁸ se rodičovský příspěvek striktně váže na péči trvalou.

Oproti původnímu smyslu dávky v době jejího zavedení dnes již neplatí, že by rodič jakožto žadatel o rodičovský příspěvek musel nutně o dítě celodenně pečovat osobně, nicméně jeho povinnost tkví v zajištění takové řádné péče³⁰⁹. Dítě tudíž může hlídat babička, paní na hlídání nebo kdokoli jiný zletilý, popřípadě jej lze taktéž umístit do jeslí, do mateřské školky nebo do obdobného zařízení (dále jen „dětské zařízení“)³¹⁰. S těmito zařízeními se ovšem do dvou let věku dítěte pojí jistá omezení. Pro zachování příspěvku nesmí dítě navštěvovat dětské zařízení déle než 92 hodin měsíčně³¹¹. Tento limit se nevztahuje na zvláštní případy dětí se zdravotním postižením, dětí navštěvujících

³⁰⁴ Definici rodiny pro tyto účely nalezneme v § 31 odst. 1 zákona o státní sociální podpoře.

³⁰⁵ Podle ustanovení § 30 odst. 1 zákona o státní sociální podpoře, ve znění po účinnosti novely č. 363/2019 Sb. (pozn.: aktuální znění). Jedná se tak o 36 % nárůst dávky. V předchozích letech tato dávka činila 220 000 Kč v případě jednoho dítěte a 330 000 Kč v případě vícero dětí (totéž ustanovení ve znění ke dni 31. prosince 2019).

³⁰⁶ Ustanovení § 31 odst. 2 zákona o státní sociální podpoře a VOP 2020, s. 1.

³⁰⁷ DLOUHÁ 2017.

³⁰⁸ Podle ustanovení § 31 odst. 2 zákona o státní sociální podpoře po novele č. 200/2017 Sb.

³⁰⁹ Zajistit péči může rodič v podstatě jakýmkoli vhodným způsobem. Důležité však je, aby osoba pečující o dítě byla zletilá (§ 31 odst. 3 písm. e) zákona o státní sociální podpoře), jakož i nepochybně svéprávná.

³¹⁰ Například do dětské skupiny.

³¹¹ Ustanovení § 31 odst. 3 písm. a) zákona o státní sociální podpoře, ve znění po účinnosti novely č. 363/2019 Sb. (pozn.: aktuální znění). Předchozí znění dovoľovalo pouze poloviční dobu. Zákon sice nyní hovoří o dětech mladších dvou let a o mateřských školkách, nicméně problematické je už samotné připuštění dvouletých dětí do školek, natož dětí ještě mladších. Celkově je tato problematika stále živá a bouřlivě diskutovaná. Ačkoli nyní lze tyto děti do mateřinek umístit, rodiče si takové přijetí nemohou automaticky nárokovat (MACH 2018).

léčebná rehabilitační zařízení nebo na děti osob závislých na pomoci druhých³¹². U dvouletých a starších dětí však není doba strávená ve školce a podobných institucích nadále nikterak omezena. Díky volnější úpravě osobní péče o dítě je tak rodičům umožněno se i v průběhu čerpání rodičovského příspěvku vzdělávat nebo zůstat výdělečně činnými³¹³.

Shrnutím, žadatel o dávku je povinen zajistit dítěti celodenní osobní řádnou péči, přičemž musí být rodičem ve smyslu § 31 odst. 2 zákona o státní a sociální podpoře, jehož trvalým pobytem a bydlištěm je místo v České republice.

Když jsme si již uvedli podmínky, které by měl splňovat rodič, přesuňme se nyní k požadavkům kladeným na dítě. Jak bylo v úvodu této problematiky zmíněno, dávka se vztahuje vždy pouze k nejmladšímu členu rodiny, který dosud nedosáhl věku čtyř let. Narozněním mladšího potomka³¹⁴ předchází nárok odvíjející se od prvního dítěte zaniká. Pro lepší vysvětlení si uveďme příklad: Rodič kupříkladu nejprve 5,5 měsíců pobíral peněžitou pomoc v mateřství, následně si vybral 14 dní dovolené, a poté konečně přistoupil k čerpání rodičovského příspěvku. Po půl roce čerpání, během něž obdržel, dejme tomu, 120 000 Kč (z celkových 300 000 Kč), se mu narodilo druhé dítě. V tomto okamžiku se první dávka stopla, načež rodiči vzniklo právo na další peněžitou pomoc v mateřství. Každopádně nárok na zbývající částku 180 000 Kč z prvního rodičovského příspěvku rodiči zanikl.

Zánik rodičovského příspěvku při narození druhého dítěte bývá podrobován kritice a v minulosti proběhla řada diskusí o změně současného znění³¹⁵. Aktuálně jsou uměle znevýhodňováni ti, kteří si děti pořídí časně po sobě, nebo čerpají rodičovský příspěvek pomaleji (myšleno po menších dávkách delší dobu – k možnosti

³¹² Pro ty platí zvláštní úprava specifikovaná v § 31 odst. 3 písm. b) až d) zákona o státní sociální péči.

³¹³ Omezení se v tomto případě týká jen studia příslušníků ozbrojených sil (§ 31 odst. 3 písm. e) zákona o státní sociální podpoře). Pokud hovoříme o výdělečné činnosti, právě rodičům pečujícím o dítě se vysloveně nabízí flexibilní instituty uvedené v druhé a třetí kapitole této práce. Jen pro příklad, práce z domova, sdílené pracovní místo či pružná pracovní doba mohou rodičům poskytnout komfortní podmínky pro sladění pracovního a rodinného života.

³¹⁴ Popřípadě převzetím mladšího dítěte do trvalé péče nahrazující péči rodičů.

³¹⁵ V roce 2018 návrh poslance Aleše Juchelky (ANO; viz Návrh poslance Juchelky týkající se zákona o státní sociální podpoře 2018), který se zasazoval o vyplacení zbývající částky prvního rodičovského příspěvku společně s první dávkou poskytnutou na druhé dítě, podpořila jak část straníků, tak opozice jako například Markéta Pekarová Adamová (TOP 09), Marek Benda (ODS) nebo Olga RichtEROVÁ (Piráti) (KOSOVÁ 2018). Návrh se však stále nachází ve fázi prvního čtení.

vícerychlostního čerpání se ještě dostaneme)³¹⁶. Důsledkem nynějšího nastavení může docházet k plánovanému prodlužování rozestupu mezi dětmi za účelem předejití ztráty celkové částky prvního příspěvku. Záměr zákonodárce jistě nespočíval v takovém chování, proto by se zvážení novely poslance Juchelky³¹⁷ nabízelo, a to především s ohledem na současně nejasně definovaný účel dávky. Rodičovský příspěvek lze totiž v dnešní době, zjednodušeně řečeno, považovat „za jakési ‚porodné‘ [...], jehož pobírání je rozmělněno v čase“³¹⁸. Nehledejme v něm proto náhradu mzdy ani dávku pokrývající počáteční náklady rodičů související s novým rodinným přírůstkem (například koupi kočárku). V průběhu let již beztak došlo k rozvolnění většiny původních požadavků, jež se s nárokem na dávku pojily³¹⁹.

Velkou výhodou pro rodiče představuje oprávnění zvolit si rychlost čerpání dávky, tedy v jaké výši a po jak dlouhou dobu budou dávku pobírat. Toto rozhodnutí lze dokonce v průběhu pobírání dávky měnit (vždy jednou za tři měsíce). Hovoříme o tzv. fenoménu vícerychlostního čerpání rodičovského příspěvku. Možná volba výše měsíční dávky se odvíjí od denního vyměřovacího základu popsaného v § 30 odst. 2 a 3 zákona o státní sociální podpoře. Stručně řečeno, zákon rozděluje rodiče do tří kategorií podle výše předchozích příjmů a tito jsou v rámci dané kategorie oprávněni zvolit si konkrétní částku. Nepsaný záměr této úpravy by se dal interpretovat jako snaha zákonodárce o zachování co nejdéle trvajících pravidelných příjmů rodinám s dětmi, jejichž příjmy byly dosud nízké, a v důsledku toho by nemusely s naráz vyplacenou vysokou finanční částkou naložit zrovna nejhodněji. Stát se v tomto případě chová možná až příliš ochránářsky, nicméně těžko hodnotit, zda by naprosto neomezené čerpání představovalo společenský přínos.

O vícerychlostním čerpání rodičovské dávky se počátkem roku 2020 hovořilo velmi často, a to především v souvislosti s nově stanovenými částkami rodičovského příspěvku, které se oproti předchozímu roku zvýšily o 36 %. Rodiče, kteří v minulých letech díky vícerychlostnímu čerpání vyčerpali celou dávku ve výši tehdejších 220 000 Kč, avšak jejich dítě dosud nedosáhlo věku 4 let, se nyní domáhají doplacení

³¹⁶ Rodiče mohou při dvou dětech dosáhnout na celých 600 000 Kč (2x 300 000 Kč), pokud před narozením druhého potomka vyčerpají celý rodičovský příspěvek, a to buď díky vyšším měsíčním dávkám, nebo věku dítěte.

³¹⁷ Konkrétně § 30a Návrhu poslance Juchelky týkající se zákona o státní sociální podpoře 2018.

³¹⁸ Analýza dávek státní sociální podpory 2018, s. 4.

³¹⁹ Analýza dávek státní sociální podpory 2018, s. 5.

rozdílu mezi tehdejší a současnou dávkou, tedy přesně 80 000 Kč. K podání žádosti o navýšení příspěvku je vyzývají i někteří politici v čele s předsedou KDU-ČSL Markem Výborným, který v této věci podal stížnost k Ústavnímu soudu. Výborný vidí protiústavnost v rozlišování na základě vyčerpané dávky, nikoli na základě data narození dítěte, od něž se příspěvek odvíjí³²⁰. Argumentuje tvrzením, že takové pojetí není v souladu s ústavními zásadami, jakými jsou právní jistota a legitimní očekávání³²¹. Na vyjádření Ústavního soudu si však budeme muset ještě chvíli počkat.

Bez ohledu na aktuální spory týkající se zvýšeného příspěvku je nutno uvést, že zákonodárce těmito kroky³²² cíleně podpořil sladění pracovního a rodinného života zaměstnanců, neboť flexibilní podmínky čerpání dávky jednoznačně přispívají k větší rovnosti žen a mužů ve společnosti³²³. Odborníci uvádějí, že původní cíl rodičovského příspěvku, který spočíval ve snaze vzdálit ženy z trhu práce za účelem intenzivní péče o děti, dnes již zcela vymizel. Naopak současný trend vede k navrácení rodičů (zejména tedy žen) na trh práce³²⁴. Rodič čerpající rodičovský příspěvek se tak bez dalších omezení může vrátit do práce dříve, případně částečně pracovat během celé doby čerpání rodičovského příspěvku. Otázkou zůstává, zda je tento příspěvek dostatečně k pracovnímu návratu motivující.

Nyní ještě konfrontujme tuzemskou úpravu s unijní úpravou. Jediný požadavek, který směrnice work-life balance vznáší na vnitrostátní legislativu v otázce odměny za rodičovskou dovolenou, zní, aby státy poskytovaly rodičům takovou odměnu, jež jim usnadní střídání v jejím pobírání³²⁵. Jak již vyplynulo z předchozího textu, rodičovský příspěvek nemusí být nutně čerpán současně s rodičovskou dovolenou, nicméně znění směrnice lze chápat jako odkaz na rodičovský příspěvek. Podle českého zákona náleží rodičovský příspěvek vždy jen jednomu z rodičů, nicméně je možné se v tomto čerpání vystřídat, a to klidně hned několikrát. Jedinou podmínkou je tříměsíční rozstup mezi jednotlivými změnami. Je však v České republice vůbec poptávka po tomto střídání? A měli bychom se snažit rodiče motivovat ke střídání? Záměr směrnice nepochybně leží

³²⁰ „Kdyby vláda dala vyšší rodičovskou těm rodinám, kde se dítě narodí až v roce 2020, neřekli bychom ani popel. Ale vznikly zde dvě kategorie rodičů“, uvedl Marek Výborný pro ČT24 (KAC 2020).

³²¹ KAC 2020.

³²² Zejména odstraněním požadavku, aby rodiče během pobírání rodičovského příspěvku zůstali s dítětem doma a osobně o něj pečovali, jakož i zavedením vícerychlostního čerpání tohoto příspěvku.

³²³ KOLDINSKÁ, TRÖSTER & kol. 2018, s. 206–213.

³²⁴ Analýza dávek státní sociální podpory 2018, s. 36.

³²⁵ Čl. 8 odst. 3 směrnice work-life balance.

nikoli v odběru finanční částky různými lidmi, ale ve střídání rodičů na rodičovské dovolené. Česká separace pracovní překážky a dávky tak vyznívá poněkud zmatečně, autorka této práce se ovšem pokusí dojít k určité interpretaci a možné budoucí právní úpravě. Podle odborníků³²⁶ se nám nabízí možnost zavedení tzv. „motivačního střídacího bonusu“, který by překážku a dávku svým způsobem propojil a motivoval tak oba rodiče k uplatnění svého práva na rodičovskou dovolenou. Idea motivačního střídacího bonusu spočívá ve zvýšení rodičovského příspěvku o konkrétní částku (tedy zmíněný bonus) těm rodičům, kteří by se v průběhu trvání práva na rodičovskou dovolenou na této dovolené vystřídali, přičemž každý z nich by vyčerpal alespoň určitou minimálně stanovenou dobu. Tento návrh je ale v tuto chvíli pouze teoretický, a tudíž nezbyvá než vyčkat, s jakými plány přijdou nejbližší novely a zdali se pokusí zaměstnanci v tomto směru nějak motivovat.

4.2.4 Pečovatelská

Poslední z tzv. rodinných překážek tvoří pečovatelská dovolená. Takto směrnice work-life balance obecně označuje pracovní volno zaměstnance určené pro poskytování osobní péče či pomoci jinému členu rodiny³²⁷, který pro svůj nepříznivý zdravotní stav³²⁸ tuto péči/pomoc potřebuje. Zaměstnanec poskytující tuto péči je v takovém případě pečující osobou podle čl. 3 odst. 1 písm. d) směrnice work-life balance. Česká republika pojem pečovatelská dovolená ve své legislativě nepoužívá, nicméně její vnitrostátní ekvivalent představuje důležitá osobní překážka na straně zaměstnance, a to konkrétně překážka vztahující se k ošetřování dítěte mladšího deseti let nebo jiného člena domácnosti z důvodu nemoci či úrazu, popřípadě porodu³²⁹. Kromě této překážky upravuje zákoník práce ve svém § 191 taktéž pracovní volno s názvem péče o dítě mladší deseti let, které si lze nárokovat pouze v taxativně stanovených případech, přičemž

³²⁶ Autorka práce vychází z konzultací s jednotlivými odborníky MPSV ČR.

³²⁷ Konkrétně se takové volno vztahuje pouze na péči o a) rodinného příslušníka, nebo b) o osobu žijící se zaměstnancem ve společné domácnosti (čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice work-life balance). Rodinným příslušníkem je pak v souladu s písm. e) téhož článku syn, dcera, matka, otec, manžel či manželka nebo partner či partnerka (v případě registrovaného partnerství, pokud daný členský stát registrované partnerství uznává).

³²⁸ Musí se jednat o závažný zdravotní důvod vymezený daným členským státem (čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice work-life balance).

³²⁹ Viz ustanovení § 191 zákoníku práce ve spojení s § 39 odst. 1 písm. a) zákona o nemocenském pojištění.

primárním smyslem není léčba dítěte, ale jeho hlídání neboli starání se o něj³³⁰. Za obě zmíněné překážky náleží zaměstnanci stejné dávky sociálního zabezpečení.

Ačkoli směrnice v případě pečovatelské dovolené překvapivě nestanoví členským státům povinnost zajistit zaměstnancům adekvátní odměnu nebo příspěvek za tuto dobu strávenou pečováním o blízké³³¹, český zákon hmotné zabezpečení pečujících zaměstnanců upravuje. Zaměstnanec má za stanovených podmínek právo na ošetřovné³³², případně dlouhodobé ošetřovné³³³, vyplacené z nemocenského pojištění Českou správou sociálního zabezpečení. Níže si tyto instituty blíže představíme a porovnáme, zda odpovídají požadavkům směrnice a jaké legislativní změny bude nezbytné v nejbližší době uskutečnit.

4.2.4.1 Doba ošetřování

Zákon³³⁴ hovoří o době ošetřování jako o době, po níž zaměstnanec ošetřuje nemocné či zraněné dítě mladší deseti let nebo jiného člena domácnosti, jehož zdravotní stav z důvodu nemoci či úrazu, případně v souvislosti s poporodním obdobím, nezbytně vyžaduje takové ošetřování. Tato doba není z hlediska délky překážky nikterak limitovaná. Zaměstnanec tudíž teoreticky může s dítětem či jinou osobou, takto dočasně závislou, zůstat doma, jak dlouho bude potřeba. Omezení však přichází v otázce doby poskytování dávek sociálního zabezpečení, které si vysvětlíme záhy. Tím, že zaměstnanci náleží dávky jen za určitý počet kalendářních dnů, dochází v závěru i k vnitřní limitaci zaměstnance v rozhodování, jak dlouho si dovolí danou osobu osobně ošetřovat, neboť po vyčerpání stanovené podpůrní doby zůstane fakticky bez příjmů (hovorově toto období označujeme jako „neplacené volno“). Zaměstnanci totiž za dobu ošetřování, jakož i za dobu péče o dítě mladší deseti let (viz níže), náleží pouze dávky nemocenského pojištění, nikoli náhrada mzdy nebo platu hrazená zaměstnavatelem.

³³⁰ Z důvodů stanovených v § 39 odst. 1 písm. b) zákona o nemocenském pojištění.

³³¹ Ustanovení čl. 8 směrnice work-life balance a contrario. Recitál č. 32 směrnice work-life balance ponechává členským státům možnost volby v otázce odměny/příspěvku za pečovatelskou dovolenou, i přesto však státy k jejich úpravě vybízí. U ostatních pracovních volen (otcovské a rodičovské, myšleno též mateřské) směrnice na určité odměně či příspěvku trvá (čl. 8 odst. 1 téže směrnice). Důvod mírné úpravy pravděpodobně tkví v neochotě států zavázat se k dalším finančním výdajům a jejich nejednotnému postoji v těchto otázkách.

³³² Podle § 39-41 zákona o nemocenském pojištění.

³³³ Podle § 41a-41f zákona o nemocenském pojištění.

³³⁴ Ustanovení § 191 zákoníku práce ve spojení s § 39 odst. 1 písm. a) zákona o nemocenském pojištění.

Ještě se na chvíli zastavme u již zmíněných osob, na něž se ošetřování vztahuje. Obecně u dítěte mladšího deseti let zákon nutně nepožaduje, aby se jednalo o zaměstnancova potomka či jiného příbuzného, pokud se zaměstnancem žije ve společné domácnosti. Avšak jestliže je zaměstnanec rodičem dítěte, nárok na pracovní volno i ošetřovné mu náleží bez ohledu na skutečnost, zda spolu fakticky bydlí či nikoli³³⁵. Zato u druhé kategorie „dočasně závislých“ osob tomu tak není. Tyto osoby starší deseti let musí být členem/členkou domácnosti zaměstnance za každé okolnosti, tedy ve volném překladu musí se zaměstnancem bydlet v jednom bytě, domě apod. a podílet se na společných výdajích³³⁶. Na druhou stranu, stejně jako u malých dětí³³⁷ není nutné, aby byly zaměstnancovými příbuznými. V důsledku absence této podmínky je zaměstnanec oprávněn kupříkladu ošetřovat svou přítelkyni po náročném porodu, jakož i spolubydlícího, pokud s ním tzv. žije ve společné domácnosti. Naopak toto pracovní volno nelze uplatnit na ošetřování babičky zaměstnance, jejíž zdravotní stav sice vnukovu pomoc nepochybně vyžaduje, nicméně každý bydlí na jiném místě. Ve vztahu k nároku na dlouhodobé ošetřovné podle § 41a zákona o nemocenském pojištění by sice pracovní volno pravděpodobně dostal i zaměstnanec – vnuk, který s babičkou nebydlí ve společné domácnosti, ale osobně o ni pečuje, ovšem babička by předtím musela absolvovat minimálně sedmidenní hospitalizaci z důvodu závažné poruchy zdraví, načež by po ní OSSZ ještě vyžadovala potvrzení o nezbytnosti poskytování dlouhodobé péče v domácím prostředí po dobu nejméně 30 kalendářních dní. Pouze za splnění těchto podmínek by bylo zaměstnanci – vnukovi umožněno ošetřovat svou starou členku rodiny, která však není členkou jeho domácnosti. Smysl tohoto ustanovení nepochybně spočívá ve snaze zajistit takto „závislé osobně“ skutečné ošetřování a podmínka společné domácnosti má zabránit obcházení a zneužívání zákona, nicméně v určitých situacích může docházet

³³⁵ Výše uvedené tedy můžeme shrnout takto: Pokud zaměstnanec žije s dítětem mladším deseti let ve společné domácnosti, nemusí být jeho rodičem, aby jej mohl ošetřovat v souladu s § 191 zákoníku práce a § 39 odst. 1 písm. a) a odst. 2 zákona o nemocenském pojištění. Jestliže ale s dítětem ve společné domácnosti nežije, podmínka rodičovství je pro zákonné ošetřování a ošetřovné nezbytná.

³³⁶ Domácnost definuje § 3 písm. v) zákona o nemocenském pojištění jako společenství fyzických osob, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby. Pro srovnání, pojmem společné domácnosti se již v minulosti mnohokrát zabýval Nejvyšší soud, stejně tak jako občanskoprávní specialisté [kupříkladu DVORÁK, ŠVESTKA, ZUKLÍNOVÁ 2016, s. 245 (cit. z MINAŘÍKOVÁ 2018, s. 14)], a to zejména ve vztahu ke starému občanskému zákoníku. Podle dovozeného občanskoprávního výkladu charakterizují společnou domácnost tyto čtyři znaky: 1) musí se jednat o společenství osob, které 2) spolu skutečně společně žijí, 3) přičemž je toto soužití trvalé, a 4) osoby vedou společné hospodářství (MINAŘÍKOVÁ 2018, s. 16). Toto pojetí se zákonem o nemocenském pojištění koresponduje.

³³⁷ Kromě dětí, s nimiž zaměstnanec nebydlí ve společné domácnosti (§ 39 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění).

k paradoxům, kdy z důvodu zákonné podmínky na pracovní volno ani dávky nedosáhnou zaměstnanci, kteří o potřebnou osobu fakticky pečují. Představme si, že výše popsaná seniorka trpí Alzheimerovou chorobou, jejíž stav vyžaduje dvaceti čtyřhodinovou péči a hlídání. Pro nedostatek míst v domovech s pečovatelskou službou jsou její rodinní příslušníci nuceni se o babičku dočasně osobně postarat, nicméně nikdo z nich s paní nebydlí na stejné adrese³³⁸, zato dcera s manželem žije v bytě pod ní. Díky domácí vysílače jsou v neustálém spojení a dcera tráví s matkou i značnou část dne v jejím bytě. Ani jedna si ovšem bydliště pro administrativní zátěž nezmění. Mělo by pracovní volno s názvem „doba ošetřování“ společně se souvisejícími dávkami náležet i této dceři³³⁹? Nebo by se spíše nabízelo pracovní volno „doba péče“? Pravděpodobně by se toto označení, alespoň co se týče jazykového znění, zdálo výstižnější, ovšem doba péče se vztahuje pouze na děti mladší deseti let, jak si ihned vysvětlíme v navazující podkapitole.

Vzhledem k výše zmíněným nejasnostem a neúplnému aktuálnímu znění zákona by si autorka této práce dovolila navrhnout možnou novelu § 191 zákoníku práce, která by korespondovala se zněním směrnice work-life balance. Za slovní spojení „*rodičovské dovolené*“, a před „*a po dobu péče o dítě mladší než 10 let*“ by přidala následující:

„po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo rodinného příslušníka či jiného člena domácnosti v případech podle § 39 a § 41a zákona o nemocenském pojištění“.

V návaznosti na tuto změnu by bylo nutné změnit i znění obou uvedených paragrafů zákona o nemocenském pojištění, a to tímto způsobem:

³³⁸ Myšleno na adrese konkrétního bytu, včetně čísla bytu.

³³⁹ Trvalé bydliště není podmínkou společného bydlení. Navíc podle výkladu NS (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 2. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4795/2009) může tvořit společnou domácnost i několik bytů, takže pravděpodobně ano, pokud by takové soužití splňovalo i další podmínky uvedené v pozn. č. 336, avšak co kdyby babička místo v bytě nad dcerou bydlela v sousedním rodinném domě? Nutno dodat, že každá osoba může být členem pouze jedné společné domácnosti (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 678/2011). Jak se bude prokazovat společná domácnost? Ve skutečnosti zaměstnanec pouze v čestném prohlášení při podání žádosti o dávku nemocenského pojištění uvede, že se o takovou domácnost jedná. Až následně, pokud by OSSZ pojala podezření, začala by se šetřením, zda spolu osoby skutečně žijí, přičemž by požadovala především doložení účtů za služby, které členové společné domácnosti společně hradili.

„§ 39

(1) Nárok na ošetřovné má zaměstnanec, který nemůže vykonávat v zaměstnání práci z důvodu

a) ošetřování

- 1. dítěte mladšího 10 let, pokud toto dítě onemocnělo nebo utrpělo úraz, nebo*
- 2. rodinného příslušníka³⁴⁰ či jiného člena domácnosti, jehož zdravotní stav z důvodu nemoci nebo úrazu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou, nebo rodinné příslušnice či jiné členky domácnosti, která porodila, jestliže její stav v době bezprostředně po porodu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou, nebo [...]*

(2) Podmínkou nároku na ošetřovné je, že zaměstnanec osobu uvedenou v odstavci 1 osobně ošetřuje či o ni osobně pečuje a poskytuje jí nepřetržitou pomoc³⁴¹.

(3) [...]“

V ustanovení § 41a odst. 2 by autorka navrhovala spojit aktuální znění písm. a) a b) do nového písm. a)³⁴², a dále rozšířit definici o další okruh osob uvedených v novém písm. b), na něž se bude ustanovení rovněž vztahovat.

„§ 41a

(1) [...]

(2) Ošetřovanou osobou se pro účely dlouhodobého ošetřovného rozumí fyzická osoba, u které

- a) došlo k závažné poruše zdraví [... (celé aktuální znění písm. a)] je předpoklad, že její zdravotní stav po propuštění z hospitalizace do domácího prostředí bude nezbytně vyžadovat poskytování dlouhodobé péče po dobu alespoň 30 kalendářních dnů, nebo*

³⁴⁰ Autorka práce vychází ze znění čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice work-life balance.

³⁴¹ Autorka práce se volně inspirovala zněním a podstatou otcovské a peněžité pomoci v mateřství. Zatímco kupříkladu v § 38a odst. 1 písm. a) zákona o nemocenském pojištění zákon jasně vyžaduje, aby otec o dítě pečoval, v § 39 téhož zákona není o povinnosti ošetřovat či pečovat o potřebnou osobu ani zmínka. Ošetřování a péče jsou uvedeny pouze jako důvod, pro něž zaměstnanec nemůže vykonávat práci, resp. odůvodnění zaměstnancovy nepřítomnosti (viz § 39 odst. 1 písm. a) a b) téhož zákona), nikoli jako vynutitelná povinnost. Podle názoru autorky se jedná o daleko důležitější podmínku, než jakou je splňování shodného bydliště. Mimo to povinnost péče se vyskytuje i v nejnovější dávce – dlouhodobém ošetřovném, jak stanoví § 41a odst. 1) téhož zákona.

³⁴² Již nyní musí být obě podmínky splněny současně, pokud má být osoba považována za ošetřovanou osobu v souladu s § 41a písm. 2 zákona o nemocenském pojištění.

b) došlo k závažné poruše zdraví v důsledku tělesné či duševní nemoci³⁴³, která si vyžaduje ošetřování nebo péči jiné fyzické osoby, a je předpoklad, že její zdravotní stav bude nezbytně vyžadovat poskytování dlouhodobé péče po dobu alespoň 30 kalendářních dnů.“

V důsledku této změny by bylo nepochybně potřeba novelizovat ještě řadu dalších ustanovení, která jsou v tuto chvíli se současným zněním provázána. Díky novele by však bylo možné dlouhodobě ošetřovat i osobu, která předtím nepodstoupila lékařskou hospitalizaci, avšak její stav se prudce zhoršil do té míry, že popsanou péči taktéž vyžaduje. Stejně tak by v případě běžné délky ošetřování nebylo nutné, aby zaměstnanec sdílel společnou domácnost s rodinným příslušníkem, zato by mu z institutu ošetřovného vyplývala povinnost se o tuto osobu osobně starat.

4.2.4.2 Doba péče o dítě mladší deseti let

Oproti předchozí překážce doba péče o dítě mladší deseti let nesouvisí se zdravotním stavem dítěte³⁴⁴, ale s jinými okolnostmi, pro něž se o dítě, které je s ohledem na svůj věk stále ještě závislé na péči dospělých, nemůže v danou chvíli starat osoba či instituce, která tak za běžných okolností činí. Pracovní volno se proto zaměstnancům poskytuje de facto k hlídání dětí, nikoli dospělých. Jak už bylo výše uvedeno, doba péče se nikdy nevztahuje na osobu starší deseti let, ani kdyby byla této osobě omezena svéprávnost.

Taxativní výčet situací, za nichž je zaměstnanec oprávněn uplatnit překážku v práci z důvodu péče o dítě mladší deseti let³⁴⁵, stanoví § 39 odst. 1 písm. b) zákona o nemocenském pojištění. Jedná se o případy, při nichž jsou zavřené mateřské školky, školy a jiná obdobná zařízení z důvodu havárie, epidemie nebo jiné nepředvídatelné události. Stejně tak může být dítěti zamezen přístup do takového zařízení z důvodu karantény. Posledním důvodem, pro nějž se na zaměstnance vztahuje oprávnění překážky „doby péče“, je aktuální neschopnost osoby, která o dítě běžně pečuje, tuto péči v současné

³⁴³ V souladu s § 53 odst. 1 písm. c) téhož zákona by tento stav ošetřované osoby posoudil její ošetřující lékař.

³⁴⁴ Až na situaci popsanou v § 39 odst. 1 písm. b) bodu 2 tohoto zákona, pokud je karanténa nařízena z důvodu zdravotního stavu dítěte (dítě představuje zdravotní ohrožení pro ostatní děti).

³⁴⁵ Jak je zakotvena v § 191 zákoníku práce.

chvíli vykonávat, přičemž tato dočasná neschopnost plyne z jejího momentálního zdravotního stavu.

Zaměstnanci nárokující si tuto překážku, jakož i dávku nemocenského pojištění – konkrétně pouze ošetřovného³⁴⁶, musí taktéž jako u doby ošetřování splňovat podmínku společné domácnosti, pokud nejsou rodiči dítěte³⁴⁷. Rovněž tak jako u předchozí překážky ani tady není stanoven žádný zákonný limit pro její délku.

4.2.4.3 Ošetřovné

O ošetřovném toho byla již spousta řečena v souvislosti s výše popsányi překážkami, neboť definice obou těchto překážek úzce navazují na § 39 zákona o nemocenském pojištění, který upravuje právě dávku ošetřovného. Ve stručnosti tedy jen znovu uvedme, že podle současného znění zákona náleží ošetřovné zaměstnancům, kteří momentálně pro zaměstnavatele nevykonávají práci, neboť v této době hodlají pečovat o dítě mladší deseti let z důvodů uvedených v předchozí podkapitole³⁴⁸ nebo ošetřovat toto dítě či jiného člena/členku domácnosti, jak bylo vysvětleno na s. 81³⁴⁹.

Dávka se za běžných okolností neslučuje s jinými nemocenskými dávkami, jakými jsou například peněžitá pomoc v mateřství nebo rodičovský příspěvek, poněvadž tyto dávky samy o sobě představují zajištění pečující osoby po dobu jeho péče o potřebnou osobu, v tomto případě o dítě³⁵⁰. Pobírat dávku může vždy jen jedna osoba, ovšem pokud je zde více oprávněných osob, mohou se v průběhu čerpání dávky jedenkrát vystřídat³⁵¹, což přispívá k větší flexibilitě a rovnováze mezi ženami a muži.

Délka doby, po níž je zaměstnanec oprávněn čerpat ošetřovné, činí standardně maximálně 9 kalendářních dnů, avšak máme tu i výjimku pro tzv. osamělého zaměstnance, jímž je osoba žijící v domácnosti, stručně řečeno, bez partnera³⁵². Tomuto zaměstnanci přísluší o 7 kalendářních dnů více, pokud trvale pečuje o dítě školou povinné mladší 16 let³⁵³. Výše dávky se pak odvíjí od denního vyměřovacího základu a počtu dní,

³⁴⁶ Nikoli dlouhodobého ošetřovného podle § 41a zákona o nemocenském pojištění.

³⁴⁷ Ustanovení § 39 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění.

³⁴⁸ Zákonný základ nalezneme v ustanovení § 39 odst. 1 písm. b) zákona o nemocenském pojištění.

³⁴⁹ Zákonný základ nalezneme v ustanovení § 39 odst. 1 písm. a) zákona o nemocenském pojištění.

³⁵⁰ Ustanovení § 39 odst. 3 zákona o nemocenském pojištění.

³⁵¹ Ustanovení § 39 odst. 4 zákona o nemocenském pojištění.

³⁵² Přesnou definici poskytují § 40 odst. 7 zákona o nemocenském pojištění. Tomuto výkladu například odpovídá i zaměstnanec, který sice fakticky nežije v bytě sám, ale toto soužití s druhou osobou se nedá považovat za partnerské (dejme tomu, že bydlí se svou matkou).

³⁵³ Parafráze § 40 odst. 1 písm. b) zákona o nemocenském pojištění.

po něž zaměstnanec dávku pobírá. Za každý kalendářní den zaměstnanci náleží 60 % takového vyměřovacího základu³⁵⁴.

Ještě na závěr dané problematiky dovoluňte uvést dočasnou modifikaci této dávky v kontextu mimořádného stavu v České republice ke dni 23. dubna 2020. V době epidemie koronaviru vláda v čele s ministryní práce a sociálních věcí navrhla dočasné opatření, jímž rozšířila okruh osob, které mají na dávku nárok, i na rodiče dětí starších 10 let, ale mladších 13 let, jakož i na osoby pečující o handicapované osoby z důvodu uzavření denních stacionářů³⁵⁵. Návrh zákona úspěšně prošel ve stavu legislativní nouze oběma komorami Parlamentu ČR a 26. března 2020 nabyl účinnosti. Dávku tak mohli začít pobírat všichni výše oprávnění, kteří byli v dané době zaměstnanci na pracovní poměr, a to po celou dobu platnosti mimořádného opatření o uzavření školních a jiných zařízení, nikoli jen 9 či 16 kalendářních dní, jak tomu bývá za normálních okolností³⁵⁶. Počáteční dávka ošetřovného činila 60 % denního vyměřovacího základu a kopírovala tak běžnou výši této dávky. V průběhu dubna se však Poslanecká sněmovna v reakci na aktuální stav a mezeru v prvotním opatření začala zabývat dalším návrhem ministryně Maláčové na úpravu této dávky. Konkrétně by podle návrhu mělo dojít k navýšení ošetřovného z 60 % na 80 % denního vyměřovacího základu a zároveň rozšíření nároku i na zaměstnance, jejichž pracovněprávní vztah je založen na dohodě o práci konané mimo pracovní poměr (DPP nebo DPČ). V době uzavření této práce byl návrh úspěšně přijat dolní komorou Parlamentu a čekal na další legislativní schválení. Ať již senátoři rozhodnou pro či proti tomuto znění, je nutné si uvědomit hlavní cíl zvýšení a rozšíření dávky, jakož i otázky s tím spjaté. Pokud by současná situace měla trvat kupříkladu dva až tři měsíce, je šedesát procent mzdy/platu relevantních? A co zaměstnanci zaměstnaní na dohodu, z jejichž mzdy/platu se již dříve odvádělo pojistné na sociální zabezpečení? Lze je zcela vyloučit z této mimořádné sociální podpory? Celé probírané téma tak nasvědčuje, že se z nejprve poněkud marginální dávky ošetřovného téměř ze dne na den stala hmotná podpora zajišťující řadě rodin jedinou kompenzaci příjmů v nesnadné době.

³⁵⁴ Ustanovení § 41 zákona o nemocenském pojištění.

³⁵⁵ Tyto osoby dosud nebylo možné podřadit pod § 39 odst. 1 písm. b) zákona o nemocenském pojištění, ovšem pod autorkou navrhované znění § 41a odst. 2 písm. b) téhož zákona by tyto osoby spadaly.

³⁵⁶ VLÁDA 2020.

4.2.4.4 Dlouhodobé ošetřovné

Dávka dlouhodobého ošetřovného byla poprvé zavedena 1. června 2018³⁵⁷, jakožto reakce na poptávku po sociální dávce zabezpečující osoby pečující o své blízké v délce minimálně jednoho měsíce. Oproti ošetřovnému, upravenému ustanovením § 39 an. zákona o nemocenském pojištění, tato dávka není nikterak vázána na věk ošetřované osoby, ale pouze na její zdravotní stav, který byl po minimálně sedmidenní hospitalizaci shledán závažnou poruchou zdraví, vyžadující alespoň třicetidenní osobní zaměstnancovu dlouhodobou péči³⁵⁸.

Daleko více požadavků je kladeno na osobu čerpající dávku. Žádající zaměstnanec musí být v takovém případě již minimálně 90 dní ve čtyřech předchozích měsících účasten na nemocenském pojištění³⁵⁹, načež se nyní osobně zavazuje o ošetřovanou osobu v domácím prostředí starat tzv. na plný úvazek, neboť v době čerpání dávky nelze vykonávat jakoukoli výdělečnou činnost³⁶⁰. Zároveň zákon³⁶¹ taxativně vyjmenovává okruh možných pečujících osob (pro naše potřeby pouze „zaměstnanců oprávněných čerpat dávku dlouhodobého ošetřovného“), přičemž sem spadá téměř většina blízké rodiny³⁶², a dokonce i druh/družka ošetřované osoby nebo jejich oprávněných příbuzných, či osoba sdílející s ošetřovanou osobou jednu domácnost, pokud tyto poslední osoby mají taktéž po dobu minimálně třech předchozích měsíců s ošetřovanou osobou shodné místo trvalého pobytu³⁶³. Nelze opomenout další podstatnou náležitost žádosti, která se zatím u žádné z výše popsaných dávek nenacházela. Zaměstnanec musí k dlouhodobému ošetřování dostat písemný souhlas od ošetřované osoby, která je oprávněna tento souhlas kdykoli odvolat.

Co se týče výše dávky a možnosti se v jejím čerpání vystřídat, dlouhodobé ošetřovné se prakticky shoduje s úpravou „běžného“ ošetřovného, akorát oproti tomuto se oprávněné osoby mohou vystřídat vícekrát než pouze jednou. Podpůrní doba pak z podstaty ošetřovné o dost přesahuje. Konkrétně lze dlouhodobé ošetřovné čerpat až 90 kalendářních dní.

³⁵⁷ Novela č. 310/2017 Sb.

³⁵⁸ Parafráze § 41a odst. 2 zákona o nemocenském pojištění.

³⁵⁹ Jak vyplývá z ustanovení § 41a odst. 6 zákona o nemocenském pojištění.

³⁶⁰ Parafráze § 41a odst. 1 zákona o nemocenském pojištění.

³⁶¹ Ustanovení § 41a odst. 3 zákona o nemocenském pojištění.

³⁶² Ustanovení § 41a odst. 3 písm. a), b) a c) zákona o nemocenském pojištění.

³⁶³ Ustanovení § 41a odst. 3 písm. c) a d) ve spojení s odst. 4 zákona o nemocenském pojištění. Zákon taktéž ve svém § 41c některé osoby výslovně z nároku vylučuje.

Veškeré návrhy možných zlepšení a další rozbor tohoto institutu uvedla autorka práce již v předchozí podkapitole 4.2.4.1. Závěrem se jen nabízí poznamenat, že v současné pracovněprávní úpravě poněkud chybí propojení mezi dávkou a pracovním volnem. Když se totiž zaměříme na ustanovení § 191 zákoníku práce, nenalezneme v něm překážku pojící se s dávkou dlouhodobého ošetrového. Zákonný podklad pro toto volno bychom sice s přimhouřením oka mohli spatřovat ve spojení „*po dobu ošetrování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti podle § 39 zákona o nemocenském pojištění*“, ovšem popis možných ošetrovaných osob v § 39 odst. 1 písm. a) zákona o nemocenském pojištění není ve vztahu k osobám uvedeným v § 41a odst. 2 téhož zákona úplný (druhé z ustanovení například nevyžaduje, aby ošetrovaná osoba byla v každém případě členem domácnosti zaměstnance). Z tohoto důvodu autorka práce navrhuje změnu zákona představenou na s. 83. Chystaná novela zákoníku práce taktéž nabízí řešení, a to změnou § 191a, který dosud dlouhodobou péči zmiňoval pouze v kontextu odepření písemného souhlasu zaměstnavatele pro vážné provozní důvody. Nyní by, stejně jako § 191, začínal slovy „*Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci*“ a, naopak odlišně od uvedeného ustanovení, končil výjimkou „*nebrání-li tomu vážné provozní důvody*“³⁶⁴.

4.3 Závěrečné shrnutí hmotné podpory

Z pohledu rovnováhy mezi pracovním a osobním životem hraje zásadní roli skutečnost, zda je zaměstnanec při čerpání dávek oprávněn nadále alespoň částečně pracovat či nikoli. Českou úpravu lze vnímat jako v tomto směru benevolentní pouze u dvou z výše zmíněných hmotných podpor, a to u peněžité pomoci v mateřství a u rodičovského příspěvku. Jestliže zaměstnanec zajistí dítěti adekvátní celodenní péči, může i při pobírání rodičovského příspěvku nadále docházet do svého stávajícího zaměstnání. Oproti tomu v případě čerpání dávek peněžité pomoci v mateřství není dovoleno, aby zaměstnankyně (popřípadě zaměstnanec) stále pracovala u téhož zaměstnavatele, u něhož čerpá mateřskou dovolenou a uplatňuje nárok na dávku. Zato si lze v této době bez dalších omezení přivydělat u kteréhokoli jiného zaměstnavatele nebo u stávajícího zaměstnavatele na jiné pozici³⁶⁵.

³⁶⁴ Ustanovení §191a novely zákoníku práce.

³⁶⁵ ČSSZ 2020.

Nejdéle vyplácenou, nejštedřejší a zároveň nejdiskutovanější hmotnou podporu představuje rodičovský příspěvek. Naopak nejmenší zátěží systému bude pravděpodobně dávka otcovské poporodní péče. Každá z (v této kapitole) předložených dávek má však v rámci pracovního trhu své jedinečné místo a opodstatnění.

Závěr

Na předchozích stranách jsme se seznámili s vybranými pracovněprávními a sociálněprávními instituty, které umožňují zaměstnancům realizovat jejich rodinný život, čímž v důsledku přispívají k populačnímu boomu. Podle celoevropských zjištění mají totiž nejvyšší porodnost ty státy, v nichž je zároveň nejvyšší participace žen na trhu práce³⁶⁶. Zaváděním nástrojů, které povedou k lepšímu sladění pracovního a osobního života zaměstnanců, se tak Česká republika snaží docílit toho, aby zaměstnanci (a zejména pak zaměstnankyně) nebyli nuceni dlouze zvažovat založení rodiny, s ohledem na své finanční a časové možnosti, jakož i na kariérní cíle. Pokud jim tyto zábrany nebudou nadále stát v cestě, očekává se zvýšení porodnosti. Vyšší porodnost je totiž přímým odrazem spokojenosti v osobním životě a v zaměstnání³⁶⁷. V současné situaci stárnutí české populace by se tak jednalo o žádoucí demografickou změnu.

Kroky, které v této problematice zákonodárce v posledních letech učinil, povedou k větší volnosti zaměstnance ve smyslu uspořádání pracovní doby a volby místa výkonu práce, jakož i k podpoře jeho důležitých osobních překážek v práci souvisejících s jeho rodinným životem. Díky těmto nástrojům se na trh práce dostane i řada zaměstnanců, pro něž nebylo klasické nastavení pracovního provozu slučitelné s osobními, především pečovatelskými, povinnostmi. Progresivní změnu také představuje politika dávek sociálního zabezpečení, spočívající v nelpění na pracovní neaktivitě zaměstnanců v průběhu pobírání dávky, resp. nevyklučování výdělečné činnosti u všech typů dávek (kupříkladu při čerpání rodičovského příspěvku není zaměstnanec povinen přestat chodit do práce, naproti tomu u dlouhodobého ošetrovného nástupem do zaměstnání ztrácí nárok na dávku).

Česká legislativa se tak ubírá unijním směrem a snaží se do svého rámce postupně zakomponovat veškerá nařízení a směrnice v této problematice vydané, jakož i další nezávazná doporučení, stanoviska či rozhodnutí, která přináší zásadní posun v otázkách pracovních podmínek zaměstnanců. Poslední „rozhnutí“ na poli sociálního práva aktuálně způsobilo přijetí směrnice work-life balance a z tohoto přijetí vyplývající povinnosti udělené členským státům ke zpracování. Některé požadavky český právní řád splňoval, nebo dokonce svými nároky přesahoval, již před přijetím směrnice. S jinými se bude

³⁶⁶ Thévenon 2008 (citováno ze Zprávy o rodině 2017, s. 101).

³⁶⁷ Höhne, Kuchařová, 2016; Thévenon 2008 (citováno ze Zprávy o rodině 2017, s. 21).

muset teprve „popasovat“ v následujících dvou letech. Stručně řečeno však lze konstatovat, že je Česká republika na dobré cestě k vytvoření rovnovážného pracovního prostředí, které svou flexibilitou přiláká na trh práce nové zaměstnance. Ačkoli se někteří zaměstnavatelé mohou pružným pracovním podmínkám nejprve poněkud vzpouzet, ne ani tak z důvodu problematického zavedení, jako spíše z pohodlnosti či strachu z neznámého, autorka této práce věří, že v návaznosti na neustále přibývajících pozitivní reference poroste i odvaha a zvědavost zaměstnavatelů, kteří si tyto nástroje pracovního práva v závěru oblíbí a osvojí. S větší volností je totiž také spjatá vyšší produktivita zaměstnanců, a tím pádem efektivnější zaměstnavatelem zaplacený čas. Zkrátka zaměstnanec, který si více či méně volí pracovní dobu sám, automaticky vybírá takový čas, během něž je plný síly. Dobu, která odpovídá jeho osobnímu biorytmu. Zároveň si v práci dělá pauzy podle svých potřeb, což ale v závěru vede k tomu, že se zaměstnavatelem hrazený čas skládá pouze z doby, po níž zaměstnanec skutečně podává pracovní výkon. Když to srovnáme s realitou různých „klasických“ pracovišť, na nichž se zaměstnanci sice nacházejí, dejme tomu, od devíti do sedmnácti hodin každý den od pondělí do pátku, zato se ale ve většině případů rozhodně po celou dobu nevěnují jen pracovním úkolům, lze flexibilní nastavení považovat za velmi přínosné nejen pro zaměstnance, ale zejména pro zaměstnavatele.

S ohledem na zavádění nových flexibilních nástrojů samozřejmě musíme přiznat i možné vyšší počáteční náklady a obtíže související s takovou inovací, ovšem toto záleží čistě na výběru nově zaváděného institutu, na dosavadním individuálním pokroku zaměstnavatele na poli zaměstnanecké kultury, na předmětu podnikání zaměstnavatele, jakož i především na vztazích zaměstnavatele a zaměstnanců. Nicméně zahraniční zkušenosti ukazují, že přátelštější prostředí na pracovišti, vyznačující se především vyšší mírou vzájemné důvěry, představuje základ ekonomického úspěchu zaměstnavatele.

V souvislosti s flexibilitou však nesmíme zapomínat ani na její protipól – securitu. V ideálním případě by pracovněprávní vztah měl obsahovat obojí, tedy jak volnější pracovněprávní podmínky, tak jistotu ochraňující zaměstnance před nepředvídatelnými událostmi. Pokud jeden z těchto proudů převažuje, může dojít k nechtěnému vychýlení rovnováhy. Ačkoli se celá práce zabývá především flexibilitou, securita, resp. její nedostatek, může v životě zaměstnance sehrát zásadní roli. Když se podíváme na současnou situaci v České republice spojenou s onemocněním COVID-19, nejvíce na

přílišnou flexibilitu s nízkou securitou doplatily osoby, jejichž pracovněprávní vztahy byly založeny na dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP nebo DPČ). K těmto zaměstnancům totiž vládní orgány přistupují, vzhledem k jejich značné flexibilitě, jako k osobám, jejichž práce je spíše okrajová či doplňková. Jinak řečeno, příjmy těchto osob nejsou brány velmi vážně, a tudíž ani jejich výpadku nebyla v první chvíli přikládána důležitost. Zpočátku proto žádné z mimořádných opatření těmto zaměstnancům s výpadkem příjmů nepomohlo. V případě nedostatku práce, jenž byl takto zaviněn zásahem vyšší moci nebo státním rozhodnutím, tzv. „dohodářům“ nenáležela kompenzace mzdy prostřednictvím vládou schváleného programu podpory zaměstnanosti Antivirus, stejně tak jako pečujícím osobám „na dohodách“, které z důvodu uzavření škol a jiných zařízení zůstaly s dětmi/závislými členy rodiny doma, nepřislušelo v první vlně po zavedení mimořádného opatření toto mimořádné ošetřovné. Ostatní flexibilní instituty zakomponované do pracovních smluv (nikoli do výše zmíněných dohod) však v tomto případě neměly v otázkách aplikace mimořádných opatření žádný význam.

Kromě výše uvedeného aktuálního stavu v České republice, který řadě zaměstnanců přivodil finanční problémy, existují ale i další, mnohem běžnější, události, zejména pak konkrétně rodinné události, které zapříčiní dočasný „výpadek“ zaměstnance. Pokud se zaměstnanec stane rodičem nebo pečující osobou, je nezbytné mu dočasně přizpůsobit pracovní podmínky tak, aby se nedostával do rozpolcené situace, v níž bude nucen volit mezi prací (a s tím spjatými financemi, osobním rozvojem, kariérou, společenským životem apod.) a rodinou. Od toho je tu primárně zákon, který zaměstnanci poskytuje sadu překážek (pracovních volen) a finančních dávek, které mu mají pomoci toto období překonat, a nedovolit, aby tzv. „padl na zem“, čili aby se nedostal do ekonomických potíží a zároveň si udržel pracovní místo. Další část úpravy ale již leží na konkrétním pracovněprávním vztahu zaměstnavatele a zaměstnance. V reakci na nově vzniklou událost si lze společnou dohodou sjednat jinou délku pracovní doby, jiné rozložení pracovní doby, nebo dokonce i jiné místo výkonu práce. Vše záleží na schopnosti komunikace a na vzájemné důvěře. Flexibilní nastavení pracovní doby a volnější podmínky čerpání sociálních dávek mohou dokonce předejít jakémukoli dočasnému přerušení spolupráce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (kupříkladu zaměstnanec pobírající rodičovský příspěvek bude nově pro zaměstnavatele pracovat

místo z kanceláře z domova). Zkrátka pokud dojde ke správnému nastavení, není nutné, aby zaměstnanec, byť jen dočasně, vůbec vypadl z trhu práce. Jestliže zaměstnavatel takto zaměstnance podpoří v náročnějších situacích, lze očekávat, že si jej udrží i v následujících letech. V současné době nízké nezaměstnanosti by měl být tento faktor brán zaměstnavateli zvláště na zřetel.

Seznam zkratek

ČMKOS	Českomoravská konfederace odborových svazů
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
DPČ	dohoda o pracovní činnosti
DPP	dohoda o provedení práce
EU	Evropská unie
Komise	Evropská komise
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
NS	Nejvyšší soud České republiky
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
Rada	Rada Evropské unie
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie
ÚS	Ústavní soud České republiky
ÚSC	územně samosprávné celky

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

BĚLINA, DRÁPAL & kol. 2019

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Vyd. 3. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0 (dále jen „*Komentář k zákoníku práce 2019*“).

BĚLINA, DRÁPAL & kol. 2015

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Vyd. 2. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8 (dále jen „*Komentář k zákoníku práce 2015*“).

BĚLINA & PICHRT 2017

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

DIDUCK & KAGANAS 2012

DIDUCK, Alison a Felicity KAGANAS. *Family law, gender and the state*. 3rd ed. Portland, Oregon: Hart, 2012. ISBN 978-1-84946-149-8.

DVOŘÁK, ŠVESTKA, ZUKLÍNOVÁ 2016

DVOŘÁK, Jan, ŠVESTKA, Jiří a Michaela ZUKLÍNOVÁ. *Občanské právo hmotné*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2016. ISBN 978-80-7552-187-3.

GALVAS 2015

GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8.

GOGOVÁ, HŮRKA & ÚLEHLOVÁ 2012

GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2. přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1.

HŮRKA 2009

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

HŮRKA 2015

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.

HŮRKA, BEZOUŠKA, ELIÁŠ, ROUČKOVÁ & SCHMIED 2018

HŮRKA, Petr, BEZOUŠKA, Petr, ELIÁŠ, Karel, ROUČKOVÁ, Dana a Zdeněk SCHMIED. *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 (dále jen „*Komentář k zákoníku práce 2018*“).

CHROMEČKOVÁ 2013

CHROMEČKOVÁ, Monika. *Konto pracovní doby*. Studentská vědecká a odborná činnost. Kategorie: magisterské studium. Univerzita Karlova v Praze, Právní fakulta, 2013.

JANEČKOVÁ 2013

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

KOLDINSKÁ 2010

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

KOLDINSKÁ, TRÖSTER & kol. 2018

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

KOTÍKOVÁ, KYZLINKOVÁ, VÁŇOVÁ, VEVEKOVÁ & VYCHOVÁ 2019

KOTÍKOVÁ, Jaromíra, KYZLINKOVÁ, Renata, VÁŇOVÁ, Jana, VEVEKOVÁ, Soňa a Helena VYCHOVÁ. *Flexibilní formy práce – sdílené pracovní místo v ČR a*

vybraných evropských zemích. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2019. ISBN 978-80-7416-348-7.

MACHAČ 2014

MACHAČ, Martin. *Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance*. Brno: BizBooks, 2014. ISBN 978-80-265-0266-1.

MINAŘÍKOVÁ 2018

MINAŘÍKOVÁ, Lenka. *Soukromoprávní aspekty osob spoluzijících ve společné domácnosti*. Diplomová práce obhajovaná na Právnické fakultě Masarykovy univerzity, obor Právo a právní věda, Katedra občanského práva. Brno, 2018.

POLÁK, KVASNICOVÁ & TICHÁ 2015

POLÁK, Petr, Jana KVASNICOVÁ a Iva TICHÁ, ed. *Sladování soukromého a pracovního života: sborník z mezinárodní konference*. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, c2015. ISBN 978-80-87949-05-4.

ŠTANGOVÁ & LANG 2018

ŠTANGOVÁ, Věra a Roman LANG. *Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-700-9.

ŠTANGOVÁ 2010

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.

ŠTEFKO 2012

ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva: analýza limitů podpůrné působnosti obecného občanského práva v pracovněprávních vztazích*. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 978-80-87284-24-7.

ŠUBRT 2010

ŠUBRT, Bořivoj. *Konto pracovní doby*. Praha: ASPI, a.s., 2010, č. 9. ISSN 0032-6208.

TOMÁŠEK, TÝČ & MALENOVSKÝ 2017

TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ, Jiří MALENOVSKÝ, et al. *Právo Evropské unie*. 2. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2017. ISBN 978-80-7502-184-7.

VYSOKAJOVÁ 2018

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Pracovní právo*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2018. Educopress. ISBN 978-80-7408-158-3.

2. Seznam použitých internetových zdrojů

AKTUÁLNĚ.CZ 2019

Přesčas vás můžou zabít, varují vědci. Dlouhá pracovní doba vede k mozkové mrtvici. *Aktuálně.cz* [online]. 26-06-2019 [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: <https://magazin.aktualne.cz/dlouha-pracovni-doba-zvysuje-pravdepodobnost-mozkove-mrtvice/r~56922a94966d11e999160cc47ab5f122/?fbclid=IwAR1ONkR5xKkSiB8Y65d rpFkNt-dhr9sIkPrLAOGwCyi5-ip-mzAIRQa58I0>.

BOČANOVÁ & ČADSKÁ 2018

BOČANOVÁ, Veronika a Silvie ČADSKÁ. *Vážné provozní důvody jako překážka flexibilním úpravám pracovní doby?* *Ak-Vych.cz* [online]. [cit. 2018-10-30]. Dostupné z: <https://www.ak-vych.cz/vazne-provozni-duvody-jako-prekazka-flexibilnim-upravam-pracovni-doby/>.

BOČANOVÁ & KREJČÍČKOVÁ 2018

BOČANOVÁ, Veronika a Šárka KREJČÍČKOVÁ. *Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání.* *EPRAVO.cz* [online]. 27-04-2018 [cit. 2020-02-29]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednavani-107493.html>.

BUKOVJAN 2017

BUKOVJAN, Petr. *Pružné rozvržení pracovní doby v praxi.* *PetrBukovjan.cz* [online]. 30-01-2017 [cit. 2018-11-15]. Dostupné z: <http://petrbukovjan.cz/pruzne-rozvrzeni-pracovni-doby-v-praxi/>.

BUSINESS QUEENSLAND 2016

Business Queensland. Queensland Government. *Job sharing.* *Business.gld.gov.au* [online]. 19-08-2016 [cit. 2020-02-17]. Dostupné z: <https://www.business.qld.gov.au/running-business/employing/employee-rights/flexible/job-sharing>.

ČSSZ 2020

Peněžitá pomoc v mateřství. ČSSZ.cz [online]. [cit. 2020-03-26]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/penezita-pomoc-v-materstvi>.

ČTK 2018

ČTK. *Mateřská dovolená, nebo péče? Vláda nepodpoří přejmenování, které navrhovali poslanci v čele s Juchelkou.* iROZHLAS.cz [online]. 04-07-2018 [cit. 2020-03-12]. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/materska-dovolena-pece-vlada-nepodpori-prejmenovani-rodicovske-dovolene_1807241206_mat.

DEMBE 2016

DEMBE, Allard. *Why a four-day workweek is not good for your health.* TheConversation.com [online]. 02-09-2016 [cit. 2018-11-20]. Dostupné z: <http://theconversation.com/why-a-four-day-workweek-is-not-good-for-your-health-64516>.

DERIVAN 2003

DERIVAN, Jim. *LifeCare, Inc. Conference Features Xerox CEO Anne Mulcahy; Employers Challenged to Motivate and Engage Workforce.* BusinessWire.com [online]. 16-05-2003 [cit. 2018-10-10]. Dostupné z: <https://www.businesswire.com/news/home/20030516005369/en/LifeCare-Conference-Features-Xerox-CEO-Anne-Mulcahy>.

DLOUHÁ 2017

DLOUHÁ, Petra. 2018: *Vyšší odměny pro pěstouny i příspěvek na svěřené dítě.* Penize.cz [online]. 04-09-2017 [cit. 2020-03-18]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/davky-pestounske-pece/326223-2018-vyssi-odmeny-pro-pestouny-i-prispevek-na-sverene-dite>.

DOSKOČILOVÁ 2018

DOSKOČILOVÁ, Veronika. *Chcete kratší pracovní dobu s tím, že budete efektivnější? Ne vždy se to osvědčilo.* Měsíc.cz [online]. 14-08-2018 [cit. 2018-11-15]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/chcete-kratsi-pracovni-dobu-s-tim-ze-budete-efektivnejsi-ne-vzdy-se-osvedcilo/>.

DVTV 2014

DVTV. *Odkládáte práci na později? Trénujte vůli, radí autor knihy.* DVTV.cz [online]. 10-08-2014 [cit. 2018-10-14]. Dostupné z: <https://video.aktualne.cz/dvtv/odkladate>.

praci-na-pozdeji-trenujte-vuli-radi-autor-knihy/r~d91807de1f1911e480e50025900fea04/?redirected=1539530558.

DVTV 2020

DVTV. *Mění se práva zaměstnanců v době koronavirové krize? Sledujte TK MPSV a odborů.* *Aktuálně.cz* [online]. 26-03-2020 [cit. 2020-03-26]. Dostupné z: <https://video.aktualne.cz/dvtv/zive-meni-se-prava-zamestnancu-v-dobe-koronavirove-krize-sle/r~3e2589ca6f6011eaa6f6ac1f6b220ee8/>.

EU MONITOR 2020

Directive 2019/1158 – Work-life balance for parents and carers. *EUMonitor.eu* [online]. [cit. 2020-03-11]. Dostupné z: <https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j9vvik7m1c3gyxp/vl04czy5eazp>.

EVROPA V DATECH 2020

Rodičovství v Evropě. *Evropavdatech.cz* [online]. 06-05-2019 [cit. 2020-03-16]. Dostupné z: <https://www.evropavdatech.cz/clanek/14-rodicovstvi-v-evrope/>.

FADRŇY 2018

FADRŇY, Dalibor. *Pružné rozvržení pracovní doby.* *ČSSZ.cz* [online]. [cit. 2018-11-16]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/2013-02-mgr-bc-dalibor-fadrny-pruzne-rozvrzeni-pracovni-doby.htm>.

FETTER 2018

FETTER, Richard W. *Pracovní pohotovost – problémy v zaměstnavatelské praxi.* *Bulletin-advokacie.cz* [online]. 14-02-2018 [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/pracovni-pohotovost-problemy-v-zamestnavatelske-praxi?browser=mobi>.

FETTER 2014

FETTER, Richard W. *Pružná pracovní doba. Když si chcete ráno přispat, anebo chodit do práce dříve.* *Měsíc.cz* [online]. 21-01-2014 [cit. 2018-11-15]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/pruzna-pracovni-doba-kdyz-chcete-rano-prispa/>.

FLEXIMETR 2020

Fond dalšího vzdělávání. *Job Sharing – Co je to job sharing.* *FlexiMetr.cz* [online]. [cit. 2020-02-21]. Dostupné z: <http://fleximetr.cz/job-sharing>.

FREIWALDOVÁ 2013

FREIWALDOVÁ, Pavla. ČT24. *Konto pracovní doby může pro pracovníky znamenat i 400 hodin přesčasů.* Česká televize.cz [online]. 28-07-2013 [cit. 2018-11-25]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/ekonomika/1084749-konto-pracovni-doby-muze-pro-pracovniky-znamenat-i-400-hodin-prescasu>).

HORÁČEK 2020

HORÁČEK, Filip. *Čtyřdenní pracovní týden nechystáme, popřela zprávy finská vláda.* iDNES.cz [online]. 07-01-2020 [cit. 2020-03-02]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/ekonomika/zahranicni/finsko-ctyrdenni-pracovni-tyden.A200107_103706_eko-zahranicni_fih?

HORÁČKOVÁ 2019

HORÁČKOVÁ, Anna. *Čtyřdenní pracovní týden testují i britské firmy, zaměstnanci vítají více času na koníčky i blízké.* Wave.Rozhlas.cz [online]. 13-03-2019 [cit. 2020-03-02]. Dostupné z: https://wave.rozhlas.cz/ctyrdenni-pracovni-tyden-testuji-i-britske-firmy-zamestnanci-vitaji-vice-casu-na-7784955?fbclid=IwAR16hvOr_XV82Pid5ULdUC6SW1Xd8Feng1oKvCP3mNCS8AujYOqJD7188Ug.

HOVORKOVÁ 2019

HOVORKOVÁ, Kateřina. *Čtyřdenní pracovní týden je realitou. Firmy zkouší prodloužit víkend, vydělají na tom.* Aktuálně.cz [online]. 16-03-2019 [cit. 2020-03-02]. Dostupné z: https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/prace-jen-ctyri-dny-v-tydnu-budoucnost-nebo-jen-benefit/r~350b628c441511e9b38a0cc47ab5f122/?fbclid=IwAR0-IGxmMfGhAlIoRjB40Ad8r1WhuPdQFt4_kdLRfGeqkKcQ3hBWM8OFEHY.

IZA WORLD OF LABOR 2017

IZA World of Labor. Institute of Labor Economics. *Is a shorter working week bad for employee health and productivity?* IZA World of Labor.org [online]. 10-05-2017 [cit. 2018-11-20]. Dostupné z: <https://wol.iza.org/news/is-a-shorter-working-week-bad-for-employee-health-and-productivity>.

JOUZA 2017

JOUZA, Ladislav. *Mzda při práci podle konta pracovní doby*. *EPRAVO.cz* [online]. 31-07-2017 [cit. 2020-02-12]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/mzda-pri-praci-podle-konta-pracovni-doby-106129.html>.

JOUZA 2018

JOUZA, Ladislav. *Kratší pracovní úvazky – výhody nebo nevýhody?* *Ústavpráva.cz* [online]. 23-02-2018 [cit. 2018-11-03]. Dostupné z: <https://www.ustavprava.cz/blog/2018/02/kratsi-pracovni-uvazky-vyhody-nebo-nevyhody/>.

KAC 2020

kac. ČT24. *Taky si požádejte, radí Výborný rodinám čtyřletých. Stát podle něj bude muset doplatit rodičovskou všem*. *Českátelevize.cz* [online]. 07-01-2020 [cit. 2020-03-19]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/domaci/3022673-taky-si-pozadejte-radi-vybornym-rodinam-ctyrletych-stat-podle-nej-doplaci-po>.

KALAŠOVÁ 2018

KALAŠOVÁ, Lucie. *Pružná pracovní doba má svá pravidla*. *bpv-bp.com* [online]. 03-2018 [cit. 2018-11-15]. Dostupné z: http://www.bpv-bp.com/download/publications/mr_lka.pdf

KARLÍK 2020

KARLÍK, Martin. ČT24. *Práce z domu láká. Homeoffice využívá stále více Čechů*. *Českátelevize.cz* [online]. 16-02-2020 [cit. 2020-03-06]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/ekonomika/3048420-prace-z-domu-laka-homeoffice-vyuziva-stale-vice-cechu>.

KOSOVÁ 2018

KOSOVÁ, Pavlína. *Nevyčerpaný rodičovský příspěvek kvůli druhému dítěti? Vyplatit, navrhuje poslanec*. *SeznamZpravy.cz* [online]. 02-07-2018 [cit. 2020-03-19]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/nevycerpana-rodicovska-kvuli-druhemu-diteti-vyplatit-navrhuje-poslanec-50661>.

KRUSE 2012

KRUSE, Kevin. *What Is Employee Engagement*. *Forbes.com* [online]. 22-06-2012 [cit. 2018-10-10]. Dostupné z: <https://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2012/06/22/employee-engagement-what-and-why/#1a070a067f37>.

MACH 2018

MACH, Jiří. *Novinky.cz* [online]. 20-07-2018 [cit. 2020-03-18]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/domaci/clanek/dvoulete-deti-do-skolky-jde-to-ale-brat-je-nemusi-256075>.

MŮJ PRÁVNÍK 2020

Redakce webové stránky Můj-Právník.cz. *Práce na dálku a jak ji upravuje zákoník práce*. *Můj-Právník.cz* [online]. [cit. 2020-03-06]. Dostupné z: <https://muj-pravnik.cz/prace-na-dalku/>.

NĚMCOVÁ 2017

NĚMCOVÁ, Veronika. *Nežádanější benefit: pružná pracovní doba*. *Osvícené firmy na to slyší*. *iDNES.cz / Ekonomika* [online]. 23-09-2017 [cit. 2018-11-14]. Dostupné z: https://ekonomika.idnes.cz/cesko-nezamestnanost-zkraceny-uvazek-polovicni-uvazek-pj9-/ekonomika.aspx?c=A170922_353252_ekonomika_rts.

THE OHIO STATE UNIVERSITY 2018

The Ohio State University. Allard Dembe. *Ucom.osu.edu* [online]. 2018 [cit. 2018-11-20]. Dostupné z: <https://ucom.osu.edu/for-media/faculty-experts/a-m/dembe-allard.html>.

ODBORY TPCA 2019

Odbory TPCA. *Jak funguje KPD?* *OdboryTPCA.cz* [online]. 05-11-2019 [cit. 2020-02-12]. Dostupné z: <https://www.odbornytpca.cz/aktualne/jak-funguje-kpd/>.

OHIO STATE NEWS 2018

Ohio State News. *Is a Four-Day Workweek Good for Your Health?* *YouTube.com* [online]. 12-06-2018 [cit. 2018-11-20]. Dostupné z: <https://youtu.be/cEFf0JQjx8I>.

OŽANA 2019

OŽANA, Jaroslav. ČT24. *Pracovat méně za stejný plat? Některé firmy už to zkoušejí.* *Českátelevize.cz* [online]. 06-04-2019 [cit. 2020-03-02]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/ekonomika/2778245-pracovat-mene-za-stejnny-plat-nektere-firmy-uz-zkouseji?fbclid=IwAR1LFsYRWumh74be5KVtVtXIO99FneheZ13xi0OsvZU1WgAJxVNfGVQWHjo>.

PAGE 2018

PAGE, Michael. *How to make job sharing work.* *MichalPage.co.th* [online]. 09-07-2018 [cit. 2020-02-17]. Dostupné z: <https://www.michaelpage.co.th/advice/management-advice/engagement-and-retention/how-make-job-sharing-work>.

PEČENKA 2018

PEČENKA, Petr. Českomoravský odborový svaz pracovníků školství. *Metodický pokyn „sick days“.* *Skolskeodbory.cz* [online]. 25-01-2018 [cit. 2020-02-26]. Dostupné z: <https://skolskeodbory.cz/metodicky-pokyn-sick-days>.

PEKAROVÁ ADAMOVI 2018

PEKAROVÁ ADAMOVI, Markéta. *Adamová: Zkrácené úvazky brzy dostupnější?* *Top09.cz* [online]. 10-05-2018 [cit. 2018-10-29]. Dostupné z: <https://www.top09.cz/co-delame/komentare/adamova-zkracene-uvazky-brzy-dostupnejsi-24338.html>.

PEŠKAR & ŠIMKOVÁ 2019

PEŠKAR, Michal a Natálie ŠIMKOVÁ. *Právo zaměstnance „být off-line“ – zkušenost ze zahraničí“.* *Pravniprostor.cz* [online]. 10-12-2019 [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/pravo-zamestnance-byt-off-line-zkusenost-ze-zahranici>.

PETRÁŇOVÁ 2016

PETRÁŇOVÁ, Marta. *Průměrnou odpracovanou dobu podstatně ovlivňují kratší úvazky.* *Statistika&My.cz* [online]. 06-2016 [cit. 2018-11-16]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2016/06/prumernou-odpracovanou-dobu-podstatne-ovlivnuji-kratsi-uvazky/>.

PREUSS 2020

PREUSS, Ondřej. *Právní rádce: Přivýdělek na mateřské: jde to, ale pozor na smlouvu.* *Práce.cz* [online]. 07-01-2020 [cit. 2020-03-27]. Dostupné z: <https://www.prace.cz/poradna/pravni-radce/detail/article/privydelek-na-materske-jde-to-ale-pozor-na-smlouvu-1/>.

PROKEŠ 11-09-2018

PROKEŠ, Jan. ČTK. *Domů o půl hodiny dříve. Uvázli jsme v 70. letech, zkrátíme pracovní dobu, velí odbory.* *Aktuálně.cz* [online]. 11-09-2018 [cit. 2018-11-20]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/stredula-chvalil-praci-odboru-do-budoucna-chce-kratsi-pracov/r~23573778b5b811e8b3e20cc47ab5f122/>.

PROKEŠ 12-09-2018

PROKEŠ, Jan. *Středula chce o dvě a půl hodiny kratší pracovní týden. Budeme muset odmítnat zakázky a tlumit výrobu, odmítají požadavek podniky.* *iHNED.cz* [online]. 12-09-2018 [cit. 2018-11-20]. Dostupné z: <https://archiv.ihned.cz/c1-66241800-stredula-chce-o-tri-a-pul-hodiny-kratsi-pracovni-tyden-budeme-muset-odmitat-zakazky-a-tlumit-vyrobu-odmitaji-pozadavky-odboru-podniky>.

RKP 2019

RKP. *Konec práce z domova po rozsudku soudu EU nehrozí. Pravidla mohou naopak pomoci.* *Kariera.iHNED.cz* [online]. 20-05-2019 [cit. 2020-03-07]. Dostupné z: <https://kariera.ihned.cz/c1-66574530-konec-prace-z-domova-po-rozsudku-soudu-eu-nehrozi-pravidla-mohou-naopak-pomoci>.

SALAJKA & ZBYTOVSKÁ 2016

SALAJKA, Radek. ZBYTOVSKÁ, Lenka. *Místo výkonu práce a pravidelné pracoviště zaměstnance.* *Epravo.cz* [online]. 30-06-2016 [cit. 2018-10-10]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/misto-vykonu-prace-a-pravidelne-pracoviste-zamestnance-102031.html>.

SUIP 2018

Práce přesčas a kratší pracovní doba. *Suip.cz* [online]. [cit. 2018-11-02]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/otazky-a-odpovedi/pracovnepravni-vztahy/pracovni-doba-a-doba-odpocinku/prace-prescas-a-kratsi-pracovni-doba/>.

SVOBODA 2019

SVOBODA, Ondřej. *O šest procent vyšší platy a kratší pracovní dobu, žádají odboráři.* *iDNES.cz* [online]. 17-09-2019 [cit. 2020-03-02]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/odbory-rust-mezd-dovolena-kratsi-pracovni-tyden-pozadavky-stredula.A190917_130802_ekonomika_svob.

ŠKUBAL & VEJSADA 2017

ŠKUBAL, Jaroslav a Daniel VEJSADA. *Poznámky k připravované koncepční novele zákoníku práce – 5. díl.* *EPRAVO.cz* [online]. 27-02-2017 [cit. 2020-03-09]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/poznamky-k-pripravovane-koncepcni-novele-zakoniku-prace-5-dil-105292.html?mail.>

VÁLKOVÁ 2019

VÁLKOVÁ, Zuzana. *Jak se žije tam, kde víkend začíná už v páte. Český experiment s pracovní dobou svědčí majitelům i zaměstnancům.* *Ego.iHNED.cz* [online]. 22-02-2019 [cit. 2020-03-02]. Dostupné z: https://ego.ihned.cz/c1-66489190-jak-se-zije-tam-kde-vikend-zacina-uz-v-patek-cesky-experiment-s-pracovni-dobou-svedci-majitelum-i-zamestnancum?fbclid=IwAR3_oXGbgQMUYZkIqoRwvpSLNhXZDPkUIMtOpUaqCMOodQRpPWbtOz9pdAuY.

VLÁDA 2020

Vláda schválila návrh na prodloužení vyplácení ošetřovného po dobu nouzového stavu, peníze dostanou i OSVČ. *Vláda.cz* [online]. 19-03-2020 [cit. 2020-03-25]. Dostupné z: [https://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/vlada-schvalila-navrh-na-prodlouzeni-vyplaceni-osetrovneho-po-dobu-nouzoveho-stavu--penize-dostanou-i-osvc-180482/.](https://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/vlada-schvalila-navrh-na-prodlouzeni-vyplaceni-osetrovneho-po-dobu-nouzoveho-stavu--penize-dostanou-i-osvc-180482/)

VOLFOVÁ 2018

VOLFOVÁ, Tereza. *Adopce dětí homosexuály: Za dva roky o ni požádalo sedm lidí, dva z nich už se o děti starají.* *Česká televize.cz* [online]. 25-06-2018 [cit. 2020-03-13]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/domaci/2519866-adopce-deti-homosexuality-za-dva-roky-o-ni-pozadalo-sedm-lidi-dva-z-nich-uz-se-o-deti.>

WIKIPEDIA – Coworking 2020

Coworking. *Wikipedia.org* [online]. [cit. 2020-03-09]. Dostupné z: <https://cs.wikipedia.org/wiki/Coworking.>

ZRUTSKÝ 2016

ZRUTSKÝ, Jaromír. *Kratší pracovní doba a zkrácená pracovní doba*. Odbory.info.cz [online]. 16-02-2016 [cit. 2018-10-28]. Dostupné z: <https://www.odborny.info/obsah/30/kratsi-pracovni-doba-zkracena-pracovni-doba/15029>.

3. Seznam použitých právních předpisů

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci (dále jen „*nařízení vlády č. 590/2006 Sb.*“)

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 work-life balance*“)

Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky (dále jen „*LZPS*“)

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky (dále jen „*Ústava*“)

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění účinném do 31. 12. 2012 (dále jen „*starý občanský zákoník*“)

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (dále jen „*živnostenský zákon*“)

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře (dále jen „*zákon o státní sociální podpoře*“)

Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých pozdějších předpisů (dále jen „*zákon o registrovaném partnerství*“)

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (dále jen „*zákon o nemocenském pojištění*“)

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „*zákoník práce*“)

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „*občanský zákoník*“)

Zákon č. 200/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (dále jen „*novela č. 200/2017 Sb.*“)

Zákon č. 310/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (dále jen „*novela č. 310/2017 Sb.*“)

Zákon č. 363/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře (dále jen „*novela č. 363/2019 Sb.*“)

4. Seznam použité judikatury

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 678/2011.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 2. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4795/2009.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011.

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

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

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 10. 4. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2574/2018.

Rozhodnutí Ústavního soudu České republiky

Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 14. 6. 2016, sp. zn. Pl. ÚS 7/15.

Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 29. 6. 2017, sp. zn. I. ÚS 3226/16.

Usnesení Ústavního soudu České republiky ze dne 22. 11. 2016, sp. zn. II. ÚS 3432/16.

Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie

CCOO v. Deutsche Bank SAE (C-55/18), ECLI:EU:C:2019:402.

Dellas (C-14/04), ECLI:EU:C:2005:728.

Jaeger (C-151/02), ECLI:EU:C:2003:437.

Jitka Svobodová v. Česká republika (C-653/16), ECLI:EU:C:2017:371.

Lawrie-Blum (C-66/85), ECLI:EU:C:1986:284.

Levin (C-53/81), ECLI:EU:C:1982:105.

Simap (C-303/98), ECLI:EU:C:2000:528.

Trojani (C-456/02), ECLI:EU:C:2004:488.

Vorel (C-437/05), ECLI:EU:C:2007:23.

5. Seznam interních zpráv, návrhů, stanovisek a dalších nezávazných zdrojů orgánů Evropské unie

Důvodová zpráva k Prvnímu návrhu směrnice work-life balance 2017

Evropská komise. *Důvodová zpráva k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU*, COM (2017) 253 final, Brusel, 26-04-2017.

První návrh směrnice work-life balance 2017

Evropská komise. *Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU*, 2017/0085 (COD), Brusel, 26-04-2017.

Zpráva o postupu 2017

Předsednictví Rady Evropské unie. *Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU – Zpráva o postupu*, 2017/0085 (COD), Brusel, 24-11-2017 (v originále Presidency of the Council of the EU. *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU – Progress report*, 2017/0085 (COD), Brussels, 24-11-2017).

6. Seznam interních zpráv, návrhů, stanovisek a dalších nezávazných zdrojů orgánů České republiky

Analýza dávek státní sociální podpory 2018

Sekce zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. *Analýza dávek státní sociální podpory, návrhy možných budoucích úprav rodinných*

dávek 2018. Kopii dokumentu poskytl: JUDr. Jiří Vaňásek, náměstek pro řízení uvedené sekce.

ČSÚ 2011

GÉBLOVÁ, Alena. ČSÚ. *Byli jsme první, kdo zavedl pružnou pracovní dobu*. *Statistika&My*. Praha, (11-12) 2011.

ČSÚ 2017

Odbor statistiky trhu práce a rovných příležitostí. Český statistický úřad. *Zaostřeno na ženy a muže 2017*. Kód publikace: 300002-17. Praha, prosinec 2017.

Důvodová zpráva k novele zákoníku práce

Důvodová zpráva k Vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, sněmovní tisk 689/0, část č. 1/8, doručen poslancům dne 2. 1. 2020.

Kolektivní dohoda vyššího stupně 2019

Kolektivní dohoda vyššího stupně, ze dne 12. prosince 2018, uzavřená mezi Odborovým svazem státních orgánů a organizací, zastoupeným předsedou Bc. Pavlem Bednářem, Českomoravským odborovým svazem civilních zaměstnanců armády, zastoupeným předsedkyní Mgr. Renatou Kořínkovou, Odborovým svazem zdravotnictví a sociální péče ČR, zastoupeným předsedkyní Bc. Dagmar Žitníkovou, Českomoravským odborovým svazem pracovníků školství, zastoupeným předsedou Mgr. Františkem Dobšíkem, Asociací samostatných odborů ČR, zastoupenou předsedou Bohumírem Dufkem na straně jedné a Vládou České republiky, zastoupenou předsedou vlády Ing. Andrejem Babišem na straně druhé.

Koncepce rodinné politiky 2017

ČERMÁKOVÁ, Marie, et al. MPSV. *Koncepce rodinné politiky*, verze 4. září 2017.

Návrh poslance Juchelky týkající se zákona o státní sociální podpoře 2018

Návrh poslance Aleše Juchelky a dalších na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, sněmovní tisk 224/0, část č. 1/4, doručen poslancům dne 29. 6. 2018.

Rámcová pozice MPSV k návrhu směrnice work-life balance 2017

SILOVSKÁ, Petra a Martina ŠTÝBROVÁ. *Rámcová pozice / Stanovisko pro Parlament ČR k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU, verze 5. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR*, 6. 6. 2017. Kopii dokumentu poskytl: JUDr. Jiří Vaňásek.

Rodičovský příspěvek v kontextu směrnice work-life balance 2018

Sekce zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. *Rodičovský příspěvek v kontextu návrhu směrnice WLB, 2018*. Kopii dokumentu poskytl: JUDr. Jiří Vaňásek.

SP ČR 2018

PEŠKAR, Michal a Nataša RANDLOVÁ. Svaz průmyslu a dopravy České republiky. *Komparativní analýza konta pracovní doby a obdobných flexibilních způsobů rozvržení pracovní doby s vybranými evropskými úpravami. Sociální dialog.cz* [online]. 29-01-2018 [cit. 2018-11-25]. Dostupné z: https://www.socialnidialog.cz/images/stories/Analiza_konta_pracovni_doby.pdf.

Vládní návrh novely zákoníku práce 2016

Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, sněmovní tisk 903/0, část č. 1/8, doručen poslancům dne 9. 9. 2016.

Vládní návrh novely zákoníku práce 2019

Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, sněmovní tisk 689/0, část č. 1/8, doručen poslancům dne 2. 1. 2020 (dále jen „*novela zákoníku práce*“).

VOP 2020

Kancelář veřejného ochránce práv. *Rodičovský příspěvek. Ochrance.cz* [online]. 03-2020 [cit. 2020-03-18]. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Letaky/Rodicovsky-prispevek.pdf.

VOP 2015

Stanovisko VOP ze dne 17. 6. 2015, sp. zn. 211/2012/DIS.

Zpráva o rodině 2017

KUCHAŘOVÁ, Věra, et al. MPSV. *Zpráva o rodině*. VÚPSV, v. v. i. Praha, 2017.

Abstrakt

Tato práce si klade za cíl představit čtenáři veškeré, v českém právním prostředí aktuálně dostupné, nástroje sociálního práva, sloužící k vhodnému individuálnímu nastavení pracovněprávního poměru, zejména pak jeho pracovních podmínek. Záměrem je poskytnout co nejširší spektrum flexibilních možností výkonu práce a inspirovat tak zaměstnavatele a zaměstnance ke sjednání pro ně nejvýhodnějších podmínek. Tímto krokem by mělo dojít na trhu práce k většímu nárůstu potenciálních zaměstnanců, a v důsledku také k vyšší ekonomické prosperitě zaměstnavatelů. Základ celé úpravy tkví v myšlence spokojených zaměstnanců, kteří budou díky správnému individuálnímu nastavení pracovních podmínek efektivnější a udrží se na pracovním trhu po co nejdelší dobu svého produktivního života. Předpokládejme, že zaměstnanec, který v důsledku vhodných flexibilních podmínek získá více volnosti, jež povede ke sladění jeho pracovního života s životem osobním, bude spokojenější, vyrovnanější a v práci méně frustrovaný než zaměstnanec, který musí dnes a denně volit mezi dvěma esenciálními složkami svého života a jednu z nich nekompromisně upřednostňovat. Takové případy vedou po jistém čase k vyhoření, jakož i k fyzickým či psychickým obtížím, přičemž další pokračování v práci častokrát již není možné. Abychom se vyhnuli právě tomuto problému 21. století, je více než žádoucí zvážit flexibilní instituty pracovněprávního ujednání ihned na počátku sjednávaného vztahu. Předkládaná práce ve své značné části poukazuje na flexibilní ujednání pracovní doby, jakož i na flexibilně volené pracoviště (popřípadě flexibilní místo výkonu práce).

Kromě vyhovujícího nastavení „běžného“ pracovního režimu je stejně tak nutné myslet na sociální události v životě zaměstnance, které mohou pracovněprávní vztah na určitou dobu buďto zcela přerušit, nebo alespoň částečně modifikovat. Další část práce se proto zaměřuje na vybrané důležité osobní překážky zaměstnance související s jeho rodinným životem a na dávky sociálního zabezpečení z nich vyplývající v kontextu nedávno přijaté 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. Autorka práce v textu mj. implementuje jednotlivé unijní požadavky do českého právního rámce a navrhuje možné změny příslušných vnitrostátních předpisů.

Práce tak poskytuje ucelený přehled toho, jak celé sociální právo, tedy pracovní právo a právo sociálního zabezpečení, reaguje na poptávku volnějšiho a svobodnějšiho nastavení pracovněprávního poměru, a jaké výhody, jakož i úskalí jednotlivé flexibilní instituty přinášejí.

Klíčová slova

flexibilní, work-life balance, směrnice 2019/1158

Abstract

The thesis aims to present to its reader all social law instruments currently available in the Czech legal system, serving to adjust the employment relationship individually, particularly working conditions. The intention here is to introduce the widest possible spectrum of flexible opportunities of work and to inspire employers and employees to negotiate working conditions most favourable for them. This step should change the labour market in a way that the knowledge of flexible instruments leads to the expected growth of potential employees, and consequently to greater economic prosperity of employers. The basis of the whole proposed adjustment lies in the idea of satisfied employees who are more efficient and capable of maintaining their position on the labour market for the longest possible period of their working life solely because of appropriate individual arrangements. Let us assume that an employee who gains more freedom due to flexible conditions, leading in turn to a reconciliation of his/her work and personal life, will be more satisfied, stable and less stressed at work than another employee who has to choose between these two essential parts of his/her life and give preference to one of them on a day-to-day basis. Cases like the latter end up in burnout, as well as in physical and psychological problems, where continuing in work is not possible anymore. To avoid the mentioned issue of the 21st century, it is more than desirable to consider flexible legal instruments at the beginning of any negotiation of the employment relationship. Much of the thesis emphasises flexible setting of working time, as well as flexibly chosen workplace (or alternatively, flexible place of employment).

Apart from an appropriate setting of common work schedule, consideration should be given to possible life situations of employees which could suspend the employment relationship in whole or in part, or at least modify it for a certain period. This is the reason why the next part of the thesis is focused on selected employees' important personal obstacles related to their family life and on adequate social security benefits, all in the context of recently adopted Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. Furthermore, the author of this thesis presents an option how to include the individual EU requirements into Czech legal framework and suggests how to amend relevant national laws.

As far as this thesis is concerned, it should be noted that its content provides a comprehensive overview of how social law, an amalgamation of both labour law and social security law, responds to the demand for a freer and more independent composition of an employment relationship. Moreover, it also contains pros and cons of individual flexible instruments.

Keywords

flexible, work-life balance, Directive 2019/1158