

**PRÁVNICKÁ FAKULTA
UNIVERZITY KARLOVY V PRAZE**

DISERTAČNÍ PRÁCE

2010

JUDr. Olga Čepelová



PRÁVNICKÁ FAKULTA
UNIVERZITY KARLOVY V PRAZE



DISERTAČNÍ PRÁCE

INSTITUT PŘEKÁŽEK V PRÁCI V ČESKÉM PRACOVNÍM PRÁVU

Školitelka: **Doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.**

JUDr. Olga Čepelová
Piletice 68
500 03 Hradec Králové 3
Zpracováno k září 2010

Čestné prohlášení:

Prohlašuji, že jsem disertační práci vypracovala samostatně a že jsem uvedla všechny prameny a zdroje, jak je tomu ve vědecké práci obvyklé.

JUDr. Olga Čepelová

Poděkování:

Ráda bych poděkovala paní docentce JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc. za cenné rady a tvůrčí připomínky k této práci, za její ochotu, kterou mi vždy věnovala při zpracování práce a rovněž i za odborné vedení v rámci celého doktorského studia na Právnické fakultě Univerzity Karlovy.

Díky patří celé rodině, i přátelům a kamarádům, kteří mě v psaní práce podporovali a motivovali.

Rovněž tak i paní notářce Mgr. Evě Macháčové, která mi jako můj zaměstnavatel umožnila absolvování celého doktorského studia, poskytla mi prostor pro přípravu na zkoušky a vycházela mi vstřícně s čerpáním pracovního volna k sepsu této práce.

Motto:

*„Odium suscitatur rixas, et universa
delicta operit charitas.“*

Starý zákon, Pš. 10, 12

Věnování:

Tuto práci bych ráda věnovala svým rodičům a prarodičům, bez kterých by nikdy nemohla vzniknout. Právě rodiče mi zajistili nejen nejlepší možné podmínky k sepisu tohoto elaborátu, ale zejména mi poskytli to nejpodstatnější - motivaci a směr, kterým se tato práce ubírá. Rodiče mi věnovali péči na nejvyšší možné úrovni, vždy mě zabezpečovali a zabezpečují, jak nejlépe mohli a mohou. Tímto bych jim za jejich obětavost, která pro ně nebyla jistě vždy lehká, chtěla vyjádřit své nezměrné poděkování.

Maminko a tatínku, babičky a dědečku, velmi Vám děkuji za vše, co jste kdy pro mě udělali a zejména i za výdrž, kterou jste se mnou měli a neustále máte! Velmi si Vás vážím, jste mým vzorem!

OBSAH

Úvod.....	- 5 -
1. Vymezení pracovněprávních vztahů	- 13 -
1.1. Účastníci pracovněprávních vztahů.....	- 16 -
1.2. Pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	- 20 -
2. Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace.....	- 25 -
3. Mezinárodní dokumenty	- 30 -
3.1. Legislativa Evropských společenství/Evropské unie týkající se překážek v práci (zejména na straně zaměstnance).....	- 37 -
4. Pojem překážek v práci	- 59 -
4.1. Třídění překážek v práci.....	- 62 -
5. Překážky v práci na straně zaměstnance	- 65 -
5.1. Pojem a vymezení chráněných osob a jejich postavení v zaměstnání	- 68 -
5.2. Dočasná pracovní neschopnost.....	- 72 -
5.3. Karanténa	- 87 -
5.4. Ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti.....	- 89 -
5.5. Překážky v práci v souvislosti s narozením dítěte	- 94 -
5.5.1. Mateřská dovolená.....	- 95 -
5.5.2. Rodičovská dovolená	- 103 -
5.5.3. Krácení mateřské a rodičovské dovolené.....	- 107 -
5.5.4. Mateřská a rodičovská dovolené při převzetí dítěte	- 108 -
5.5.5. Překážky v práci při péči o dítě po návratu do zaměstnání	- 111 -
5.5.5.1. Přestávka ke kojení.....	- 116 -
5.6. Jiné důležité osobní překážky v práci podle § 199 zákoníku práce a nařízení vlády č. 590/2006 Sb.....	- 117 -
5.6.1. Vyslání národního experta do instituce Evropské unie, do jiné mezinárodní vládní organizace, do mírové nebo záchranné operace anebo za účelem humanitární pomoci v zahraničí.....	- 120 -
5.6.2. Vyšetření nebo ošetření	- 121 -

5.6.3. Pracovnílékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce	- 124 -
5.6.4. Přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků .	- 127 -
5.6.5. Znemožnění cesty do zaměstnání	- 128 -
5.6.6. Svatba.....	- 129 -
5.6.7. Narození dítěte	- 130 -
5.6.8. Úmrtí	- 131 -
5.6.9. Doprovod	- 137 -
5.6.10. Pohřeb spoluzaměstnance	- 140 -
5.6.11. Přestěhování.....	- 142 -
5.6.12. Vyhledání nového zaměstnání	- 143 -
5.7. Překážky v práci z důvodu obecného zájmu.....	- 145 -
5.7.1. Veřejná funkce	- 149 -
5.7.2. Výkon občanských povinností.....	- 151 -
5.7.3. Jiné úkony v obecném zájmu	- 153 -
5.7.4. Pracovní volno související s brannou povinností	- 157 -
5.8. Překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studií.....	- 158 -
5.8.1. Překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studií	- 161 -
5.8.2. Zvyšování kvalifikace.....	- 163 -
5.9. Překážky v práci z důvodu stávky (na straně zaměstnance) a výluky (na straně zaměstnavatele).....	- 171 -
6. Překážky v práci na straně zaměstnavatele	- 173 -
6.1. Prostoje a přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí-	174 -
6.2. Jiné překážky na straně zaměstnavatele.....	- 175 -
6.3. Překážka v práci při pracovní cestě nebo při cestě mimo pravidelné pracoviště	- 178 -
7. Překážky v práci z důvodu povodní.....	- 179 -
7.1. Překážky v práci z důvodu povodní na straně zaměstnance.....	- 182 -
7.2. Překážky v práci z důvodu povodní na straně zaměstnavatele.....	- 186 -
8. Důsledky překážek v práci - práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele	- 188 -
9. Komparace s právními úpravami některých jiných zemí Evropské unie	- 194 -
9.1. Slovenská republika	- 195 -
9.2. Velká Británie	- 199 -

Závěr	- 209 -
PŘÍLOHY	- 219 -
<i>Seznam příloh.....</i>	<i>- 220 -</i>
Příloha č. 1 - Míra zaměstnanosti 15-64letých a 55-64letých v členských zemích EU (v %).....	- 222 -
Příloha č. 2 - Podíl pracujících na částečný úvazek z celkového počtu hlavních zaměstnání v zemích EU (v %)	- 223 -
Příloha č. 3 – Věk a vzdělání zaměstnaných v národním hospodářství v letech 1993 – 2009.....	- 224 -
Příloha č. 4 – Narození a zemřelí v letech 1950-2009	- 225 -
Příloha č. 5 - SMĚRNICE RADY 2010/18/EU ze dne 8. března 2010,	- 226 -
Příloha č. 6 - Nejvyšší přípustné hmotnostní limity pro zvedání a přenášení břemen těhotnými ženami a matkami do konce devátého měsíce po porodu v pracovní poloze vstoje nebo vsedě	- 239 -
Příloha č. 7 - Judikát ESD – rovné zacházení.....	- 241 -
Příloha č. 8 – Věková skladba obyvatelstva v roce 2050	- 246 -
Příloha č. 9 - Vzor žádosti o převedení na jinou práci	- 247 -
Příloha č. 10 - Vzor jednostranného převedení na jinou práci z důvodu těhotenství zaměstnankyně	- 248 -
Příloha č. 11 – Vzor žádosti o poskytnutí rodičovské dovolené	- 249 -
Příloha č. 12 – Vzor žádosti o poskytnutí dovolené (na zotavenou) po skončení mateřské dovolené.....	- 250 -
Příloha č. 13 – Vzor dohody o sjednání kratší pracovní doby.....	- 251 -
Příloha č. 14 – Vzor žádosti o sjednání kratší pracovní doby u zaměstnankyně pečující o dítě mladší než 15 let.....	- 252 -
Příloha č. 15 – Vzor odmítnutí žádosti o sjednání kratší pracovní doby u zaměstnankyně pečující o dítě mladší než 15 let	- 253 -
Příloha č. 16 – Vzor žádosti o sjednání kratší pracovní doby	- 254 -
Příloha č. 17 – Vzor o jinou vhodnou úpravu pracovní doby z důvodu dopravy dítěte zdravotně postiženého do školského zařízení.....	- 255 -
Příloha č. 18 – Vzor rozhodnutí o neomluvené nepřítomnosti v práci.....	- 256 -
Příloha č. 19 – Vzor vnitřního předpisu o rozšíření okruhu překážek v práci	- 257 -
Příloha č. 20 – Vzor oznámení zaměstnance o vzniku překážky v práci bezodkladně po jejím vzniku	- 258 -
Příloha č. 21 – Vzor žádosti o poskytnutí pracovního volna v souladu s nařízením vlády č. 590/2006 Sb.	- 259 -
Příloha č. 22 – Vzor žádosti o poskytnutí neplaceného pracovního volna	- 260 -

Příloha č. 23 – Vzor dohody o pracovní činnosti s právem zaměstnance na pracovní volno při překážkách v práci a na dovolenou	261 -
Příloha č. 24 – Vzor dohody o zvýšení kvalifikace zaměstnance	263 -
Příloha č. 25 - Zákony Slovenské republiky v oblasti rodiny a hmotné nouze.....	266 -
Příloha č. 26 - Priemerná hrubá mesačná mzda v roku 2009 podľa krajov a pohlavia.....	267 -
Příloha č. 27 - Popisné štatistické charakteristiky hrubých mesačných miezd (percentily) v roku 2009 podľa pohlavia	268 -
Příloha č. 28 - Porovnanie miery nezamestnanosti (15-74) a jej vývoja v EÚ, krajinách, ktoré pristúpili v roku 2004, USA a Japonsku v rokoch 2003 a 2007.....	269 -
Příloha č. 29 - Podiely zamestnancov podľa pásiem priemernej hrubej mesačnej mzdy v roku 2009.....	270 -
Příloha č. 30 - Podiely zamestnancov v pásmach priemernej hrubej mesačnej mzdy v roku 2009 podľa pracovného času a pohlavia v %	271 -
Příloha č. 31 – Míra zaměstnanosti a nezaměstnanosti ve Velké Británii	273 -
Příloha č. 32 - Míra zaměstnanosti: podle věku nejmladšího nezaopatřeného dítěte, 2008, Velká Británie	274 -
PŘEHLED PLATNÝCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ	275 -
PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY	277 -
ODBORNÉ PUBLIKACE:	277 -
ODBORNÉ ČLÁNKY:	280 -
OSTATNÍ ZDROJE:	282 -
Nejdůležitější internetové odkazy	283 -
Abstrakt v českém jazyce.....	284 -
Abstract in English	289 -
Klíčová slova.....	294 -
Keywords	294 -

Úvod

Překážky v práci jsou jedním z neaktuálnějších témat na poli pracovního práva. Každodenní pracovní život přináší mnoho obvyklých, ale i ne tak často se vyskytujících situací, se kterými se zaměstnavatel a zaměstnanec musí vypořádat. Mezi tyto skutečnosti řadíme i překážky v práci. Pro zvolení tohoto tématu jsem se rozhodla nejen s ohledem na aktuálnost, časté využití v praxi, ale zejména pro zajímavost této problematiky. Při bližším zkoumání se dobereme k novým poznatkům, které by mohly být řešeny ať již na poli teorie k danému právnímu odvětví, ale i přímou změnou legislativy pracovněprávního zákonodárství.

Česká republika z hlediska mezinárodního srovnání stále náleží mezi země s mírně nadprůměrnou mírou zaměstnanosti v rámci Evropské unie¹. Podle posledních údajů, zveřejněných Evropským statistickým úřadem sídlícím v Lucemburku (dále již jen Eurostat) za 3. čtvrtletí roku 2009, byla míra zaměstnanosti² 15 – 64letých pracujících v České republice vyšší (tj. 65,2%) oproti všem ostatním 27 členským státům Evropské unie³, kde míra zaměstnanosti ve stejné věkové kategorii činí 64,8%⁴.

Provedené průzkumy potvrzují skutečnost, že pro většinu populace České republiky, jakož i celé Evropské unie, má pracovněprávní zákonodárství velkou důležitost, jelikož právě výkon práce tvoří podstatnou část života všech obyvatel. Pracovní legislativa se dotýká jak zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů, a to ať fyzických nebo právnických osob.

¹ Viz. Příloha č. 1

² Míra zaměstnanosti se vypočítá vydělením počtu osob ve věku 15 až 64 let v zaměstnání na celkové populaci stejné věkové skupiny. Ukazatel je založen na šetření pracovních sil Evropské unie. Průzkum se týká celé populace žijící v domácnostech a vylučuje osoby v kolektivních zařízeních, jako jsou penzióny, hotely, koleje a nemocnice. Zaměstnaná populace sestává z osob, které během referenčního týdne dělali nějakou práci za odměnu nebo zisk nejméně po dobu jedné hodiny, kdy sice se nemuselo jednat přímo o pracovní dobu, ale měli v daném čase práci, ve které byly dočasně nepřítomní.

Viz.:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tsiem010&tableSelection=1&footnotes=yes&labeling=labels&plugin=1>

³ Dále již i jen EU

⁴ Srov.: http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020510analyza_a10.doc

Jedním z nejčastěji využívaných institutů pracovního práva, se kterým se jak zaměstnanci, tak i zaměstnavatelé setkávají v každodenní pracovní praxi, jsou překážky v práci. Cílem této práce s názvem „Institut překážek v práci v českém pracovním právu“ je poskytnout ucelené pojednání o této problematice, popsat jednotlivá práva a povinnosti zaměstnance i zaměstnavatele v rámci každého z institutů překážek v práci, naznačit možná řešení nově nastalých situací neupravené právní řádem a rovněž tak i naznačit náměty *de lege ferenda*. Toto vědecké bádání bude podloženo přehledem platné legislativy ve zkoumané oblasti, přehledem mezinárodních dokumentů, smluv a soudní judikatury českých i evropských soudních instancí.

Důkladnému zkoumání podrobím nejčastější překážky v práci, které jsou neprávem odbornou i laickou veřejností opomíjeny, a které si zaslouží svůj prostor v pracovní legislativě. A to nejen s ohledem na jejich dopad na pracovní život zaměstnance, ale především na jeho osobní, popřípadě rodinné vztahy. Kladu si za cíl zaměřit se na osobní překážky v práci na straně zaměstnance, s důrazem na práva a povinnosti zaměstnance a korelativní oprávnění a povinnosti zaměstnavatele při péči o dítě.

Pro toto téma jsem se rozhodla i s ohledem na rostoucí podíl žen (a tedy i ve většině případů matek) v pracovní sféře. Přitom vycházím i z výše zmíněné statistiky Eurostatu, kdy v České republice ve 4. čtvrtletí roku 2009 zaujímali na pracovním trhu muži 73,7 % a ženy 56,5 %, z celkového objemu obyvatelstva zemí Evropské unie přitom tvoří muži 71,0 % a ženy 58,7 %. V tomto porovnání zaujímají ženy na pracovním trhu České republiky mírný podprůměr v porovnání s celkovým průměrem v Evropské unii. Diferenciace v rámci evropské unie při zaměstnávání žen a mužů jsou ale velké. Například Dánsko zaměstnávalo ve 4. čtvrtletí roku 2009 v průměru 73,7 % žen, Nizozemsko dlouhodobě zaměstnává vysoký počet žen (ve zmiňovaném období to bylo 71,5 %), naopak Itálie 46,1 %, popřípadě Malta pouze 37,8 % žen. Tyto statistiky prokazují, jak důležitou skupinou jsou chráněné osoby, o kterých pojednám v samostatné kapitole.

Ženy nejsou jediné, které pečují o své děti, stále častěji jsou těmito pečujícími osobami i muži – otcové. Proto bych se ráda zaměřila i na jejich postavení. Jak se vyvíjelo a dále i jak by se mělo vyvíjet do budoucna, např. s porovnáním právní úpravy ve Velké Británii. Při zaměstnávání pracovníků pečujících o dítě je nutné

zohlednit další faktory, a to zejména jejich pracovní podmínky a možnosti, které jsou těmto osobám v pracovněprávních vztazích legislativou i samotnými zaměstnavateli nabízeny.

Rovněž i statistika Českého statistického úřadu (viz. Příloha č. 4) jasně vypovídá o počtu zaměstnanců v průběhu let 2003 – 2009, kdy postupem let dochází k „přelívání“ nejmladších skupin obyvatelstva (tj. zejména 15 - 24 let) do řad zaměstnanců v produktivním věku, tzn. že v roce 2009 tvořili nejpočetnější skupinu zaměstnanců pracující ve věku 30-34 let, a to konkrétně 714,7 tisíc zaměstnaných. Toto je předpokládaný výsledek, na kterém se jasně promítá studium obyvatel ve věkové kategorii 15 – 24 let a tím logicky dochází k posunu věkové hranice prvního zaměstnání. Zde je však důležité si uvědomit, že právě díky tomuto posunu dochází i k odkladu mateřství a právě velká část zaměstnanců ve věku 30 – 34 let je právě v tomto období čerstvými rodiči prvorozených dětí (popřípadě rodiči novorozenců narozených jako druhé dítě v rodině).

Právě a zejména této skupině zaměstnanců by měl právní řád umožňovat základní sociální a lidské potřeby. Těmi jsou pevné a kvalitní rodinné vztahy. Práce je a měla by být pouze prostředkem k lepšímu životu. Z tohoto důvodu by mělo docházet jak v právním řádu, tak v pracovněprávních vztazích mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem k uzpůsobení pracovního života podle potřeb rodiny, nikoli naopak. Je zřejmé, že toto sladění pracovního a rodinného rytmu musí mít vždy určité hranice, které nebudou v neúměrné výši zasahovat do oprávněných zájmů zaměstnavatele. Avšak zde je důležitý pojem „neúměrná výše,“ jelikož pokud zaměstnanec získá tyto výše uvedené benefity (nebo některý z nich), znamená to vždy do jisté míry omezení zaměstnavatele. Zaměstnavatel by v těchto případech měl zohlednit fakt, že spokojený zaměstnanec, kterému bude dopřán dostatečný prostor pro rodinu a bude mu vytvořeno dobré pracovní zázemí, bude i následně odvádět kvalitnější a především efektivnější práci.

Přetrvávajícím problémem v českém právním řádu (pracovní praxi), podobně jako u některých dalších zemí bývalého Východního bloku, je zachovávání tradičních postojů, principů a hodnot z dob socialismu, které brání větší efektivnosti, flexibilitě a rozvíjení samotných pracovních vztahů. Toto vyplynulo i z dalšího porovnání

pracujících v zemi Evropské unie provedené Eurostatem⁵, kdy podíl pracujících v plné pracovní době v hlavním zaměstnání byl v ČR třetí nejvyšší ze všech 27 členských zemí EU⁶. Česká republika, jako i Slovensko nebo např. Bulharsko má stále nejvyšší podíl pracujících na plný úvazek, kdy ukazatelé u Slovenské republiky a Bulharska jsou dále zkresleny nízkou mírou zaměstnanosti vůbec. Zvláště pak tedy Česká republika měla ve 3. čtvrtletí roku 2009 nejvyšší počet mužů, kteří byli zaměstnání na plný úvazek ze všech členských zemí Evropské unie (u žen to byl čtvrtý nejvyšší podíl).

Mimořádně vysoká diference podílu částečných úvazků na zaměstnanosti v jednotlivých zemích EU se projevila zvláště u žen. Právě možnost pracovat na částečný pracovní úvazek nebo využít možnosti pracovat z domova, popřípadě jiná vhodná úprava pracovní doby a pracovních podmínek (např. i kombinací obou výše uvedených možností) znamená pro pracovní vztahy značnou flexibilitu a s tím i spojený vyšší výkon zaměstnance, jak již bylo popsáno výše, protože jak bylo zjištěno několika výzkumy, právě například osoba pečující o dítě, která vykonává práci na částečný úvazek je výkonnější, nežli zaměstnanec pracující na stejné pozici v plném pracovním úvazku. Tato osoba pečující o dítě totiž musí umět řádně zorganizovat svůj čas a vhodně ho rozložit mezi práci, péči o rodinu a své osobní zájmy. Z tohoto důvodu je schopna větších pracovních výkonů, popřípadě za kratší časový úsek vykonat stejnou práci, jako zaměstnanec v plném pracovním úvazku.

V průzkumu Eurostatu výše uvedeném vyšlo najevo, že v řadě zemí původní patnáctky vysoký počet žen využívalo možnosti pracovat na zkrácený pracovní úvazek, a to zejména v Nizozemsku (více než 3/4 pracujících žen ve věku 15 a více let) a v dalších pěti zemích podíl zkrácených úvazků přesáhl 40 % celkové ženské zaměstnanosti. Meziročně se podíl pracujících na částečný úvazek za úhrn EU všech 27 zemí zvýšil o 0,7 p.b. Přesun z kategorie plných úvazků byl markantní zejména v Lotyšsku a Estonsku. V České republice byl meziroční přírůstek podílu částečných úvazků stejný jako u EU 27.

Vznik samotného pracovního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je základem překážek v práci. Proto se následující pojednání předně zaměří na objasnění pojmů, jako jsou pracovní vztahy (kapitola č. 1.), a to at' již

⁵ Viz.: Příloha č. 2

⁶ Srov.: http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020510analyza_a10.doc

vztahy založené na pracovním poměru nebo vzniklé dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (kapitola č. 1.2.). Tyto právní úkony jsou základní a esenciální nezbytností pro vznik samotné překážky v práci, stejně tak i účastníci (viz. kapitola č. 1.1.) těchto samotných vztahů, bez kterých by tyto právní skutečnosti spočívající v projevu vůle fyzické nebo právnické osoby, který směřuje ke vzniku, změně, nebo zániku subjektivních práv a právních povinností, nebylo možné uskutečnit. Jedná se tedy o zaměstnavatele a zaměstnance jako dva jediné subjekty, mezi kterými může vzniknout pracovněprávní vztah upravený pracovněprávními předpisy. I tyto dva účastníky nastíní tento dokument v základních souvislostech s ohledem na ucelenou úpravu této práce. Všechny výše uvedené pojmy a shodně nazvané kapitoly jsou pouze doplňkem k hlavnímu tématu, proto je pojednání o nich pouze v širším kontextu a souvislostech, nikoli detailnějšího rázu.

Podrobnější úpravu zasluhuje zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace ve světle nového antidiskriminačního zákona (viz kapitola č. 2.). Tato zásada úzce souvisí s tématem práce, prolíná se jím a v současné době tvoří jeden z hlavních pilířů celého pracovního práva, podobně jako vliv mezinárodních dokumentů a zejména práva Evropských společenství, ze kterého tento institut především čerpá. Komunitární právo se stalo pro tuto zemi stěžejním dne 1. května 2004, kdy došlo k přistoupení České republiky k Evropské unii a tím se stalo právo Evropských společenství právně závazné i pro Českou republiku.

Stěžejní část této práce je věnována samotné problematice překážek v práci, kdy přes objasnění pojmu (viz. kapitola č. 4.) a třídění tohoto institutu (kapitola č. 4.1.) se dostáváme k pojednání o konkrétních překážkách v práci a zejména ke komparaci platné právní úpravy s běžnou praxí. Cílem není popis ustanovení pracovněprávních předpisů, nýbrž kromě tohoto nezbytného sdělení znění platné právní úpravy, také zejména bližší probádání té které překážky v práci i s ohledem na její uplatnění v praxi a případně nastínění možností *de lege ferenda*.

Mottem své práce jsem zvolila „*Odium suscitatur rixas, et universa delicta operit charitas*“, jelikož právě oblast překážek v práci je především založena na vzájemné domluvě a zejména tedy ochotě se domluvit. Právní předpisy stanoví minimální zaručená práva zaměstnanců při překážkách v práci. Pracovní život však přináší často situace, které nejsou a ani nemohou být všechny upraveny platným právem a právě

v této chvíli nastupuje onen konsensus obou subjektů pracovněprávního vztahu a zejména tedy ohleduplnost zaměstnavatele k potřebám zaměstnance, a tomu odpovídající korelativní (minimálně morální) povinnost zaměstnance šetřit poskytnuté benefity zaměstnavatele a nezneužívat svého slabšího postavení v pracovněprávním vztahu.

Dojde-li k vytvoření vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, který bude založen na vzájemné důvěře a porozumění, stane se pracovněprávní vztah obou subjektů motivujícím k lepším výsledkům zaměstnance. Pracovní podmínky a prostředí jsou hlavními determinanty, které ovlivňují výkon práce a jestliže tyto základní činitele jsou schopny navodit zaměstnanci radost ze samotné práce, a tím i mu dodat pozitivní energii k stále lepším a vyrovnanějším pracovním výsledkům, je tato skutečnost pro zaměstnavatele výhodná. Opačná situace, kdy dochází k rivalitě mezi oběma subjekty, vede pouze ke krachu pracovního vztahu, jelikož tyto subjekty, které si vzájemně nechtějí vyhovět a hledají ve svých vztazích pouze konflikty, nemůže vést k výkonu efektivní práce a tím prospěchu jak pro zaměstnavatele, tak i v následném ohodnocení pro zaměstnance.

Detailněji rozeberu důležité osobní překážky v práci, jako je dočasná pracovní neschopnost (kapitola č. 5.2.) a související karanténa (kapitola č. 5.3.), dále ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti (kapitola č. 5.4.) a rovněž překážky v práci v souvislosti s narozením dítěte (kapitola č. 5.5.). V rámci této kapitoly budou analyzovány instituty, jako je mateřská dovolená – kapitola č. 5.5.1., rodičovská dovolená – kapitola č. 5.5.2., krácení rodičovské a mateřské dovolené – kapitola č. 5.5.3., mateřská a rodičovská dovolené při převzetí dítěte – kapitola č. 5.5.4. a překážky v práci při péči o děti po návratu do zaměstnání – kapitola č. 5.5.5. (jejíž subkapitolou je přestávka ke kojení - č. 5.5.5.1.). Jiné důležité osobní překážky v práci podle § 199 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákoník práce, nový zákoník práce, popř. ZP) a 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.) tvoří rovněž samostatnou hlavní kapitolu (č. 5.6.), ve které je opět podrobněji popsán každý institut tohoto nařízení a ustanovení zákoníku práce.

Překážkami v práci z důvodu obecného zájmu (viz. kapitola č. 5.7.), jako jsou veřejná funkce (kapitola č. 5.7.1.), výkon občanských povinností (kapitola č. 5.7.2.), jiné úkony v obecném zájmu (kapitola č. 5.7.3.), pracovní volno související s brannou povinností (kapitola č. 5.7.4.), se tato práce zabývá pouze povšechně a podobně jako u překážek v práci na straně zaměstnavatele (kapitola č. 6.), jsou i zde uvedeny pouze základní souvislosti a poznatky. Toto základní pojednání není dáno nezajímavostí nebo nepraktičností těchto institutů, ale tím, že se jedná o situace, které se v pracovním životě zaměstnance i zaměstnavatele vyskytují oproti osobním překážkám v práci po málu a důkladný rozbor jako u první zmíněné skupiny by znamenal značný přesah této práci, což je nežádoucí.

Naopak kapitola o překážkách v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studií (kapitoly č. 5.8. a č. 5.8.1.), která zahrnuje pojednání o prohlubování kvalifikace a subkapitola č. 5.8.2. - zvyšování kvalifikace, bude detailnější a v širších souvislostech, i když ani zde není dán takový rozsah materie jako u osobních překážek v práci.

Poslední pasáží kapitoly č. 5 jsou překážky v práci z důvodu stávky (na straně zaměstnance) a výluky (na straně zaměstnavatele) – kapitola č. 5.9., které jsou jako institut sui generis záměrně řazeny mezi překážky v práci na straně zaměstnance a zaměstnavatele. Jedná se o analýzu menšího rozsahu, avšak s ohledem na kompletnost problematiky, bylo nutné tyto dva právní termíny objasnit.

S ohledem na současnou situaci v České republice, která se každoročně opakuje, zařadila jsem do této práce samostatnou část kapitola č. 7. „Překážky v práci z důvodu povodní, jak na straně zaměstnavatele, tak i zaměstnance“.

Právní úpravu překážek v práci v českém pracovním právu ukončují důsledky překážek v práci (kapitola č. 8.), tedy vliv tohoto institutu na samotný pracovněprávní vztah a z toho vyplývající práva a povinnosti zaměstnance i zaměstnavatele.

Nezbytnou součástí této vědecké práce je právní komparace s jinými zeměmi Evropské unie (kapitola č. 9.), a to konkrétně se Slovenskou republikou (kapitola č. 9.1.) a Velkou Británií (kapitola č. 9.2.). Tyto dvě země byly zvoleny záměrně, a to s ohledem na velmi podobnou právní úpravu vycházející ze stejných historických kořenů v prvním případě a dále na naopak odlišnou historickou tradici právní kultury common law, tedy prvku angloamerického typu právní kultury. S tímto i souvisí

statistiky Eurostatu, které byly zmíněny v úvodu této kapitoly, kdy Slovenská republika vykazuje podobné výsledky, naopak Spojené království protichůdné, zejména v podílu pracujících na částečný úvazek z celkového počtu hlavních zaměstnání (viz. Příloha č. 1. a č. 2.). Cílem této komparace je zohlednit i vliv práva Evropského společenství na všechny tři členské země, a to zejména směrnic v oblasti mateřské, rodičovské a otcovské dovolené.

Na závěr bych ráda v této práci shrnula celou výše uvedenou problematiku a nabídla řešení v oblasti překážek v práci *de lege ferenda*, která již byla naznačena v předcházejících částech této práce.

Cílem této disertační práce je snaha o důkladnější probádání překážek v práci v českém pracovním právu. Zkoumaná problematika je však natolik rozsáhlá, že není možné se zabývat každou překážkou detailně, avšak naopak s ohledem na celistvost tohoto tématu by bylo nevhodné ponechat některé instituty překážek v práci bez povšimnutí. Následující pojednání se proto především zaměřuje na osobní překážky v práci na straně zaměstnance a navazuje tak na původní mou vědeckou činnost, a to diplomovou práci (uznanou i za rigorózní) na téma: „Zvláštní pracovní podmínky těhotných žen a matek,“ která byla též sepsána na Právnické fakultě Univerzity Karlovy, odevzdána a obhájena v roce 2007. Z této diplomové práce i vychází tato disertační práce a je jejím základem.

1. Vymezení pracovněprávních vztahů

*Právní vztah je společenský vztah mezi nejméně dvěma konkrétně určenými právními subjekty, upravený právními normami, v němž jeho účastníci jsou nositeli vzájemně spjatých subjektivních práv a právních povinností, které vznikají těmto subjektům přímo nebo zprostředkovaně na základě právních norem.*⁷ Toto je obecná definice teorie práva právního vztahu.

Pracovní právo tvoří tři základní oblasti, z nichž pouze individuální pracovněprávní vztahy jsou obsaženy v ustanoveních zákoníku práce. Dalšími právními předpisy upravující pracovněprávní vztahy jsou např. zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, zákon č. 221/1999, o vojácích z povolání nebo zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů a další. Hlavní a nejdůležitější normou, která upravuje pracovněprávní vztahy, je zákoník práce. Další oblastí je kolektivní pracovní právo. Kolektivně pracovněprávními vztahy rozumíme právní vztahy mezi kolektivem zaměstnanců a zaměstnavateli, popř. jejich sdruženími, jejichž úkolem je zlepšování pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců. Součástí kolektivního pracovního práva je také soubor norem, které jsou výsledkem smluvněprávních jednání uvedených subjektů kolektivních právních vztahů obsažených zpravidla v kolektivních (popř. tarifních) smlouvách⁸. Kolektivní pracovněprávní vztahy jsou upraveny jednak v zákoníku práce (a to především jejich hmotněprávní stránka) a dále v zákoně č. 2/1991 Sb., zákon o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů⁹, kde je upravena především jejich procesně právní stránka.

Třetí částí pracovního práva je právní úprava zaměstnanosti, která reguluje vztahy vznikající při realizaci práva občana na získávání prostředků prací pro své životní potřeby, případně hmotné zabezpečení občana státem ve smyslu článku 26 Listiny základních práv a svobod (usnesení předsednictva České národní rady

⁷Srov.: Gerloch, A. *Teorie práva*, 4. upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, str. 159

⁸Srov.: Bělina, M. a kol., *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008, str. 4

⁹dále již pouze zákon o kolektivním vyjednávání, popř. KolVZ

č. 2/1993 Sb. , ze dne 16. prosince 1992, ve znění pozdějších ústavních předpisů)¹⁰ a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění¹¹ a jeho prováděcích předpisů. Tyto vztahy vznikají mezi fyzickými osobami – občany ČR, případně cizinci, kteří splňují podmínky zákona o zaměstnanosti a Českou republikou zastupovanou ministerstvem práce a sociálních věcí a úřady práce, dále mezi zaměstnavateli a výše uvedenými státními orgány a mezi občany ČR, popř. cizinci (viz. výše) a zaměstnavateli.

Zákoník práce v § 1 pojednává mimo jiné o tom, že upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními. Další oblastí právních vztahů, které zákoník práce dle § 1 upravuje, jsou vztahy kolektivní povahy, a to pouze ty, které souvisejí s výkonem závislé práce. Kolektivní vztahy hmotněprávní povahy jsou upraveny v § 22 až 29 ZP a v ustanoveních zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů (dále jen občanský zákoník nebo ObčZ) o právních úkonech a procesní stránka kolektivního vyjednávání ve vztahu k uzavření kolektivní smlouvy je obsažena v zákoně o kolektivním vyjednávání.¹² Toto vymezení není zcela přesné, jelikož zde zákoník práce kupříkladu opomíjí některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, které sice dle § 1 ZP také upravuje, ale za pracovně právní je neoznačuje vůbec.¹³

Pracovněprávní vztah je soukromoprávní vztah dvou či více subjektů, jejichž postavení by mělo být tedy z povahy soukromého práva rovné. Tato rovnost však je pojmána pouze v prvotním momentu, a to v aktu uzavření pracovní smlouvy či obdobné dohody na základě ustanovení zákoníku práce. Konsenzus v takovémto případě je projevem svobodné vůle dvou či více účastníků vstoupit do pracovněprávního vztahu, kdy obě strany mají nebo lépe řečeno by měly mít rovné postavení. V dalších momentech

¹⁰Vyhlášena ústavním zákonem č. 23/1991 Sb. a republikována usnesením předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako ústavního pořádku ČR, ve znění zákona č. 162/1998 Sb., dále již jen LZPS, popř. Listina

¹¹dále již jen zákon o zaměstnanosti, popř. ZZ

¹²Pod. též: Hochman, J., Kottbauer A. Úlehlová H. *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*, 2. akt. a přepracované vydání, Linde Praha, a.s., 2008, str. 33

¹³ Srov.: Bělina, M., a kol. *Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání*. Praha: C.H. Beck, 2010, str. 69

pracovněprávního vztahu dvou či více subjektů vystupuje především pracovní právo s jeho nejdůležitější a převažující funkcí, a to funkcí ochrannou. To znamená, že se zaměstnavatel a zaměstnanec jako účastníci nejdůležitějšího pracovněprávního vztahu dostávají do nerovné pozice. Zaměstnanec je v pozici slabšího a tedy pracovním právem více chráněného subjektu, a to tak, aby se jeho pozice se zaměstnavatelem jako silnějším subjektem mohla vyrovnat.

Na základě výše uvedeného bychom tedy mohli pracovněprávní vztah charakterizovat jako společenský vztah mezi konkrétně určenými subjekty (účastníky) vznikající při výkonu závislé práce, který je upraven normami pracovního práva a jehož obsahem jsou práva a povinnosti.

V dalších částech této práce bych se chtěla zabývat pouze individuálními pracovněprávními vztahy, a to s ohledem na zvolené téma a také především s ohledem na šíři materie kolektivních pracovněprávních vztahů, která by převyšovala rozsah této disertace.

Individuálním pracovněprávním vztahem je vztah, na jehož základě zaměstnanec vykonává jménem zaměstnavatele, na jeho odpovědnost závislou práci, za kterou náleží zaměstnanci odměna a dále vztahy, které souvisejí se vztahem základním. Těmi zejména rozumíme vztahy před jeho vznikem (kterými se zabývá především právní úprava zaměstnanosti), dále vztahy, které existují paralelně s ním – právní vztahy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a případně vztahy, jejichž vznik je odvozen od základního individuálního pracovněprávního vztahu a jsou někdy na jeho existenci nezávislé a mohly by ho přetrvat – např. sankční vztahy v případě odpovědnosti za škodu. Z výše uvedeného vyplývá, že objektem individuálního pracovněprávního vztahu je výkon závislé práce pro zaměstnavatele za odměnu zaměstnancem.

1.1. Účastníci pracovněprávních vztahů

*Subjekty práva jsou osoby v právním smyslu, tj. osoby, které mají právní subjektivitu, tj. způsobilost k právům a povinnostem, tedy způsobilost mít subjektivní práva a povinnosti.*¹⁴ Tyto osoby nejčastěji právní řád České republiky označuje jako účastníky právních vztahů. Právní subjektivita je způsobilost mít subjektivní práva a povinnosti, tedy způsobilost stát se účastníkem právních vztahů. Subjektivní práva a povinnosti tak mohou mít v soukromém právu jak fyzické osoby, tak i právnické osoby.

Od způsobilosti k právům a povinnostem rozlišujeme způsobilost k právním (protiprávním) úkonům. Jedná se o způsobilost brát na sebe práva a povinnosti vlastními právními úkony, respektive kontrárně jde o deliktní způsobilost, tedy nést následky vlastního protiprávního jednání (způsobilost k právní odpovědnosti).

Způsobilost k právům a povinnostem vzniká fyzické osobě narozením a zaniká smrtí. Způsobilosti k právům nesmí být nikdo zbaven ve smyslu čl. 5 Listiny, omezení může být provedeno pouze na základě ústavního zákona, popřípadě u specifické způsobilosti k právům rovněž na základě „obyčejného“ zákona.¹⁵ Tato omezení nesmějí být zneužívána k jiným účelům, než pro které byla stanovena.¹⁶ Výjimku vzniku právní subjektivity u fyzické osoby tvoří nasciturus. Tedy i počatému a nenarozenému dítěti mohou v určitých případech vzniknout práva a povinnosti, a to v případě, že se narodí živé. Způsobilosti k právním úkonům nabývá fyzická osoba v plném rozsahu dovršením zletilosti, tj. podle platného českého právního řádu dosažením věku 18 let, nejdříve však ve věku 16 let, a to uzavřením manželství.

Právnické osoby, tedy subjekty uměle vytvořené ať již zákonem nebo na základě zákona registrací příslušným orgánem veřejné správy, mají právní subjektivitu, tj. způsobilost k právům a povinnostem, způsobilost k právním úkonům i právní

¹⁴ Srov.: Boguszak, J., Čapek, J., Gerloch, A.: *Teorie práva*, 1. vydání. Praha: EUROLEX BOHEMIA s.r.o., 2001, str. 121

¹⁵ Srov.: Pavlíček, V.: *Ústava a ústavní řád České republiky. Komentář*, 2. díl. *Práva a svobody*. 2. doplněné a podstatně rozšířené vydání. Praha: Linde Praha a.s., 1999, str. 66

¹⁶ Viz.: Článek 4 odst. 4 Listiny

odpovědnost ode dne jejich vzniku a tato způsobilost je limitována předmětem jejich činnosti.

Účastníkem individuálních pracovněprávních vztahů je **zaměstnavatel** a **zaměstnanec**. Každý subjekt pracovněprávního vztahu musí mít pracovněprávní subjektivitu, tzn. jak již bylo uvedeno výše způsobilost mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích a vlastním jménem je zakládat, měnit nebo rušit a nést vlastní odpovědnost z těchto vztahů¹⁷.

Pokud jsme výše definovali, že subjekty práva jsou jak osoby fyzické, tak i právnické, pak druhá z těchto skupin může být v individuálních pracovněprávních vztazích pouze v pozici zaměstnavatele. Toto logicky vyplývá z ustanovení § 2 odst. 4 zákoníku práce, kdy *za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost*. S ohledem na uměle vytvořenou právnickou osobu je z logiky věci nemožné, aby tato právnická osoba (zejména obchodní společnost, korporace, nadace, občanská sdružení, stát či samosprávné celky) prováděla osobní výkon pro zaměstnavatele.

Za zaměstnance tak lze považovat pouze fyzickou osobu, naopak za **zaměstnavatele** jak osobu fyzickou, tak i právnickou, která zaměstnává v pracovněprávním vztahu fyzickou osobu¹⁸. Jak již bylo popsáno výše, zaměstnavateli vzniká právní subjektivita v případě fyzické osoby narozením, v případě právnické osoby jejím vznikem. Zde je však důležitá výše popsaná výjimka a tou je nascituris. V případě, že se počaté dítě narodí živé, má zejména dědická práva a tedy s tím spojené i právo stát se na základě ustanovení § 342 zákoníku práce v kombinaci s paragrafem 13 odst. 1 zákona č. 455/1991 Sb., zákon o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen živnostenský zákon nebo ŽZ) pokračovatelem v živnosti zůstavitele, tedy zaměstnavatelem, a to i přesto, že nemá způsobilost

¹⁷ Srov.: Bělina, M., a kol. *Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání*. Praha: C.H. Beck, 2010, str. 160

¹⁸ Viz: § 7 odst. 1 zákoníku práce

k právním úkonům, s tím, že nebude-li tento dědic splňovat podmínky stanovené v § 6 a 7 živnostenského zákona nebo jsou-li u ní překážky podle § 8 téhož zákona anebo nemá-li pobyt na území České republiky, pokud jej tento zákon vyžaduje, musí neprodleně ustanovit odpovědného zástupce.

Způsobilost vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká fyzické osobě dosažením 18 let věku. Dochází tak k paradoxní situaci, kdy narozené dítě nemá právní způsobilost stát se zaměstnancem, avšak zaměstnavatelem je již ode dne svého narození. Ustanovení § 10 odst. 2 zákoníku práce deleguje postup a podmínky při zbavení nebo omezení způsobilosti fyzické osoby k právním úkonům na § 10 občanského zákoníku. Zaměstnavatel vystupuje v pracovněprávních vztazích svým jménem a má odpovědnost vyplývající z těchto vztahů. Právní postavení zaměstnavatelů, kteří jsou právními osobami, deleguje zákoník práce na ustanovení občanského zákoníku¹⁹, který dále odkazuje na ustanovení obchodního zákoníku. V případě státu – České republiky, který v pracovněprávních vztazích může vždy vystupovat pouze jako zaměstnavatel, jedná v pracovněprávních vztazích prostřednictvím své organizační složky státu²⁰.

*Způsobilost fyzické osoby jako **zaměstnance** mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku. Zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.*²¹ Zaměstnancem vykonávajícím práci pro zaměstnavatele se tak nikdy nemůže stát osoba mladší 15 let věku, která neukončila povinnou školní docházku (vyjma výkonu umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti za podmínek stanovených v zákoně o zaměstnanosti). Omezení z výše uvedeného je ustanovení § 252 odst. 2 zákoníku práce, jelikož dohoda o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, smí být se zaměstnancem platně uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let

¹⁹ §18, 19, 19a, 19b, 19c, 20, 20a, 20f, 20g, 20h, 20i a 20j občanského zákoníku

²⁰ Viz.: zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích

²¹ Viz: § 6 odst. 1 zákoníku práce

věku. Dalším omezením je dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, kterou může platně uzavřít zaměstnavatel pouze se zaměstnancem starším 18-ti let, a to ve smyslu § 255 odst. 3 ZP.

Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem. Mezi povinnosti zaměstnavatele bude především mimo jiné patřit povinnost informovat zaměstnance, povinnost zabezpečit bezpečné a rovné pracovní podmínky.

Naopak zaměstnanec, jak již bylo popsáno výše, je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. To znamená především dodržovat bezpečnostní předpisy a pokyny zaměstnavatele a vykonávat přidělenou práci řádně.

1.2. Pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dvoustranný soukromoprávní vztah zaměstnavatele a zaměstnance, který je založen pracovní smlouvou, nebo jmenováním označujeme za pracovní poměr. Pracovněprávní vztah výše uvedených subjektů, který je založen dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, je zákoníkem práce označován jako právní vztah založený dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jedná se o dva základní a nejčastější pracovněprávní vztahy, které jsou regulovány zákoníkem práce.²²

Pracovní poměr je právní vztah dvou subjektů, který je založen vzájemným konsenzem, tedy uzavřením pracovní smlouvy nebo jmenováním. Essentialia negotii pracovní smlouvy je druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána a den nástupu do práce.

Zaměstnavatel je povinen uzavřít pracovní smlouvu písemně, avšak v případě porušení tohoto ustanovení uvedeného v § 34 odst. 3 zákoníku práce není stanovena sankce neplatnosti. To znamená, i pokud je uzavřena ústní pracovní smlouva a dojde k faktickému výkonu práce zaměstnancem pro zaměstnavatele za splnění výše uvedených podmínek, tj. mezi subjekty pracovněprávního vztahu je smluven druh práce, místo výkonu práce a den nástupu, jedná se o porušení pracovněprávních předpisů zaměstnavatelem tím, že neuzavřel pracovní smlouvu písemně, ale pracovněprávní vztah je platný. Po sepsání písemné pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen jedno vyhotovení vydat zaměstnanci.

Výkon závislé práce, tj. výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době

²² Pracovní poměr se dále zakládá i *jmenováním* na vedoucí pracovní místo a to v případech stanovených zvláštním právním předpisem – např. § 2 odst. 6 a 7 zákona č. 312/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů, § 102 odst. 2 písm. g) a § 103 odst. 3 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), kompletním rozebráním celé problematiky pracovněprávních vztahů by však došlo k překročení rozsahu této práce, proto se jedná pouze o nastínění této problematiky za účelem kompletnosti práce a následného hlubšího probádání přímo tématu disertační práce v následujících kapitolách.

na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost, je objektem pracovního poměru. Jedná se tedy o vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jelikož zaměstnanec je povinen řídit se pokyny zaměstnavatele. Z tohoto pojetí vychází i označení „závislé práce,“ které nově definuje zákoník práce.

Obsahem pracovního poměru jsou vzájemná práva a povinnosti subjektů, které určují pracovněprávní předpisy. Tímto synallagmatickým právním vztahem označujeme nejen konsenzus subjektů vtělený do pracovní smlouvy, ale i jakýkoliv jiný ať již inominátní, atypický či jakkoliv nazvaný právní úkon. Smlouvy se vždy posuzují podle jejich obsahu, nikoli názvu té které smlouvy. Tedy pokud smlouva naplňuje znaky závislé práce uvedené v § 2 odst. 4 zákoníku práce, považujeme ji za pracovní smlouvu bez ohledu na její formu. Účinností nového zákoníku práce došlo dne 1. 1. 2007 ke zrušení § 13 zákona o zaměstnanosti a tím i k diskuzi o „švarcsystému,“ tedy zaměstnávání osob místo dle ustanovení zákoníku práce na živnostenský list, kdy tento vztah plně naplňuje znaky závislé práce. Je nutné zde brát v potaz jasnou definici závislé práce obsaženou v zákoníku práce a výše uvedené posuzování kontraktů dvou účastníků podle obsahu, nikoliv podle jejich formy. V současné době se však dostávají do popředí žádosti veřejnosti o zlegalizování výše uvedeného zaměstnávání osob na živnostenský list. Tato problematika je diskutována již delší dobu a bez jasného výsledku. Jedná se o složitý proces, kdy legalizací takového právního vztahu pracovněprávními předpisy by mohlo především dojít k oslabení pozice zaměstnance, a to je z pohledu ochránářské funkce pracovního práva nežádoucí.²³

Pracovní poměr zahrnuje zejména povinnost zaměstnavatele přidělovat podle pracovní smlouvy práci zaměstnanci, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat a vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů včetně dodržování ostatních pracovních podmínek stanovených právními předpisy, smlouvou nebo stanovených vnitřním předpisem. Tomuto výčtu povinností zaměstnavatele odpovídají korelativní povinnosti druhého subjektu pracovněprávního vztahu, a to zejména povinnost zaměstnance vykonávat osobně práci podle pracovní smlouvy

²³ Srov.: Bělina, M., a kol. *Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání*. Praha: C.H. Beck, 2010, str. 162

a podle pokynů zaměstnavatele, a to v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.

Dohody o pracích mimo pracovní poměr umožňují zaměstnavateli zaměstnávat osoby v menším rozsahu než je stanovená týdenní pracovní doba a tak i zlepšit efektivitu jejich podnikatelské i nepodnikatelské činnosti při zabezpečení výkonu prací menšího rozsahu. Tento další základní pracovněprávní vztah uzavřený na základě dvoustranného právního úkonu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem bývá zpravidla doplňkem k „hlavnímu“ pracovněprávnímu vztahu, a to pracovnímu poměru. I zde se jedná o výkon závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele, avšak jak již by se dalo ze samotného názvu dedukovat, jedná se pouze o výkon práce malého rozsahu. Tyto pracovněprávní vztahy jsou tak přínosem jak pro zaměstnance, který si může přivydělat další práci vedle svého pracovního poměru, tak i pro zaměstnavatele, kterému odpadají některé povinnosti při zaměstnání zaměstnance na pracovní smlouvu, jako je např. přidělování práce i přesto, že ji zaměstnavatel přímo pro toho kterého konkrétního zaměstnance v určité době nemá, poskytování dovolené nebo nároku zaměstnance na odstupné. Tento právní institut je tak nejčastěji využíván při sezónních pracích (např. sběr ovoce), kdy je pro zaměstnavatele ekonomicky nevýhodné zaměstnávat zaměstnance v pracovním poměru, jelikož s ohledem na povahu těchto prací by po skončení této činnosti jim již neměl možnost přidělit práci stejného ani jiného druhu. Dále se jedná o krátkodobé zajištění výkonu práce, jako je například skartace dokumentů po určitém časovém období např. v rozmezí několika let nebo nutnost přijmutí zaměstnanců jen pro určitou konkrétní zakázku zaměstnavatele, kdy k výkonu práce je potřeba pouze na předem vymezený časový úsek více zaměstnanců, nežli má zaměstnavatel k dispozici ve své firmě.

Dohody o pracích mimo pracovní poměr se dělí na dvě základní skupiny, a to na dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Oba tyto kontrakty se vyznačují větší smluvní volností oproti pracovnímu poměru, která je naopak kompenzována menší ochranou zaměstnance a s tím i nemožností čerpání některých oprávnění zaměstnance stanovených zákoníkem práce, jako jsou právě některé nároky na poskytnutí volna při překážkách v práci na straně zaměstnance. Naopak zaměstnanec není tolik svázán pokyny zaměstnavatele a nejedná se o práci striktně řízenou zaměstnavatelem. Zákoník práce oba tyto instituty upravuje v paragrafech 74 – 77.

Zákoník práce limituje rozsah práce, na který se *dohoda o provedení práce* může uzavřít tak, že tento rozsah nesmí být větší než 150 hodin v kalendářním roce, kdy se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. Další ujednání je nutné stanovit na základě konsenzu v samotné dohodě o provedené práci s tím, že tato dohoda nemusí být uzavřena písemně, s ohledem na zachování právní jistoty obou subjektů je však písemná forma efektivnější. V této dohodě je dále vhodné smluvit výši odměny, která za jednu hodinu nesmí být nižší než je minimální hodinová mzda.

O výše uvedeném limitu nyní probíhají jednání s tím, že pro futuro ustanovení § 75 zákoníku práce by mohlo být změno tak, že rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Jedná se o navýšení rozsahu o 100%, což samozřejmě znamená jak ztrátu finančních prostředků ve státním rozpočtu z důvodu neplacení odvodů při zaměstnávání na dohodu o provedení práce, tak i právní nejistotu pro zaměstnance. Jak již bylo uvedeno výše, při zaměstnávání na dohodu o provedení práce se zaměstnanec dostává do slabšího postavení nežli zaměstnanec zaměstnaný na základě pracovní smlouvy, jelikož první uvedený zaměstnanec nemá výhody v podobě dovolené, nároku na čerpání pracovního volna atd. a už vůbec pokud se týká stability pracovního místa. Tato dohoda v nové podobě je tak zejména výhodná pro zaměstnavatele, kteří mají zajištěn výkon práce za minimální náklady na zaměstnance. Samozřejmě na druhou stranu se může jednat i o prospěch zaměstnance, který si chce na základě takto uzavřeného pracovněprávního vztahu pouze přivydělat vedle svého pracovního poměru, kdy uzavření dalšího pracovního poměru by pro něj bylo jak časově nevýhodné, tak i s ohledem na možné komplikace při případném rozvázání tohoto pracovního poměru. V případě dohody o provedení práce je totiž možné stanovit jakoukoliv, tedy i jednodenní popř. žádnou výpovědní dobu a tak ukončit pracovněprávní vztah v podstatě okamžitě a uzavřít nový s novým zaměstnavatelem za výhodnějších podmínek pro zaměstnance i zaměstnavatele.

Dohodu *o pracovní činnosti* může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 150 hodin, avšak není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, tj. více jak 20 hodin týdně. Tato dohoda již musí být pod sankcí

neplanosti uzavřena písemně²⁴ a dále zde musí být uvedeny tyto essentialia negotii: sjednané práce, rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Odměna se již ani zde mezi tyto podstatné náležitosti smlouvy neřadí, je však opět vhodné ji smluvit, kdy tato odměna musí být opět stanovena ve smyslu zásad rovného zacházení a zákazu diskriminace a nesmí být nižší než minimální mzda.²⁵

Zaměstnanec v tomto výše uvedeném pracovněprávním vztahu založeném na základě dohody o pracovní činnosti má nárok na pracovní volno v případě pracovní neschopnosti nebo karantény, ošetřování, při překážce v práci z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené, kdy podmínky pro poskytnutí pracovního volna, s náhradou mzdy nebo bez, jsou totožné jako u pracovního poměru, tedy řídí se ustanovením § 191 až 198 a § 206 ZP. Nárok na poskytnutí pracovního volna a další podmínky při jiných důležitých osobních překážkách v práci ve smyslu § 199 zákoníku práce a nařízení vlády č. 590/2006 Sb. a nárok na dovolenou je možné sjednat v samotné dohodě zaměstnance a zaměstnavatele, popřípadě stanovit vnitřním předpisem. S ohledem na malý rozsah výkonu práce při dohodě o provedení práce není možné sjednat nároky na pracovní volno, popř. dovolenou uvedené výše v obsahu těchto dohod. O problematice poskytování pracovního volna při pracovní neschopnosti a dalších překážkách v práci bude pojednáno v příslušných kapitolách této disertační práce.

Pracovněprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr se řídí ustanoveními o pracovním poměru obsažených v zákoníku práce. Toto však neplatí v případě odstupného, pracovní doby a doby odpočinku, skončení pracovního poměru a odměny z dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Ve smyslu § 2 zákoníku práce, tedy zásady „co není zakázáno, je dovoleno,“ je možné další podmínky dohod o pracích mimo pracovní poměr sjednat na základě vzájemného konsenzu obou subjektů tohoto právního vztahu v samotné dohodě, popřípadě pouze ústně i mimo dohodu.

²⁴ Jestliže zaměstnanec začal konat práci pro zaměstnavatele bez uzavření dohody o pracovní činnosti v písemné formě, je nutné pak zvážit, zda se nejedná o vznik pracovního poměru, kde chybějící písemná forma pracovní smlouvy nezakládá neplatnost pracovního poměru (viz. R 19/77)

²⁵ Viz. § 111 zákoníku práce

2. Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace

Zajišťování rovného zacházení a zákaz diskriminace se týká každého člověka. S tímto problémem se setkáváme každý den v mnoha různých situacích. Nejen díky tomu je toto téma již po mnoho let velmi diskutovanou a upravovanou oblastí jak národními, tak i mezinárodními právními předpisy.

Institut zajištění rovného zacházení a dodržování zákazu jakékoliv diskriminace zaměstnanců patří v pracovním právu k základním zásadám pracovněprávních vztahů. S ohledem na nerovné postavení v pracovněprávním vztahu zaměstnance a zaměstnavatele při výkonu závislé práce je zejména v pracovním právu význam rovného zacházení a zákazu diskriminace stěžejní.

Listina základních práv a svobod již ve svém základním ustanovení - článku 1 stanoví, že lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezczitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné. V článku 3 odstavci 1 se uvádí, že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. Dále odstavec 3 téhož článku zaručuje, že nikomu nesmí být způsobena újma na právech pro uplatňování jeho základních práv a svobod.

Rozebrat celou tuto problematiku zákazu diskriminace by bylo na velmi rozsáhlé pojednání, proto se pro účely této práce zaměřím na zákaz diskriminace a zásadu rovného zacházení konkrétně mezi muži a ženami v pracovněprávních vztazích a speciálně s ohledem na těhotné ženy, matky a zaměstnance pečující o dítě do věku 8 let, jako skupinu osob, které bych se v této práci chtěla probádat především a pojednat o nich konkrétněji.

Zákoník práce navazuje na výše zmíněné ustanovení Listiny a blíže ho specifikuje tím, že upravuje rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Dle těchto ustanovení je zaměstnavatel povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost

dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace.

Paragraf 16 odst. 2 a § 17 ZP odkazuje na antidiskriminační zákon, který definuje základní pojmy týkající se diskriminace a rovného zacházení a rovněž upravuje právní prostředky ochrany před diskriminací nejen v pracovněprávních vztazích. Tímto předpisem je nový zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších zákonů (dále jen antidiskriminační zákon), který nabyl jako celek účinnosti dnem 1. 12. 2009.

Antidiskriminační zákon zpracovává příslušné předpisy Evropských společenství a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace, a to v oblastech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují, členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují, sociálního zabezpečení, přiznání a poskytování sociálních výhod, přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování, přístupu ke vzdělání a jeho poskytování, přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

Tento zákon rozlišuje pojmy jako je diskriminace přímá a nepřímá, dále obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci, navádění k diskriminaci, zajišťování rovného zacházení a další.

Podle antidiskriminačního zákona se za diskriminaci považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Odstavec 3 § 2 tohoto zákona definuje přímou diskriminaci jako takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství

nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace. Diskriminací je také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu podle odstavce 3.

Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 výše uvedeného zákona osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.

Antidiskriminační zákon však také stanoví v § 6 přípustné formy rozdílného zacházení. Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud je např. vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nebo pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nebo povoláním nezbytná, nebo pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému osoba ucházející se o zaměstnání nebo povolání dosáhne důchodového věku podle § 32 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

Za diskriminaci rovněž nelze považovat rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Diskriminací z důvodu pohlaví tedy není rozdílné zacházení ve věcech přístupu nebo odborné přípravě k zaměstnání nebo povolání, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.

Diskriminací také není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a za účelem ochrany

osob mladších 18 let nad rámce stanovené zvláštními právními předpisy, jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné. Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení při poskytování služeb, které jsou nabízeny v oblasti soukromého a rodinného života a úkonů prováděných v této souvislosti.

Přijetí dočasných opatření zaměstnavatele ve prospěch méně zastoupeného pohlaví rovněž nelze chápat jako diskriminaci. Jedná se o tzv. pozitivní opatření směřující k tomu, aby při přijímání fyzických osob do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě zaměstnanců a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Zákon však v § 7 odstavce 3 stanoví, že ve výše uvedených případech nesmí dojít k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby.²⁶

Zásada rovného zacházení se tak line celou etapou trvání zaměstnání, již od předmluvních vztahů až do doby, která představuje samotný pracovněprávní vztah (např. rozdílné uplatňování náhrady škody).

Od 1. prosince 2009 se každý, kdo se cítí být diskriminován, může o pomoc obrátit na veřejného ochránce práv. Ochránce jeho stížnost posoudí, nabídne řešení situace a pomůže oběti diskriminace v dalším postupu.

Do úplné účinnosti antidiskriminačního zákona se porušováním rovného zacházení a zákazu diskriminace zabíraly zejména inspektoráty práce a úřady práce, které rovněž prováděly a provádějí dohled nad dodržováním výše uvedených pravidel ze strany zaměstnavatele. Teprve po zhodnocení situace výše uvedenými institucemi se mohl poškozený občan obrátit na veřejného ochránce práv s žádostí o přezkum rozhodnutí inspektorátu práce nebo úřadu práce. Počínaje prvním prosincem roku 2009 se jednáním zaměstnavatele může zabývat přímo i ochránce, jestliže bude někdo namítat, že byl diskriminován. Ochránce může prověřit, jestli zaměstnavatel postupoval v souladu s antidiskriminačním zákonem. Pokud ombudsman zjistí, že došlo k diskriminaci, doporučí stěžovateli nejvhodnější postup. V případě, že se stěžovatel rozhodne podat žalobu a požadovat nejen ukončení diskriminačního jednání,

²⁶ Srov.: Bělina, M., a kol. *Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání*. Praha: C.H. Beck, 2010, str. 181

ale např. i náhradu způsobené škody, ochránce mu může nabídnout součinnost při zajišťování důkazů diskriminačního jednání.²⁷

Antidiskriminační zákon v některých ustanoveních prohlubuje a provádí platnou právní úpravu - např. výše uvedená Listina v čl. 3 nebo zákon o zaměstnanosti v § 4 – „Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání“ nebo zákon č. 218/2002 Sb., zákon o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech, ve znění pozdějších předpisů (dále jen služební zákon) - Hlava I v § 80 – „Zákaz diskriminace ve služebním poměru“ nebo zákon č. 221/1999 Sb., zákon o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů v § 2 odst. 3²⁸). Část druhá antidiskriminačního zákona, která mění zákon č. 349/1999 Sb., zákon o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o Veřejném ochránci práv) je však důležitým krokem k přímému prosazování práv zaměstnanců, případně uchazečů o zaměstnání. Ombudsman, jak již bylo uvedeno výše, je oprávněn pomoci diskriminovaným osobám s upuštěním od protiprávního jednání ze strany zaměstnavatele, aby byly odstraněny následky tohoto jednání, a dále ochránce zejména poskytne odbornou právní pomoc při podání stížnosti popřípadě žaloby na zaměstnavatele s možností žádat o přiměřené zadostiučinění, případně adekvátní náhradu za způsobenou škodu.

Dle mého názoru je toto ustanovení v zákoně o veřejném ochránci práv důležitým bodem pro mnoho zaměstnanců i uchazečů o práci s ohledem na bezplatnou pomoc ombudsmana a efektivnost při zjišťování a shromažďování podkladů v případě, kdy se šetřením zjistí, že došlo k porušení práva ze strany zaměstnavatele.

²⁷Srov.: <http://www.ochrance.cz/tiskove-zpravy-2010/ochrance-zahajuje-tazeni-proti-diskriminaci>

²⁸ Viz.: z. č. 221/1999 Sb. - § 2 (3) *Služební orgány jsou povinny zajišťovat rovný přístup a rovné zacházení se všemi uchazeči o povolání do služebního poměru (dále jen "uchazeč") a se všemi vojáky při vytváření podmínek výkonu služby, zejména pokud jde o odbornou přípravu a dosažení služebního postupu, odměňování, jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty. Je zakázána diskriminace uchazečů a vojáků z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, víry a náboženství, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu a povinností k rodině, těhotenství nebo mateřství anebo proto, že vojákyně kojí. Je zakázáno i takové jednání služebních orgánů, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za takové jednání se považuje i navádění k diskriminaci. Za diskriminaci se nepovažují případy, kdy je pro odlišné zacházení věcný důvod počítavající v povaze služby, kterou voják vykonává, a který je pro výkon této služby nezbytný.*

3. Mezinárodní dokumenty

Pracovní právo je právním odvětvím sui genesis, a to zejména s ohledem na to, že přes četné soukromoprávní rysy, má především funkci ochrannou, a to konkrétně ve vztahu k zaměstnanci. V souvislosti s překážkami v práci se tento rys pracovního práva stává meritem věci. Dochází zde k dočasné nemožnosti nebo obtížnosti plnění základních pracovněprávních povinností ať již vlivem zaměstnavatele nebo zaměstnance. Zaměstnanec se tak dostává do pozice slabšího, kdy není možné vykonávat práci pro zaměstnavatele, a pracovní právo má za úkol ho v této pozici ochránit. Tento protekcionismus má za cíl ochránit především pracovněprávní vztah jako takový před jeho zánikem a dále ochránit samotného zaměstnance před negativním dopadem překážek v práci na jeho sociální status a životní standard.

Podle článku 10 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústavy České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen Ústava) jsou vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, součástí právního řádu. Stanoví-li něco jiného mezinárodní smlouva než zákon, použije se mezinárodní smlouva.

V této kapitole s názvem Mezinárodní dokumenty bych ráda následně probádala překážky v práci na straně zaměstnankyně, případně osoby pečující o dítě, jelikož se domnívám, že právě tato skupina osob využívá institutu překážek v práci nejčastěji. Základ ústavněprávní ochrany žen v rámci vnitrostátního práva v České republice i v jiných zemích, jak uvidíme dále, vychází z mezinárodněprávních postulátů a ruku v ruce se s nimi vyvíjí a dále utváří.

Nejprve bych však ráda krátce pojednala v souvislosti s předchozí kapitolou o antidiskriminačních právních předpisech na poli mezinárodního práva. Základním mezinárodněprávním dokumentem přijatým k ochraně rovnosti mužů a žen je Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, která byla sjednána zástupci členských států Organizace spojených národů dne 18. prosince 1979. Mezi prvními státy, které ji ratifikovaly, byla i tehdejší Československá socialistická republika.²⁹ Přistoupilo k ní více než 174 států, je tedy mezinárodně uznávaná a má silné postavení ve světovém právním systému. Tato Úmluva je tedy i součástí našeho právního řádu, a to na základě

²⁹ Pod. též: MPSV: *Plnění Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen II*, Praha 2003

článku 10 Ústavy ČR. Dne 10. prosince 1999 podepsala Česká republika Opční protokol k této Úmluvě. Pro ČR vstoupil v platnost 26. května 2001, a byl vyhlášen ve Sbírce mezinárodních smluv jako sdělení MZV č. 57/2001 Sb.m.s.

Na základě Opčního protokolu mohou osoby nebo skupiny osob, které se považují za oběti kteréhokoliv z práv stanovených Úmluvou OSN o odstranění všech forem diskriminace žen ze strany České republiky, předložit Výboru OSN pro odstranění diskriminace žen oznámení o takovém porušení. Stěžovatelé musí před podáním oznámení vyčerpat všechny dostupné vnitrostátní opravné prostředky a zároveň se musí jednat o záležitost, která dosud nebyla výborem či jinou mezinárodní institucí pro řešení sporů projednávána. Po neveřejném projednání oznámení sdělí Výbor stranám sporu svůj názor na oznámení s případnými doporučeními.³⁰

První závazky vztahující se k ženám, vtělené do mezinárodních smluv, uzavřely státy, převážně evropské, až na počátku dvacátého století. Týkaly se spolupráce států při potírání obchodu se ženami, probíhajícího přes hranice států i celých kontinentů, a měly vazbu na tehdy se stabilizující mezinárodně právní zákaz otroctví. Smyslem přijatých závazků byla ochrana žen před krajními formami vykořisťování, souvisejícími s jejich biologickými specifiky.

První úmluva o obchodu se ženami z roku 1904 byla uzavřena v Paříži a zavazovala státy k přijetí vnitrostátních opatření správní povahy.

Vedle ochrany žen před vykořisťováním z důvodu pohlaví, tedy oblasti mezinárodního práva trestního, se paralelně rozvíjela i mezinárodní normativa v oblasti pracovního práva, určená k ochraně žen v pracovním procesu a ke zlepšení pracovních podmínek žen.

Prvním aktem tohoto okruhu byla **Bernská úmluva o zákazu noční práce žen z roku 1906**. Významným mezníkem v oblasti ochrany žen v pracovním právu byl rok 1919, kdy došlo ke vzniku Společnosti národů. Její zakládací listina, **Pakt společnosti národů**, uložil členským státům Společnosti ve svém článku 23 lit. a, „zabezpečit a zachovat slušné a lidské pracovní podmínky pro muže, ženy a děti na svém území a v zemích, s nimiž jsou v obchodních a průmyslových stycích, a k tomuto cíli zřizovat

³⁰ Srov.: MPSV: *Plnění Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen II*, Praha 2003

a udržovat potřebné mezinárodní organizace.“ Společnost národů byla Paktem pověřena obecným dohledem nad úmluvou o obchodu se ženami.

Dalším důležitým krokem v této oblasti byl vznik **Mezinárodní organizace práce**, která byla taktéž založena v roce 1919 a byla přiřčeněná ke Společnosti národů, převzala do své agendy i ochranu sociálních a pracovních podmínek žen. V následujících letech se Mezinárodní organizace práce orientovala především na zmírnění tíživých pracovních podmínek žen cestou ochranných opatření, vtělených do mezinárodních úmluv přijímaných v rámci této organizace.³¹

Mezi ratifikované mezinárodní smlouvy patří právě i úmluvy Mezinárodní organizace práce jako je například Úmluva MOP č. 100/1951, o stejném odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty (ratifikována zákonem č. 450/1990 Sb.), Úmluva MOP č. 111/1958, o diskriminaci v zaměstnání a povolání (ratifikována zákonem č. 465/1990 Sb.), Úmluva MOP č. 124/1965, o lékařské prohlídce způsobilosti mladistvých při zaměstnávání pod zemí a v dolech, Úmluva MOP č. 140/1974, o placeném studijním volnu (č. 491/1990 Sb.), Úmluva MOP č. 142/1975, o poradenství při volbě povolání a odborného vzdělávání v zájmu rozvoje lidských zdrojů (č. 141/1980 Sb.), Úmluva MOP č. 148/1977, o ochraně pracovníků před riziky z povolání v pracovních podmínkách zapříčiněných znečištěním vzduchu, hlukem a vibracemi (č. 444/1991 Sb.) nebo Úmluva MOP č. 159/1983, o odborné rehabilitaci a zaměstnanosti - invalidních osob (č. 72/198 Sb.). Tyto úmluvy jsou zapracovány do zákoníku práce, případně souvisejících předpisů.

Ochrana pro těhotné ženy a matky se stala předmětem mezinárodního zájmu po 1. světové válce.

Mezinárodní organizace práce přijala v roce 1919 **Úmluvu č. 3 o ochraně mateřství**, která stanovila, že ženy v šestinedělí nesmí pracovat, mohou opustit práci 6 týdnů před porodem, pokud jim to doporučí lékař, budou dostávat peněžité dávky z veřejnoprávních fondů tak vysoké, aby zajistily zdravý vývoj matky i jejího dítěte, budou mít nárok na bezplatné ošetření lékaře nebo porodní asistentky po dobu porodu a budou mít nárok na přestávku na kojení v délce 30 minut.

³¹ Srov.: Radvanová, S., Štangová, V., Císařová, D., Koubová, E., Hybnerová, S. : *Právní postavení žen v České republice*, AUC Iuridica, 42, 1996, str. 118

Tato úmluva byla v roce 1952 revidována. V dnešním platném znění již nacházíme mateřskou dovolenou ve výši 12 týdnů, z toho nejméně 6 týdnů po porodu. Pokud žena před porodem vyčerpá více než 6 týdnů z objektivních důvodů, prodlouží se jí dovolená o tuto dobu. Národní legislativy mají pravomoc předepsat další dovolenou ze zdravotních důvodů. Po tuto dobu má žena nárok na peněžité dávky a zdravotní služby. Ostatní pravidla zakotvená v úmluvě z roku 1919 jsou zachována a zpřesněna.³²

Zásadní význam měla pro oblast základních lidských práv druhá světová válka. V této době musely často ženy pracovat jak v neúnosných pracovních podmínkách, tak i v neomezené pracovní době a celkově musely zastat práci mužů. Tato situace urychlila emancipační proces a vznikem **Charty OSN** došlo poprvé k vyhlášení základních lidských práv, důstojnosti a hodnoty lidské osobnosti a rovných práv mužů a žen, které byly zakotveny již v preambuli Charty, která otevřela prostor pro koncepci zrovnoprávnění žen v mezinárodním měřítku a pro její mezinárodně právní vyjádření a zabezpečení. Je zde vyjádřen i princip nediskriminace z důvodu rasy, pohlaví, jazyka nebo náboženství. Jedním ze čtyř hlavních orgánů OSN je Hospodářská rada, která je zmocněna činit doporučení s cílem zajistit úctu k lidským právům a svobodám pro všechny a usnadnit tak i jejich realizaci v oblasti zrovnoprávnění žen.

Hospodářská a sociální rada byla dále Chartou ve svém článku 68 zmocněna zřídit zvláštní komisi pro podporu lidských práv. Ve smyslu tohoto ustanovení Rada zřídila v roce 1946 Komisi pro statut žen se statutem expertního orgánu Rady.

Charta OSN představuje první univerzálně platný instrument ochrany lidských práv a svobod s povinností státu zabezpečit tato práva a svobody bez diskriminace pro ženy.

Dalším mezníkem v ochraně práv žen je **Všeobecná deklarace lidských práv**, přijatá Valným shromážděním OSN 10. prosince 1948. Původně nebyla deklarace právně závazná, avšak později se stala vzorem mnoha ústav členských států, které na ni i ve svých ústavách odkazují, jako na pramen práva. Již v její preambuli nacházíme odvolání na Chartou deklarovaná rovná práva mužů a žen a článek 25 odst. 2 stanoví, že „...matka a dítě mají právo na zvláštní pomoc a podporu.“

³² Tomeš, I., Koldínská, K.: *Sociální právo Evropské unie*, C.H.Beck, 2003, str. 188 – 189.

Prvním instrumentem navazujícím na oba výše zmíněné dokumenty byla **Úmluva o politických právech žen** z roku 1952. Jde zároveň o první úmluvu nediskriminační povahy (to znamená, že neobsahuje ochranná ustanovení). Podobný ráz mají i další úmluvy přijaté v rámci mezinárodních organizací přidružených k OSN – jsou jimi například **Úmluva o stejné odměně zaměstnaných mužů a žen za stejnou práci**, přijatá v rámci Mezinárodní organizace práce (MOP) v roce 1951, další **Úmluva o zákazu diskriminace ve vzdělání, v rámci UNESCO**, která byla přijata v roce 1960.

Dne 16. 12. 1966 byly v New Yorku vyhlášeny Valným shromážděním OSN dva stěžejní mezinárodněprávní dokumenty, které byly o deset let později, 13. 10. 1976, zveřejněny ve sbírce zákonů ČSSR. Tyto dokumenty proklamují nezadatelná lidská práva přirozené důstojnosti a rovných a nezczitelných práv všech členů lidské rodiny, vycházející z Charty OSN, které jsou základem svobody, spravedlnosti a míru ve světě. Jsou jimi **Mezinárodní pakt o občanských a politických právech** a **Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (č.120/1976 Sb.)**, který ve svém článku 10 odst. 2 stanoví, že „Zvláštní ochrana by měla být poskytována matkám v průběhu přiměřeného období před a po narození dítěte. Během tohoto období by měla být pracujícím matkám poskytnuta placená dovolená nebo dovolená s odpovídajícími požitky ze sociálního zabezpečení.“

V rámci MOP pokračoval rozvoj pracovních standardů speciálně se týkajících žen. Tento stav byl dán silicí zaměstnaností žen a především i žen mající děti. **Úmluva č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání** z roku 1958 napomáhala státům přijímat a vytvářet nediskriminační politiku a legislativu. Každý stát, který ratifikoval tuto Úmluvu, je povinen zajistit její základní cíl, tj. rovnost příležitostí a zacházení, vnitrostátními prostředky, včetně právních.

Roku 1981 byla přijata **Úmluva č. 156 o pracovnících s rodinnými povinnostmi**, jejímž cílem bylo vytvořit stejné podmínky a zacházení pro ženy a muže s rodinnými povinnostmi. Úmluva obsahuje výlučné nediskriminační opatření a *expresis verbis* stanoví, že rodinné povinnosti samy o sobě nemohou být právoplatným důvodem pro ztrátu zaměstnání, a to jak pro muže, tak i pro ženy.

Úmluva č. 103 o ochraně mateřství z roku 1952, revokující starší úmluvy z roku 1919 a 1946, se především zabývá diskriminační praxí vůči ženám ztrácejícím zaměstnání z důvodu těhotenství. Úmluva je obecným uznáním práva žen a matek

na zaměstnání a na návrat do zaměstnání po ukončení mateřských povinností. Tato úmluva dává mateřskou dovolenou na úroveň dovolené ze zdravotních důvodů a nepřipouští, aby v průběhu mateřské dovolené byla ženě dána výpověď ze zaměstnání, nebo aby jí výpověď ze zaměstnání byla dána ve lhůtě, která vyprší v době její nepřítomnosti v zaměstnání z důvodu mateřské dovolené.

Mezi další úmluvy v rámci MOP patří úpravy chránící zdraví a bezpečnost žen při práci – jsou to především úmluvy: **Úmluva č. 114 o ochraně před radiací z roku 1960**, **Úmluva č. 114 o maximálních břemenech z roku 1967**, **Úmluva č. 136 týkající se benzenu z roku 1971** nebo **Úmluva č. 170 o chemikáliích z roku 1990**, o noční práci žen – zejména: **Úmluva o noční práci žen č. 89 a 171 z roku 1948 a 1990**, a úmluvy upravující pracovní podmínky žen – například: **Úmluva č. 140 o placeném studijním volnu z roku 1974**.

Dalším stěžejním momentem v mezinárodně právní ochraně žen je **Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen** přijatá v rámci OSN v roce 1979 v New Yorku. Z této úmluvy vyplývá pro jednotlivé státy povinnost rovného zacházení s muži a ženami, nepřipustnost diskriminace ve všech oblastech lidské činnosti. Pro oblast pracovního práva je velmi důležitý článek 11, kde se pojednává o povinnosti státu přijmout veškerá příslušná opatření k odstranění diskriminace žen v zaměstnání s cílem zajistit, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, stejná práva. A dále mimo jiné zejména zabezpečit práva na ochranu zdraví a na bezpečné pracovní podmínky včetně ochrany poslání ženy jako matky. V Úmluvě je i ustanovena povinnost státu přijmout veškerá příslušná opatření k zákazu, pod hrozbou uvalení sankcí, propuštění z důvodu těhotenství nebo mateřské dovolené a diskriminace při propouštění z důvodu manželského stavu a například opatření k poskytování zvláštní ochrany těhotným ženám v druzích práce, jež se ukázaly být pro ně škodlivé.³³

Tato Úmluva byla jménem tehdejší Československé socialistické republiky podepsána v Kodani dne 17. července 1980. Úmluva vstoupila v platnost na základě svého článku 27 odstavce 1 dnem 3. září 1981. Pro naši republiku vstoupila v platnost 18. března 1982.

³³ Pavlíček, V., a kolektiv: *Ústava a ústavní řád České republiky, 2.díl Práva a svobody*, Linde Praha, a.s., 1999, str.531 – 532

Právo zaměstnaných žen na ochranu mateřství nacházíme v článku 8 revidované **Evropské sociální charty** z roku 1996, která patří mezi dokumenty Rady Evropy a kterou je Česká republika vázána. Státy, které se prohlásily za vázané tímto článkem, se zavázaly poskytnout alespoň 14 týdenní mateřskou dovolenou, stanovit na dobu těhotenství a mateřské dovolené zákaz výpovědi, upravit povinné přestávky ke kojení a regulovat noční a těžkou fyzickou práci těhotných žen a matek.

Novela Ústavy České republiky – úst. zák. 395/2001 Sb. – novým zněním článku 10, s účinností od 1. 6. 2002, inkorporovala do našeho právního řádu všechny vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament ČR souhlas a jimiž je Česká republika vázána s tím, že stanoví-li taková smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva. Aplikační přednost se vztahuje i k předpisům od zákonů odvozených, totéž platí i o nutnosti souladného výkladu těchto norem s inkorporovanými mezinárodními smlouvami. Pod uvedený režim patří všechny mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jeho právní předchůdci a které splňují další kritéria čl. 10.³⁴ Tedy jelikož náš stát všechny významné výše uvedené mezinárodní smlouvy a úmluvy ratifikoval a je jimi právně vázán, v případě rozporu se zákonem či jiným předpisem nižší normativní síly použije se tato úmluva či smlouva.

³⁴Srov.: Hendrych, D., a kolektiv: *Správní právo : obecná část*, 6.vydání, Praha : C.H.Beck, 2006, str. 48-49

3.1. Legislativa Evropských společenství/Evropské unie týkající se překážek v práci (zejména na straně zaměstnance)

Přístupem České republiky k Evropské unii, dne 1. května 2004, se stala legislativa Evropských společenství právně závaznou i pro Českou republiku. K tomuto dni bylo nutno sjednotit naši a evropskou právní úpravu tak, aby odpovídala požadavkům, ke kterým jsme se zavázali Asociační dohodou o přístupu České republiky a dalších zemí k Evropským společenstvím. Náš původní zákoník práce z roku 1965 těmto podmínkám ne zcela vyhovoval. Bylo tedy nutné implementovat mnoho směrnic EU a uskutečnit řadu opatření, která by plně vyhovovala Evropské unii a kterými by se docílilo plné slučitelnosti obou právních systémů.

Náš nový zákoník práce by již měl být plně slučitelný s právem komunitárním. Ovšem původní zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb.) z roku 1965 tomuto požadavku nevyhovoval. Bylo tedy nutno naši právní úpravu pracovního práva harmonizovat.

Jak tvrdí V. Štangová nejvýznamnější novela byla uskutečněna zákonem č. 155/2000 Sb., který nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2001. Význam této novely spočívá zejména v tom, že jejím, hlavním cílem byla harmonizace české právní úpravy s právem Evropských společenství. Do zákoníku práce č. 65/1965 Sb. bylo promítnuto více jak tři desítky směrnic Rady ES, čímž bylo dosaženo jeho slučitelnosti s právem ES, které upravuje tuto problematiku.³⁵

Změny, které tato novela přinesla, lze rozdělit do 3 základních skupin, jak uvádí V. Štangová. Jsou to zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace, dále to je právní úprava konkurenční doložky a v neposlední řadě omezení ve sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou.

Pro tuto práci je především stěžejní první skupina, a to zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace. V této oblasti byly od roku 2000 přijaty především tyto směrnice Rady ES:

- * **Směrnice Rady ES č. 2000/78**, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání. Tato směrnice vyžaduje stanovení obecného rámce pro boj s diskriminací na základě víry

³⁵ Štangová, V.: *K připravované euronovele zákoníku práce*, Právo a zaměstnání, č. 11/2003, str. 9

nebo světového názoru, zdravotního stavu, věku nebo sexuální orientace, pokud jde o zaměstnání a výkon povolání. V této směrnici se nachází vysvětlení pojmů jako je přímá a nepřímá diskriminace. Přímou diskriminací se rozumějí případy, kdy s jednou osobou je zacházeno méně příznivým způsobem, než je nebo by bylo zacházeno s jinou osobou ve srovnatelné situaci, na základě víry nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Nepřímou diskriminací se pak rozumějí případy, kdy by zjevně neutrální ustanovení, kritérium nebo zvyklost uvedlo osoby na základě jejich víry nebo světového názoru, zdravotního stavu, věku nebo sexuální orientace do určité nevýhody v porovnání s jinými osobami.

- ✱ **Směrnice Evropského parlamentu a Rady ES č. 2002/73, kterou se mění směrnice Rady ES č. 76/207 o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Zásadou rovného zacházení se rozumí vyloučení jakékoliv diskriminace na základě pohlaví buď přímo nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav. Tato směrnice kromě pojmů jako je přímá a nepřímá diskriminace dále definuje pojmy jako je obtěžování a sexuální obtěžování.**

V souvislosti s těmito směrnici bylo nutno změnit zákoník práce č. 65/1965 Sb., a to tak, že byl rozšířen § 1 o odstavce 5 až 10. Nový zákoník práce (jak již bylo uvedeno výše) by již měl být zcela v souladu se všemi směrnici Evropské unie, ustanovení o rovném zacházení a zákazu diskriminace nalézáme v § 16 a 17, které dále odkazují na speciální zákon, a to antidiskriminační zákon a blíže o nich pojednám ve speciální kapitole.

Jak vyplývá ze znění antidiskriminačního zákona, jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi svými zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité

hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.³⁶

Bylo by vhodné si uvědomit, že z dikce § 16 odstavce 3 zákoníku práce nám vyplývá, že za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení v pracovněprávních vztazích, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný. Cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.

Zákoník práce ve svém § 17 odkazuje na zvláštní právní předpis, který upravuje právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích, rovněž vymezuje pojmy, jako jsou přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné. Tímto právním předpisem je zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých dalších zákonů – již výše uvedený antidiskriminační zákon.

Původním zdrojem práva na rovné zacházení s muži a ženami v zaměstnání je v kontextu evropského práva článek 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství z roku 1957. Hlavním cílem tohoto ustanovení je zajišťovat a prosazovat princip rovné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty na území všech členských států.

Článek 119 přijetím Amsterodamské smlouvy přečíslovaný na 141 stanoví, že:³⁷

- 1. Každý členský stát zajistí v průběhu první etapy uplatnění zásady rovné odměny mužů a žen za stejnou práci a práci stejné hodnoty.**
- 2. Odměnou ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní dávky, které zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci z titulu pracovního poměru. Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace podle pohlaví znamená:**

³⁶ Štangová, V.: *K připravované euronovele zákoníku práce*, Právo a zaměstnání, č. 11/2003, str. 11

³⁷ Tučně je vyznačeno původní znění článku 119 Smlouvy o založení EHS z roku 1957

- a) **že odměna za stejnou práci při úkolové mzdě se vypočítává podle stejného tarifu,**
b) **že odměna za práci při hodinové mzdě je stejná při stejném druhu práce.**
3. Rada přijme postupem podle článku 251 a po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem opatření k zabezpečení uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení s muži a ženami v otázkách práce a zaměstnanosti, včetně zásady rovného odměňování za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.
4. S ohledem na plné zajištění rovného zacházení s muži a ženami v pracovním procesu nebrání zásada rovného zacházení žádnému členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho profesní kariéře.

Velmi důležitým bodem ve vývoji řešení nejrůznějších sporných otázek týkajících se rovného zacházení s muži a ženami je Soudní dvůr Evropských společenství. První příležitost zabývat se případem diskriminace žen měl ESD v rámci EHS v roce 1971. Tehdy se fyzická osoba, paní Defrenne, jako soukromý žalobce dovolávala před belgickým soudem vůči svému zaměstnavateli práva na rovnou odměnu právě na základě článku 119. Vzhledem k tomu, že se zdálo, že tento článek ukládá povinnosti pouze členským státům, nebyl si příslušný belgický soud jistý, zda se tohoto ustanovení může při ochraně svých práv dovolávat i soukromá osoba. Požádal tedy ESD, aby v tomto ohledu vydal rozhodnutí o předběžné otázce podle článku 117 Smlouvy o založení EHS. ESD ve svém rozhodnutí samozřejmě stanovil, že článek 119 má přímou účinnost, tzn., že se ho může jednotlivec dovolávat před národními soudy. Tento rozsudek byl výrazným mezníkem pro počátek rozvoje velmi bohatého zdroje komunitárního práva.³⁸

Jedna z hlavních zásad zakládajících dokumentů Evropských společenství byla zakotvena ve směrnici Rady 76/2007/EHS ze dne 9. 2. 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění směrnice Evropského

³⁸ Srov.: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: *Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen*, Praha 2005

parlamentu a Rady 2002/73/ES. Smyslem této směrnice je, bez ohledu na právní povahu vztahu, ve kterém osoba vykonává práci pro zaměstnavatele, zabezpečit rovné příležitosti a rovné zacházení pro obě pohlaví v zaměstnání, při výkonu povolání a při odborné přípravě, včetně pracovních podmínek. Tato směrnice definuje pojmy jako je obtěžování a sexuální obtěžování a dále stanoví, že za diskriminaci se rozumí i navádění k diskriminaci na základě pohlaví.

Princip rovné odměny, vyjádřený v článku 119, byl dále prohlouben přijetím směrnice Rady 75/117/EHS z 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy. Zapracování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy do legislativy zemí Evropské unie znamenal stěžejní moment pro odstranění veškeré diskriminace na základě pohlaví ve vztahu ke všem formám a podmínkám odměňování v nejširším slova smyslu. Od té doby se – především díky působnosti Komise – rozsah legislativy o rovném zacházení podstatně rozšířil a přepracoval, a to o celou řadu směrnic a doporučení.

Jelikož směrnice Rady 76/2007/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy a směrnice Rady 86/378/EHS, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků podstatným způsobem změněny a také s ohledem k tomu, že směrnice Rady 75/117/EHS, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny pro muže a ženy a směrnice Rady 97/80/ES, o důkazním břemenu v případě diskriminace na základě pohlaví obsahují taktéž ustanovení týkající se zavedení zásady rovného zacházení s muži a ženami, ve kterých jsou nyní prováděny další změny, byly uvedené směrnice v zájmu srozumitelnosti a přehlednosti přepracovány a sloučeny do jednoho dokumentu, a to do směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnávání a povolání. Do této směrnice (v přepracovaném znění) byly taktéž zahrnuty prvky vyplývající z judikatury Soudního dvora Evropských

společenství z oblasti rovného zacházení. Novou směrnicí jsou s účinností od 15. srpna 2009 zrušeny směrnice 75/117/EHS, 76/207/EHS, 86/378/EHS a 97/80/ES.³⁹

Velký vliv na naše právo měla i směrnice Rady 2000/78, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání. Tato směrnice je stěžejní mimo jiné tím, že definuje dva velmi důležité pojmy, kterými jsou přímá a nepřímá diskriminace.

Podle směrnice Rady 2000/78 se přímou diskriminací rozumějí případy, kdy s jednou osobou je zacházeno méně příznivým způsobem, než je nebo by bylo zacházeno s jinou osobou ve srovnatelné situaci, na základě víry nebo světového názoru, invalidity, věku nebo sexuální orientace.

Naopak nepřímou diskriminací pak chápeme případy, kdy by zjevně neutrální ustanovení, kritérium nebo zvyklost uvedlo osoby na základě jejich víry nebo světového názoru, zdravotního stavu, věku nebo sexuální orientace do určité nevýhody v porovnání s jinými osobami. V této souvislosti je nutno za nepřímou diskriminaci z důvodu zdravotního stavu považovat i odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření pro zajištění přístupu zdravotně postižených osob k výkonu pracovní činnosti a funkčnímu nebo jinému postupu.⁴⁰

Antidiskriminační zákon, na který odkazuje zákoník práce v §16 odst. 2, definuje, jak již bylo uvedeno výše, přímou diskriminaci jako takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.

Při bližším zkoumání můžeme zjistit, že úprava v antidiskriminačním zákoně je značně podrobná a především bychom si mohli povšimnout, že o přímé diskriminaci hovoříme nejen u úmyslného jednání, ale i u neúmyslného, spočívajícího v opomenutí.

³⁹ Srov.: Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E., Knebl, P., Schmied, Z., Tomandlová, L., Trylč, L. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2009*, 3. aktualizované vydání, Olomouc: Anag, spol. s r.o., 2009, str. 1082

⁴⁰ Srov.: Štangová, V.: *K připravované euronovele zákoníku práce*, Právo a zaměstnání, č. 11/2003

Tento fakt by mohl být důležitý v tom smyslu, že dle směrnice se opomenutí řadí mezi nepřímou diskriminaci, která by jistě následně měla při vzniku odpovědnosti zaměstnavatele lehčí sankce, nežli diskriminace přímá.

Při novelizacích nového antidiskriminačního zákona by tedy bylo vhodné zajistit jeho plnou slučitelnost se směrnicí Rady ES 2000/78, která je pro Českou republiku právně závazná a vyvarovat se případnému rozporu s ní.

Ustanovení mnohých směrnic má na práva občanů Společenství přímý účinek, čímž se pro jednotlivce vytváří prostor dovolávat se jich proti těm členským státům, které je do svých národních systémů implementovaly nesprávně nebo vůbec. Touto cestou se na rozvoji soudcovského práva velkou měrou podílejí i občané Společenství a jejich právní zástupci, kteří se domáhají před svými národními soudy svých práv.

Komunitární právo je od 1. května 2004 součástí našeho právního systému, proto je nezbytné zmínit i některé judikáty ESD v této práci, které se týkají problematiky zde zmiňované. Tato rozhodnutí rozvíjejí a doplňují unijní právo a tím pádem i náš právní systém.

Evropský soudní dvůr rozhodoval kauzy v mnoha oblastech – ať už se jednalo o rovné postavení mužů a žen v právu Evropské unie, rovné odměňování, rovné zacházení, rovné zacházení pro osoby samostatně výdělečně činné a pro jejich spolupracující partnery nebo pokud šlo o právní normy týkající se otázek těhotenství a mateřství, rodičovské dovolené a rodičovského volna, které budou zmíněny v příslušných kapitolách této práce, či další otázky, jako je sexuální obtěžování, netypická (prekérní) zaměstnání a další. Já se v této práci zaměřím jen na některé z nich, které dle mého soudu jsou stěžejní.

Tedy pokud hovoříme například o rovném odměňování, pak právní rámec pro zavedení zásady rovné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty mezi muži a ženami poskytuje již zmíněná směrnice Rady 75/117/EHS z 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy.

V červnu 1994 Komise přijala Memorandum o rovné odměně za práci stejné hodnoty, které definuje rozsah a pojem rovného odměňování za práci stejné hodnoty,

dále poskytuje průvodní kritéria, která je třeba použít při hodnocení a klasifikaci jednotlivých druhů prací.⁴¹

Jedním z nejvýznamnějších případů je rozhodnutí ve věci Barber C – 262/88, ve kterém Soudní dvůr rozhodl, že dávky placené v rámci zaměstnaneckých penzijních programů spadají do působnosti článku 119. Tato kauza je obsažena v Příloze č. 7 této práce pro názorný příklad judikátu ESD. Toto rozhodnutí podnítilo výskyt daleko většího množství soudních případů v této oblasti.

Na základě tohoto případu můžeme konstatovat, že současný zákoník práce zásadu rovného odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty splnil ve svém § 16 odst. 1. Problém ovšem stále ještě nastává v praxi. Nejen že ženy mají stále daleko horší postavení již při přijímacím řízení na místo, o které mají zájem (a zvláště ještě stále po uvedení faktu, že jsou matky malého dítěte), než muži, ale stále nacházíme propastný rozdíl i ve finanční odměně za práci stejného druhu. Rozdíl v platech obou pohlaví, který činí v průměru 6 tisíc korun, patří stále k nejvyšším v Evropě. A pokud porovnáme obsazenost nejvyšších a tedy i nejlépe ohodnocených pozicí v této zemi, dostaneme se k závěru, že opět i tyto pozice patří daleko více mužům a ženy se k nim dostávají jen velmi zřídka. Příkladem může být i první průlomový případ v naší republice paní inženýrky Marie Čauševic z Pražské teplárenské.⁴²

⁴¹ Srov.: MPSV: *Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společností o rovných příležitostech mužů a žen*, Praha 2005

⁴² V této kauze se jednalo o to, že na uvolněný post po finančním řediteli, který odstoupil v květnu 2005, vyhlásila Pražská teplárenská konkurz. V mezičase dostala paní ekonomka Čauševic nabídku na dočasný zástup. Společnost si pak najala specializovanou agenturu na výběr manažerů Kaufmann & Partner. Ta měla nejen najít vhodné kandidáty, ale také je pomoci ohodnotit. Z pěti kandidátů dostala paní Čauševic hodnocení jako jedna z nejvhodnějších, a to nejen od expertní firmy, ale i od dvou ze čtyř členů představenstva.

V teplárenství pracovala už dříve a zastávala také post finanční ředitelky. Pro neshodu mezi šéfy však Pražská teplárenská hledala další uchazeče. Do nového kola výběru dodala personální agentura další tři kandidáty. V součtu všech výběrů Čauševic získala opět nejlepší známku od dvou členů představenstva. Zástupci anglického akcionáře ji však zamítli a prosadili kandidáta druhého výběru Pavla Pejřimovského z Teplárny Písek.

Oficiální důvod pro nepřijetí byl nesouhlas Richarda Lappina a Františka Hejčla, jak stojí v dopise, který dostala zaměstnankyně v září roku 2006. První řekl, že vhodného kandidáta nenašel

Tento spor je velmi průlomový již z hlediska toho, že je prvním v této republice, kdy se jedná o otázce diskriminace z důvodu pohlaví a zvláště pak má velký význam s přihlédnutím k tomu, že již musí být aplikováno i komunitární právo.

Jak již bylo uvedeno výše, ženy jsou stále v daleko horším postavení nežli muži. Avšak obrana žen před diskriminací u soudů je pro většinu žen nemožná. Kromě pracovních povinností musejí pečovat o děti a domácnost a poté je pro ženu velmi obtížné bránit svá práva, pokud by tím měla ohrozit sebe a svou rodinu. Což by se samozřejmě mohlo stát. I přesto, že by svůj spor se zaměstnavatelem vyhrála a získala by rovnocenné ohodnocení jako jiní na její pozici – muži, znamenalo by to pro ni s největší pravděpodobností začátek brzkého konce v tomto zaměstnání.

Zaměstnavatel by však neměl vytvářet překážky pro přístup k zaměstnání zejména chráněným skupinám osob, jako jsou těhotné ženy a matky, naopak by měl vytvářet příznivé pracovní podmínky i pro jejich růst v profesním žebříčku. Tyto ženy a v dnešní době již i muži pečující o děti zastávají velmi důležitou roli – roli vychovatele budoucích generací a zejména proto by měli být především oni podporováni a motivováni zaměstnavateli. Právě to, jak se jim daří v pracovní činnosti,

žádného, druhý uvedl, že paní Čauševic "bude vždy na druhém místě, a to z hlediska informační asymetrie".

Na základě tohoto konkurzu podala Marie Čauševic žalobu na Pražskou teplárenskou, na diskriminaci na základě pohlaví v projednávaném případě výběrového řízení Pražské teplárenské. Tato kauza byla velmi sledovanou mnoha medií, jelikož se jednalo o průlomové rozhodnutí českých soudů. Poslední den soudního jednání v kauze ing. Marie Čauševic versus Pražská teplárenská v září roku 2006 však nepřinesl očekávaný výsledek. Marie Čauševic spor prohrála. Ve svém rozhodnutí soudce Tomáš Mottl řekl: "I přesto, že nebylo nikde stanoveno jasné pořadí jednotlivých kandidátů, nevyšlo najevo, že by Marie Čauševic byla nejlepší. V rámci vyhodnocování jednotlivých uchazečů nebyla Marie Čauševic nijak diskriminována, výsledek hlasování představenstva pak nepodléhá přezkumu soudu."

Právní zástupce paní ing. Čauševic žádal soud o předložení Evropskému soudnímu dvoru v Lucemburku řešení čtyř otázek, které žalující strana v této souvislosti formulovala. Soudce Tomáš Mottl tuto žádost vztahující se k platnosti komunitárních aktů Evropské unie zamítl s tím, že tato pravidla týkající se používání důkazního břemene v diskriminačních sporech již byly transponovány do českého soudního řádu, nevidí tedy potřebu žádat Evropský soudní dvůr o stanovisko. Jelikož tento soudní spor dále pokračuje odvoláním žalující, jak v lednu tohoto roku potvrdil její právní zástupce, dá se předpokládat, že žalující strana bude trvat na předložení těchto otázek Evropskému soudnímu dvoru.

se následně odráží i na životě jejich dětí. Vidinou jisté práce, která je dle jejich představ, uspokojivého příjmu a možnosti kariérního růstu mohou své děti zabezpečit jak po stránce emocionální – spokojeného dětství, tak i hmotné – možnost studovat na vysoké škole, v zahraničí... A následně právě tyto děti znamenají pro naši zemi velký budoucí potenciál v podobě vzdělaného a spokojeného člověka, který se bude snažit o růst ve svém profesním životě.

Na úrovni Evropské unie se konkrétně pracovními podmínkami těhotných žen a matek a jejich ochranou nezabývá ani primární právo Evropské unie, ani Komunitární charta z roku 1989. Až v sekundárním právu EU byly přijaty některé důležité dokumenty upravující tuto problematiku.

Směrnice Rady č. 86/613/EHS ze dne 11. prosince 1986, o provádění zásady rovného zacházení mezi muži a ženami v samostatné výdělečné činnosti, včetně zemědělství, a o ochraně samostatně výdělečně činných žen v těhotenství a mateřství, kladla důraz na rovné zacházení s muži a ženami, pokud jde „o zřízení, vybavení nebo rozšíření podniku nebo zahájení či rozšíření jakékoliv jiné formy samostatné výdělečné činnosti, včetně finančních možností“.⁴³ Za diskriminaci se považovalo „stanovení rozdílných podmínek pro zřízení podniku manžely a osobami mimo manželský svazek“.⁴⁴

Jak uvádí Tomeš, další směrnici týkající se této problematiky je směrnice Rady č. 92/85/ES ze dne 19. října 1992, o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků a pracovníků, které jsou krátce po porodu nebo které kojí dítě. Je jednou ze směrnic, které byly přijímány na základě rámcové směrnice č. 89/391/EHS, o provádění opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. V souladu s rámcovou směrnicí měla být Komisí vypracována „pravidla o měření a stanovení chemických, fyzikálních a biologických vlivů a průmyslových procesů, které jsou považovány za rizikové pro těhotné a kojící pracovníce, jakož i pro pracovníce krátce po porodu“.⁴⁵

Další podstatnou směrnicí, která byla zapracována do zákoníku práce je směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské

⁴³ Srov. čl. 4 směrnice č. 86/613/EHS.

⁴⁴ Srov. čl. 5 směrnice č. 86/613/EHS.

⁴⁵ Tomeš, I., Koldínská, K.: *Sociální právo Evropské unie*, C.H.Beck, 2003, str. 190 – 191.

dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Touto směrnicí byla uvedena v účinnost Rámcová smlouva o rodičovském volnu, kterou uzavřely evropské zaměstnavatelské a odborové organizace, tedy sociální partneři na evropské úrovni. Směrnice patří mezi akty Evropského společenství z oblasti opatření ke sladění pracovního a rodinného života a podpory rovných příležitostí a rovného přístupu k ženám i mužům. Její ustanovení se dotýkají především otázek rodičovské dovolené, stanoví její délku, ochranu před propuštěním z důvodu čerpání rodičovského volna jak pro ženy, tak i pro muže, tj. klade si za cíl zrovnoprávnit možnost pečovat o dítě ženou i mužem za stejných podmínek a bez nerovnosti v postavení mužů a žen při poskytování volna.⁴⁶

Paralelně probíhá na evropské úrovni diskuze o rodičovské dovolené a její úprava, včetně změn příslušných směrnic. Jelikož sociální partneři mohou v souladu s čl. 155 odst. 2 Smlouvy o fungování EU společně žádat, aby byly dohody uzavřené jimi na úrovni Unie v záležitostech podle článku 153 Smlouvy o fungování EU provedeny rozhodnutím Rady na návrh Komise, jak se uvádí v záhlaví samotné směrnice o prodloužení rodičovské dovolené. Rámcová dohoda o rodičovské dovolené byla uzavřena evropskými mezioborovými organizacemi sociálních partnerů (EKOS, UNICE a CEEP) dne 14. prosince 1995 a byl jí udělen právní účinek směrnicí Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS⁴⁷. Uvedená směrnice byla změněna a její působnost rozšířena na Spojené království Velké Británie a Severního Irska směrnicí Rady 97/75/ES⁴⁸. Směrnice 96/34/ES významně přispěla ke zlepšení možností pracujících rodičů v členských státech lépe sladit pracovní a rodinné povinnosti prostřednictvím ustanovení o dovolené. V souladu s ustanoveními Smlouvy o založení Evropského společenství⁴⁹ Komise konzultovala v letech 2006 a 2007 evropské sociální partnery ohledně způsobů, jak dále zlepšit sladění pracovního, soukromého a rodinného života, a zejména stávající právní předpisy Společenství týkající se ochrany v mateřství a rodičovské dovolené, a ohledně možnosti zavést nové druhy dovolené z rodinných

⁴⁶ Srov.: Jakubka, J., et al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2009*, 3. aktualizované vydání, Olomouc: Anag, spol. s r.o., 2009, str. 1081

⁴⁷ Viz.: Úř. věst. L 145, 19.6.1996, s. 4.

⁴⁸ Viz.: Úř. věst. L 10, 16.1.1998, s. 24.

⁴⁹ Čl. 138 odst. 2 a 3 - po přečíslování čl. 154 odst. 2 a 3 Smlouvy o fungování EU.

důvodů (např. otcovská dovolená, dovolená v případě osvojení a dovolená na péči o rodinné příslušníky).

Tři evropské mezioborové organizace sociálních partnerů všeobecného zaměření (EKOS, CEEP a BUSINESSEUROPE, původně zvaná UNICE) a evropská mezioborová organizace sociálních partnerů zastupující určitou kategorii podniků (UEAPME) informovaly Komisi dne 11. září 2008 o svém úmyslu zahájit jednání v souladu se Smlouvou o založení ES⁵⁰ s cílem revidovat rámcovou dohodu o rodičovské dovolené uzavřenou v roce 1995.

Dne 18. června 2009 tyto organizace podepsaly revidovanou rámcovou dohodu o rodičovské dovolené (dále jen „revidovaná rámcová dohoda“) a zaslaly Komisi společnou žádost o předložení návrhu rozhodnutí Rady, kterým se tato revidovaná rámcová dohoda provádí. V průběhu svých jednání evropští sociální partneři rámcovou dohodu o rodičovské dovolené z roku 1995 plně revidovali. Směrnice 96/34/ES by tedy měla být zrušena a nahrazena novou směrnicí a nikoli pouze pozměněna.

Dne 8. března 2010 byla tedy přijata v Bruselu Radou Evropské unie směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES⁵¹, tj. revidovaná dohoda sociálních partnerů je součástí – přílohou samotné směrnice Rady 2010/18/EU. Hlavním cílem a posláním této směrnice je lepší sladění pracovního, soukromého a rodinného života pracujících rodičů a zlepšení v oblasti rovných příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti. Směrnice má např. podpořit otce, aby po narození dítěte odcházeli na rodičovskou dovolenou místo ženy, a to zejména vzhledem k tomu, že v mnoha členských státech nevedla podpora toho, aby se muži podíleli na rodinných povinnostech vyváženou měrou, k dostatečným výsledkům, a proto by měla být přijata účinnější opatření vedoucí k rovnoměrnějšímu rozdělení rodinných odpovědností mezi muži a ženami. Rodinné politiky by měly přispívat k dosažení rovnosti žen a mužů a je třeba na ně pohlížet v souvislosti s demografickými změnami, následky stárnutí obyvatelstva, snižováním generačních rozdílů, podporou

⁵⁰ Čl. 138 odst. 4 a článkem 139 - po přečíslování čl. 154 odst. 4 a článek 155 Smlouvy o fungování EU.

⁵¹ Úplné znění směrnice Rady 2010/18/EU v příloze č. 5 této práce

účasti žen v pracovním procesu a rozdělení rodinných povinností mezi ženami a muži, jak vyplývá z obecných úvah o revidované rámcové dohodě.

Tato právní úprava se vztahuje na všechny zaměstnance, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě. Směrnice stanoví zákaz vyjímat z její působnosti zaměstnance, kteří pracují na částečný pracovní úvazek, pracovníky se smlouvou na dobu určitou nebo osoby, které uzavřely pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu s agenturou práce. Jedná se o novum, které tato směrnice zavádí, tj. že o dovolenou mohou požádat i zaměstnanci s pracovním poměrem na dobu neurčitou, částečným úvazkem a i ti, kteří jsou zaměstnaní na dobu určitou. Jak uvádí zpravodajská agentura Reuters a EurActiv ve své webové zprávě, cílem směrnice je také posílení sociální ochrany osob samostatně výdělečně činných a jejich manželů, kteří pracují v rodinných nebo malých podnicích. Ministři práce a sociálních věcí uvedli, že navrhovaná nová pravidla odstraní překážky pro ženy podnikatelky a uznají přínos manželů a partnerů (např. manželky farmářů). Svůj záměr deklarovali na Mezinárodní den žen, a shodli se na tom, že ženy, které pracují v malých a středních podnicích, mají mít zaručenou autonomní ochranu sociálních práv (a nebyť financované ze sociálního pojištění manžela). Návrh Evropské komise byl navíc rozšířen i na tzv. životní partnery, kteří tak v souvislosti s rodičovskou dovolenou získají stejná práva jako manželé.

Dohoda se zaměřuje na poskytnutí rodičovské dovolené pracujícím mužům a ženám z důvodu narození nebo osvojení dítěte, aby mohli o toto dítě pečovat, a to po dobu nejméně 4 měsíců a nejvýše však do věku osmi let dítěte. V zájmu podpory rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy by mělo být v zásadě udělováno jako právo nepřenosné. Pro podporu rovnoměrnějšího čerpání dovolené oběma rodiči bude nepřenosný alespoň jeden z těchto čtyř měsíců. Maximální délka dovolené jednoho z rodičů může tedy trvat až sedm měsíců. Matka by tak například mohla mít až sedm měsíců a osmý měsíc by si vzal otec dítěte. Podle vyjádření Evropské komise v prohlášení o návrhu nové směrnice: „Návrh představuje doplněk

nedávného balíčku opatření, který Evropská komise přijala s cílem zlepšit rovnováhu mezi pracovním a osobním životem Evropanů.⁵²

Rozhodnutí o výši dávek bude však ponecháno na uvážení jednotlivých členských států. Návrhem směrnice, která je součástí balíčku směrnic „pracovní život v EU“, se bude v jejím druhém čtení zabývat Evropský parlament.⁵³

Revidovaná rámcová dohoda provedená směrnicí Rady 2010/18/EU obsahuje i prováděcí pravidla - podmínky poskytnutí rodičovské dovolené spočívající např. v odpracování doby nebo doby trvání pracovního poměru. Toto podmínění poskytnutí rodičovské dovolené však nesmí přesáhnout jeden rok trvání pracovního poměru, kdy pro účely výpočtu rozhodné doby bude zohledněn souhrn těchto smluv o pracovních poměrech na dobu určitou u téhož zaměstnavatele.

Speciální ustanovení se týká i rodičů dětí se zdravotním postižením nebo s dlouhodobým onemocněním nebo osvojení dítěte. Ustanovení 5 revidované dohody má název „Zaměstnanecká práva a nediskriminace“ a pojednává mimo jiné o právu pracovníků vrátit se po skončení rodičovské dovolené na stejné pracovní místo, nebo není-li to možné, na rovnocenné nebo podobné pracovní místo odpovídající jejich pracovní smlouvě nebo pracovnímu poměru. Nebo například také stanoví, aby členské státy přijaly nezbytná opatření na ochranu pracovníků před méně příznivým zacházením nebo propuštěním z důvodů žádosti o rodičovskou dovolenou nebo čerpání rodičovské dovolené v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi, a to proto, aby pracovníci mohli řádně uplatňovat své právo na rodičovskou dovolenou.

Členské státy by také měly zapracovat do vnitrostátních předpisů možnost zaměstnanců požádat po návratu z rodičovské dovolené o změnu délky a/nebo rozvržení pracovní doby na určité období. A dále přijmout v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi nezbytná opatření povolující pracovníkům pracovní volno z důvodů vyšší moci v důsledku naléhavých rodinných důvodů v případech nemoci nebo úrazu, při kterých je okamžitá přítomnost pracovníka

⁵² Srov.: <http://www.euractiv.cz/socialni-politika/clanek/eu-chce-zvysit-minimalni-delku-rodicovske-dovolene-na-ctyri-mesice-006348>

⁵³ Srov.: <http://www.euractiv.cz/socialni-politika/clanek/ministri-prodlouzili-delku-rodicovske-dovolene-007208>

nepostradatelná a upřesnit podmínky přístupu a prováděcí pravidla k tomuto ustanovení, případně omezit toto právo na určitou dobu za rok nebo na jednotlivý případ.

Přijetí směrnice si vyžádá změny ve vnitrostátních právních předpisech některých členských zemí, a to zejména Velké Británie, Irska, Portugalska, Rumunska a Malty. Členské státy, které nespĺňují minimální požadavky stanovené touto směrnicí, musí své vnitrostátní právní a správní předpisy přizpůsobit unijní právní úpravě do 8. března 2012, s tím, že členské státy mohou pro dosažení souladu s touto směrnicí využít dodatečné lhůty v délce nejvýše jednoho roku, je-li to nezbytné s přihlédnutím ke zvláštním obtížím nebo k provádění prostřednictvím kolektivní smlouvy. O této skutečnosti však musí uvědomit do 8. března 2012 Komisi, přičemž uvedou důvody pro tuto dodatečnou lhůtu.

Tato směrnice znamená velký dopad na již výše zmíněné členské státy, a to s ohledem na to, že Belgie, Irsko, Malta a Portugalsko upravují rodičovskou dovolenou v maximálním rozsahu pouze tři měsíců, v Rakousku a Rumunsku rodiče mohou čerpat rodičovskou dovolenou do dvou let věku dítěte. Dánská právní úprava umožňuje rodičovskou dovolenou uplatňovat až do devíti let věku dítěte. Naproti tomu na jiné členské státy tato směrnice vliv mít nebude - jako například nejdelší rodičovskou dovolenou v Evropě mohou čerpat rodiče v České republice, Francii, Německu, Litvě a Slovensku, kdy legislativa těchto zemí upravuje poskytování rodičovské dovolené až do věku 3 let dítěte.

Politiku zaměstnanosti si v hlavní míře určuje ten který členský stát sám. Evropská unie stanoví pouze minimální standardy, které mají být členskými státy zabezpečeny. V tomto případě je to délka rodičovské dovolené na minimálně 4 měsíce, ochrana pracovního místa, zákaz diskriminace při znovunavrácení se do pracovního procesu a naopak možnost pracovních úlev – z časového hlediska pro skloubení pracovního a osobního života těsně po znovunavrácení se do zaměstnání. Domnívám se, že tento krok Evropské unie a jemu předcházející dohoda evropských sociálních partnerů je krok správným směrem, a to již s ohledem na sjednocení právní úpravy v minimálních standardech, ale zejména v rámci péče o rodinu a děti především. Čtyři měsíce v prvních obdobích věku dítěte mají zásadní životní dopady na toto dítě a je důležité a nezbytné, aby tuto dobu trávil s jedním ze svých rodičů. Naopak čtyři měsíce pracovního života s ohledem na běžnou pracovní praxi v délce cca 35-40 let jsou

zanedbatelnou dobou a rovněž i pro zaměstnavatele jsou přijatelným kompromisem mezi spokojeným zaměstnancem a dobře odvedenou prací.

Pokud budeme konfrontovat naši právní úpravu s ustanovením směrnice o rodičovské dovolené, pak základní standardy naplňujeme a naopak je značně převyšujeme. Nedomnívám se, že v této oblasti – péče o dítě by se měla jakkoliv snižovat výměra pro poskytnutí ať už mateřské či rodičovské dovolené. Jak již jsem napsala výše, pokud ten který členský stát ve své ekonomice počítá s tím, že žena či muž budou po danou dobu pečovat celodenně o dítě, kdy je předpokladem, že nebudou vykonávat práci⁵⁴, není důvod ke snižování standardů nastavených členskými státy.

Naopak zvýšení na minimální rozsah uvedený v navrhované směrnici je žádoucí. Naše právní úprava umožňující čerpání rodičovské dovolené dle § 196 zákoníku práce do doby, kdy dosáhne dítě věku 3 let, je dle mého názoru optimální a tuto dobu bych ani nezkracovala, ale naopak ani neprodlužovala. Dítě ve věku 3 let je dle psychologických výzkumů schopno začlenění do dětských kolektivů a vytvořit si nové sociální kontakty, avšak pod touto věkovou hranicí mu samotné začleňování může působit potíže.

Další otázkou však je výše dávek poskytovaných v souvislosti s rodičovskou dovolenou. Je žádoucí, že toto ponechává Evropská unie na každém státu – zvláště nyní, v období hospodářské krize, jelikož toto se dotýká pouze jeho vlastní vnitřní politiky a každý stát si musí určit sám do jaké možné míry je schopen a ochoten poskytovat sociální zabezpečení rodičům, kdy minimální zaručený příjem je opět stanoven Evropskou unií nezávisle na čerpání či nečerpání rodičovské dovolené.

Přestože naše právní úprava v mnoha směrech převyšuje minimální požadavky směrnice, možnosti k dopracování ustanovení zákoníku však také nalezneme. Jak uvádí článek 2 směrnice Rady 2010/18/EU, členské státy mají určit sankce použitelné v případě porušení vnitrostátních předpisů přijatých na základě této směrnice. Tyto sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující. Otázka sankcí je však velmi problematická, a to s ohledem na dokazování, že zaměstnavatel skutečně porušil právo

⁵⁴ Je však nutné poznamenat, že tito zaměstnanci práci mohou vykonávat a to neomezeně za podmínek stanovených právními předpisy (tj. např. zabezpečit péči o dítě jinou zletilou a způsobilou osobou k hlídání dítěte).

zaměstnanec. Domnívám se, že se v těchto případech i často vyskytuje porušení práva zaměstnanec – muže na čerpání rodičovské dovolené. Zaměstnavatel často znemožňuje zaměstnanci – muži čerpat tento právní nárok při péči o dítě, a to ať už např. pohružkou ztráty možnosti kariérního růstu či finančního ohodnocení po znovunavrácení se do zaměstnání. S ohledem na současnou politiku zaměstnanosti, je to nejčastěji právě muž, který finančně zabezpečuje rodinu. A proto takováto pohružka znamená pro zaměstnanec zásadní rozhodnutí setrvat v pracovní činnosti a neodcházet na rodičovskou dovolenou. To však velmi znevýhodňuje zaměstnanec – ženu, jelikož odtržení od pracovního režimu na dobu 3 let, je velmi zlomové a v mnoha případech znamená navrácení se po ukončení překážky v práci na počátek své profesní kariéry. Pokud by však nastal ideální model, který i sama směrnice doporučuje, tj. střídání se v péči o dítě, pak roční, případně jeden a půlletá přestávka v práci nemusí mít tak zásadní dopad na pracovní růst toho kterého zaměstnanec a o dítě je postaráno jeho nejbližšími, tj. rodiči.

Dokumentem týkající se překážek v práci, a to zejména sladění profesního a rodinného života, který by měl dle svého návrhu prohloubit výše uvedenou revidovanou dohodu o prodloužení rodičovské dovolené, a o kterém se jedná v rámci Evropské unie, je návrh portugalské europoslankyně ze Skupiny Progresivní aliance socialistů a demokratů (S&D) Edite Estrely. Dle návrhu směrnice se jedná především o prodloužení minimální povinné délky mateřské dovolené nejméně na dobu dvaceti po sobě jdoucích týdnů, rozložených před porodem nebo po porodu, a povinnou mateřskou dovolenou v trvání nejméně šesti týdnů po porodu. A dále podobně jako v předchozí směrnici se jedná o zapracování ustanovení o zavedení opatření na podporu zaměstnanců při vyvažování pracovního a rodinného života.

Jedná se o druhý návrh zprávy o návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň [KOM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD)]. Výbor Evropského parlamentu pro práva žen tento návrh schválil dne 23. 2. 2010.

S ohledem na znění mimo jiné článku 1 – bod - 1 b návrhu směrnice o prodloužení mateřské dovolené, které zní: „vzhledem k tomu, že by se opatření

týkající se mateřské dovolené rovněž mýjela účinkem, pokud by nebyla prováděna zachováním všech práv vyplývajících z pracovní smlouvy včetně zachování plného platu nebo nároku na rovnocennou dávku,“ se některé členské státy staví proti přijetí této směrnice – v době hospodářské krize nechtějí více zatěžovat svůj systém sociálního zabezpečení. V červnu 2009 bylo o tomto návrhu hlasováno poprvé a neúspěšně. Nyní bude o směrnici hlasovat Evropský parlament na plenární schůzi. Avšak Britská obchodní komora (BCC) již vydala varování před vysokými náklady, které prodloužení minimální povinné délky mateřské dovolené s sebou v době hospodářské krize přinese. Adam Marshall z BCC uvedl, že „směrnice by raději měla stanovit minimální standardy pro zdraví a bezpečnost budoucích matek, než ještě více finančně zatěžovat společnosti a národní systémy sociálního zabezpečení.“ S ohledem na výše uvedené je pravděpodobné, že poslanci Evropského parlamentu za Velkou Británii přijetí této směrnice zablokují.⁵⁵

Domnívám se, že v současné době – v době hospodářské krize není na místě pevně stanovit minimální délku mateřské dovolené na 20 týdnů a navíc přiznat ženám vyplácení náhrady v podobě plné mzdy ze strany členských států, o čemž panuje v Evropské unii včetně naší země velká diskuze. Náš zákoník práce jde nad rámec směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. 10. 1992, kdy na místo směrnicí stanovené minimální délky 14 týdnů mateřské dovolené, stanoví v § 195 odst. 1 mateřskou dovolenou po dobu 28 týdnů a porodila-li žena zároveň 2 nebo více dětí přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů, s tím, že ženě je poskytnuta kompenzace mzdy v podobě peněžité pomoci v mateřství, případně vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství. Dle mého názoru je v této problematice podstatná okolnost stav ekonomiky toho kterého členského státu. S ohledem na to, že hospodářská krize se z členských států nedotýká momentálně pouze Polska, není na místě nyní zatěžovat ekonomiku států delší mateřskou dovolenou v kombinaci s poskytnutím větší případně plné kompenzace mzdy. Kombinace obou možností, tj. zvýšení mateřské dovolené na 20 týdnů a plná kompenzace mzdy ze strany členských států by v současné situaci mohla znamenat

⁵⁵ Srov.: <http://www.euractiv.cz/socialni-politika/clanek/bitva-o-delku-materske-dovolene-meziclenskymi-staty-eu-pokracuje-007132>

momentální minimální finanční zvýhodnění na úkor budoucího výrazného zadlužení států, tj. neúměrné postižení budoucích generací. Přesto by zde měla být dána možnost čerpání minimální délky mateřské dovolené v rozsahu 20 týdnů, avšak se základní kompenzací mzdy, jejíž výši by si určil ten který členský stát sám s ohledem na svou finanční situaci. Dvacet týdnů je skutečně minimálním rozsahem, který by matka po porodu měla strávit péčí o své dítě a současně i rekonvalescencí své osoby, ať už po fyzické či psychické stránce.

Dle odůvodnění tohoto návrhu směrnice je třeba zajistit, aby všechny děti mohly být kojeny a dostalo se jim příslušné péče, pokud jde o potřeby jejich rozvoje a dostupné vysoce kvalitní péče. Dále pak dospěla Evropská rada konaná v březnu 2002 v Barceloně k závěru, že by členské státy měly odstraňovat překážky účasti žen na trhu práce a do roku 2010 disponovat zařízeními pro péči o děti pro nejméně 90 % dětí ve věku od tří let do věku povinné školní docházky a pro nejméně 33 % dětí mladších tří let, které by měly tato zařízení využívat stejnou měrou ve městě i na venkově. Z výše uvedeného vyplývá, že je nezbytné zaručit minimální standardy při péči o dítě, a to ať jak zabezpečením pracovního volna po porodu (dle doporučení Světové zdravotnické organizace je optimální růst a vývoj dítěte zaručen tehdy, pokud je v prvních šesti měsících života živeno výhradně mateřským mlékem), tak i následnou péčí o dítě při znovunavrácení se matky (popř. otce) do pracovního procesu.

Otcovská dovolená by mohla být stanovena závazně tak, aby nebyl na muže vyvíjen sociální tlak s tím, že si nemají dovolenou vybírat. Je nutno vyslat signál do odborných právnických řád, že je žádoucí, aby mužům byla dána možnost péče o dítě. Hospodářská činnost se v důsledku toho musí přizpůsobit lidské reprodukci, na niž mají právo a za niž jsou odpovědni jak muži, tak ženy, a která je kromě toho velmi důležitou společenskou hodnotou.

Dle bodu 18 a odůvodnění návrhu směrnice by měly členské státy dle vlastního uvážení do svých vnitrostátních právních systémů začlenit nezbytná opatření pro to, aby škody, které zaměstnankyně utrpí v důsledku jakéhokoli porušení povinností stanovených touto směrnicí, byly skutečně a účinně kompenzovány nebo nahrazeny, přičemž se tak musí stát odrazujícím přiměřeným způsobem vzhledem ke způsobené škodě. Tento bod je pro naši platnou právní úpravu důležitým podnětem k úpravám de lege ferenda. Sankce pro zaměstnavatele, kteří porušují práva těhotných žen, matek

a otců jsou pouze implicitně vyjádřené a neadekvátní, a to i s ohledem na současnou liknavost soudních procesů při řešení sporů mezi zaměstnanci – rodiči a zaměstnavateli. De lege ferenda bych stanovila základní pravidla v případech porušování práv těhotných žen, matek i otců a jejich následnou kompenzaci.

S výše uvedeným návrhem směrnice o prodloužení mateřské dovolené byl původně spojen návrh směrnice Evropského Parlamentu a Rady o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice 86/613/EHS [KOM (2008) 636], ale s ohledem na komplikovanost při přijímání návrhu směrnice o prodloužení mateřské dovolené byl návrh směrnice Evropského Parlamentu a Rady o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice 86/613/EHS [KOM (2008) 636] od prvního návrhu směrnice oddělen a byl přijat samostatně.

Rada tak 30. listopadu 2009 dospěla k politické dohodě o návrhu směrnice o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné. Přijaté znění umožňuje, aby samostatně výdělečné ženy měly stejný přístup k mateřské dovolené jako ženy v zaměstnaneckém poměru a ženy vypomáhající manželům stejný přístup k systémům sociálního zabezpečení jako mají samostatně výdělečné osoby.

Návrh směrnice⁵⁶ je součástí balíku opatření pro zlepšení rovnováhy pracovního a rodinného života (více viz výše uvedené odkazy na články www.euractiv.cz a návrh směrnice samotný). Hlavním cílem návrhu je zlepšení implementace principu rovného zacházení mezi muži a ženami v podnikání anebo pomoci v podnikání.

Podle zprávy Euroskop ze dne 11. 12. 2009 obsahuje návrh směrnice Evropského Parlamentu a Rady o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice 86/613/EHS [KOM (2008) 636] zejména tyto body:⁵⁷

⁵⁶ Úplné znění návrhu směrnice na WWW:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52008PC0636:CS:HTML>

⁵⁷ Srov. WWW: <http://www.euroskop.cz>

Klíčové obsahové body schváleného kompromisu a jeho projednání v Radě (sporné body) Nová směrnice umožní:

- Ženám samostatně výdělečně činným a dále pomáhajícím nebo životním partnerům samostatně výdělečně činných pracovníků, dostávat dávku v mateřství, která jim umožní přerušit svou výdělečnou činnost na dobu minimálně 14 týdnů;
- Ženám a asistujícím nebo životním partnerům samostatně výdělečně činných pracovníků, získat samostatná práva v systémech sociálního zabezpečení, nezávisle na pozici jejich partnera;
- Ve srovnání s původním návrhem Komise rozšířit věcnou působnost směrnice i na životní partnery, kteří jsou uznáni právními řády členských států.

V rámci projednání v Radě vyvstaly dva problematické okruhy. Španělská a portugalská delegace vyjádřily zklamání z faktu, že nová směrnice nezohledňuje v dostatečné míře práva otců dětí.

Delegace Velké Británie, Německa a České republiky na druhé straně vyslovily pochybnosti o volbě právního základu pro danou směrnici. Dle jejich názoru ustanovení článku 141 odst. 3 Smlouvy o založení ES (po revizi Lisabonskou smlouvou ustanovení čl. 157 odst. 3 Smlouvy o fungování Evropské unie), umožňující přijímání opatření pro aplikaci principu rovného zacházení s muži i ženami v práci, nekoresponduje s obsahem přijaté směrnice. Dle názoru těchto tří delegací se směrnice zabývá zlepšením ochrany zdraví a bezpečnosti žen při práci, a proto se všechny tři hlasování v Radě zdržely. Vyjádřily tak svůj nesouhlas s údajným zasahováním EU do kompetencí členských států v oblasti sociální ochrany. Stejný názor vyjádřilo i Maďarsko.

Dle očekávaného vývoje by měla směrnice začít platit dvacátý den po zveřejnění v Úředním věstníku EU a členské státy budou mít k dispozici standardní lhůtu dvou let na její implementaci. Zároveň dojde ke zrušení původní směrnice č. 86/613. Po uplynutí šesti let od přijetí směrnice budou mít členské státy povinnost sdělit Komisi informace o implementaci směrnice a ta do jednoho roku vypracuje zprávu pro Parlament a Radu, obsahující případné návrhy změn.

V budoucnu lze, v případě schválení návrhu o prodloužení mateřské dovolené, očekávat prodloužení doby pobírání dávek v mateřství i pro ženy samostatně výdělečně činné nebo pomáhající partnery. V takovém případě se délka pobírání dávky prodlouží na dobu 18 nebo až 20 týdnů, v závislosti na schváleném znění příslušné směrnice.

Přestože tento návrh směrnice se zabývá právy osob samostatně výdělečně činných a jejich partnerů, nikoli tedy zaměstnanci, domnívám se, že pro kompletnost materie je vhodné tuto zprávu Euroskopu zmínit.

Z výše uvedeného je patrná enormní snaha Evropských Společenství, která je věnována vytvoření spravedlivých a rovných podmínek pro zaměstnance při výkonu práce a dále úsilí odstranit mnohé formy diskriminace.

Na druhou stranu dle mého názoru trpí tato úprava velkou mírou roztržičností, přičemž není kladen důraz na tzv. generální úpravu rovného zacházení bez ohledu na jednotlivé diskriminační znaky. V tomto směru bychom mohli shledat pozitivnější úpravu v zákoníku práce⁵⁸ a antidiskriminačním zákoně, které zakotvují zásadu rovného zacházení po celou dobu trvání pracovního vztahu, včetně předsmělných vztahů.

⁵⁸ § 16 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb.

4. Pojem překážek v práci

Jak již jsem popsala v úvodu této práce, domnívám se, že překážky v práci představují velmi důležitou skutečnost v životě pracovně aktivního člověka. Tento institut je nejčastěji řešeným problémem v pracovněprávních vztazích, a to ať už z pohledu zaměstnavatele nebo zaměstnance. S ohledem na jeho četnost v každodenním životě je znalost této problematiky v praxi ne příliš velká a stále dochází k otázkám, kdy má a kdy nemá zaměstnanec právo na pracovní volno, popřípadě na náhradu mzdy.

Uspokojivé pracovní podmínky zaměstnanců patří mezi základní lidská práva, a jak je ustanoveno v čl. 6 Listiny základních práv a svobod, každý má právo na život a lidský život je hoděn ochrany již před narozením. Právo na život je tedy základním právem člověka, které je univerzální a plně se na něj vztahuje ustanovení článku 1 Listiny - je nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné. Zde bych však chtěla připomenout dikci tohoto článku 6 odstavce 1 Listiny. Spojení „je hoděn“ totiž není právní normou něco příkazující či zakazující. Avšak důležité je, že lidský plod v souvislosti s ostatními články Listiny je tedy chráněn již před narozením. Jak praví článek 32 odstavec 2 Listiny: „Ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky.“ Dle tohoto článku odstavce 1 je tedy i rodičovství a rodina pod ochranou zákona. Zvláštní ochrana dětí a mladistvých je zaručena.

Článek 32 odstavec 2 Listiny vyjadřuje právněpolitický postulát a zavazuje stát, aby ve svém zákonodárství slíbenou zvláštní péči zabezpečil. Pojem „péče“ je širší než pojem „právní ochrana“ a implikuje i poskytnutí různých úlev či výhod těhotné ženě a vytvoření takové sociální situace, aby těhotná žena byla chráněna před újmami, které jí hrozí v důsledku jejího těhotenství.⁵⁹ Tento článek zaručuje těhotné ženě specifický, pro ni výhodný režim v oblasti pracovního práva.

Tato základní lidská práva zakotvena v Listině základních práv a svobod vycházejí nebo navazují na řadu mezinárodních úmluv a byly již obsaženy i v Ústavě z roku 1920.

⁵⁹ Pod. též: Pavlíček, V., a kolektiv: *Ústava a ústavní řád České republiky, 2. díl Práva a svobody*, Linde Praha, a.s., 1999, str. 259

Více než v jiných oblastech soukromého práva se v pracovním právu objevují instituty s ochrannou funkcí. Jedním z nejdůležitějších jsou překážky v práci. Zaměstnanec je povinen konat pro zaměstnavatele přidělenou práci, když zaměstnavateli odpovídá korelativní povinnost za vykonanou práci vyplatit zaměstnanci mzdu popřípadě plat. Během výkonu těchto vzájemných práv a povinností však často nastávají sociální události na straně zaměstnance nebo i právní události na straně zaměstnavatele, které na kratší či delší dobu znemožňují tento výkon pracovního poměru vzniklého na základě pracovní smlouvy.

Překážky v práci jsou zejména upraveny v části osmé zákoníku práce. Tato část se v systematické zákoníku práce dělí na 3 hlavy – „Překážky v práci na straně zaměstnance“, „Společné ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnance“ a „Překážky v práci na straně zaměstnavatele.“ Přestože tato kapitola obsahuje celkem 20 paragrafů, zde ani v ostatních ustanoveních zákoníku práce, nenalezneme přesnou definici překážek v práci. Definice pojmu je tak dle současného trendu svěřena do oboru pracovněprávní teorie.

Pokud použijí citaci,⁶⁰ pak „Podstatou překážek v práci je právem uznaná nemožnost nebo obtížnost plnění základních pracovněprávních povinností, přičemž je třeba vzít v úvahu skutečnost, že nemožnost či obtížnost není možné chápat vždy ve smyslu absolutním (zejména v případě nemožnosti) jako neschopnost konat dosavadní práci vůbec.“ Podle JUDr. K. Koldinské „Překážky v práci jsou právní skutečnosti, jež způsobují dočasnou suspenzi pracovního závazku. Nastávají zásadně v případě, kdy zaměstnanec nemůže konat práci nebo kdy zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci. Důsledkem překážky v práci je, že není vykonávána práce, která by za jiných okolností vykonávána být měla⁶¹.“

Překážky v práci jsou tedy právem uznané skutečnosti, které dočasně ztěžují nebo brání zaměstnanci ve výkonu práce vyplývajícího z pracovněprávního vztahu a zaměstnavateli brání v přidělování práce, kdy absence zaměstnance v práci je zaměstnavatelem omluvna při splnění podmínek stanovených pracovněprávními

⁶⁰ Srov.: Bělina, M., a kol. *Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání*. Praha: C.H. Beck, 2010, str. 322

⁶¹ Srov.: Hůrka, P. a kol. - Koldinská, K. *Pracovní právo v bodech s příklady*. Praha: ASPI, 2008, str. 83

předpisy, vnitřním předpisem, popř. kolektivní nebo individuální smlouvou. Náhrada mzdy nebo platu a podmínky jejího vyplácení při nečinnosti zaměstnance jsou stanoveny těmito výše uvedenými dokumenty.

Základním pojmem pro definici překážek v práci je tedy dočasná suspenze pracovního závazku a její následné řešení a důsledky, tj. pro zaměstnance pracovní volno a pro zaměstnavatele dočasně nevykonaná práce. V této souvislosti je třeba zdůraznit termín dočasnost. Pokud by se jednalo o trvalou nemožnost plnit pracovní povinnosti nebo přidělovat zaměstnanci práci, pak se naskýtá možnost obou subjektů pracovněprávního vztahu ke změně nebo skončení pracovního poměru.⁶² Například při trvalé pracovní neschopnosti by se již nejednalo o překážku v práci, ale bylo by zde naplněno ustanovení § 52 písm. d) a e) zákoníku práce a zaměstnavatel by mohl ukončit pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí z výše uvedených výpovědních důvodů. Tento postup by při překážce v práci možný nebyl, jelikož například při dočasné pracovní neschopnosti zaměstnavatel podle § 53 ZP nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je dle písm. a) tohoto paragrafu v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek.

⁶² Pod. též: Henrych, D. a kol. *Právníký slovník*, 2. rozšířené vydání. Praha: C.H.Beck, 2003, str. 785

4.1. Třídění překážek v práci

Překážky v práci vyplývají z podstaty závislé práce – tj. ze závazku zaměstnance konat zaměstnavatelem přidělenou práci podle řídicích pokynů v rozsahu stanovených zákonem a pracovní smlouvou a tomu odpovídající závazek zaměstnavatele v uvedeném rozsahu přidělovat zaměstnanci práci a za vykonanou práci poskytovat mzdu nebo plat. Jde o dlouhodobý vztah směřující primárně nikoli k cíli činnosti (dílo, zařízení záležitosti), ale k zajištění činnosti – k užívání pracovní síly po určitý časový úsek, a to obvykle po většinu pracovní kapacity zaměstnance.

Pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je často narušen předvídatelnými i nepředvídatelnými právními skutečnostmi nebo událostmi. Jedná se o okolnosti, s nimiž právní norma spojuje vznik, změnu nebo zánik právního vztahu, tj. subjektivních práv a právních povinností. Tyto okolnosti jsou právními jednáními, která jsou projevy vůle souladnými s normami práva (právní skutečnosti) nebo to jsou mimovolní skutečnosti opět v souladu s normami práva (právní události) ať již zaměstnance nebo zaměstnavatele. V případě protiprávního jednání (delikt, který je projevem vůle, ale v rozporu s normami práva) či protiprávního stavu (mimovolní skutečnost v rozporu s normami) ⁶³ se může samozřejmě jednat taktéž o překážku v práci, avšak jak z výše uvedeného vyplývá, v těchto případech není tato skutečnost právně regulována. I s ohledem na logiku věci nevyplývají pro zaměstnance v těchto případech žádná práva, naopak mohou plynout práva zaměstnavateli, a to v případě, kdy se zaměstnanec dopustil deliktu ve smyslu § 55 zákoníku práce, případně ve smyslu § 52 e) – g) zákoníku práce, je zaměstnavatel oprávněn rozvázat se zaměstnancem okamžitě pracovní poměr, případně dát zaměstnanci výpověď z výše uvedených důvodů. Toto téma je však na samostatné pojednání a v následujících částech této práce se budu zabývat pouze právně regulovanými překážkami v práci, tedy skutečnostmi v souladu s právní úpravou.

Překážky v práci tedy dle základního kritéria obsaženého i v ustanoveních části osmé zákoníku práce dělíme na překážky v práci na straně zaměstnance (hlava první - v paragrafech 191 – 206 a v nařízení vlády č. 590/2006 Sb.) a dále na překážky v práci na straně zaměstnavatele (hlava druhá části osmé zákoníku práce - §§ 207-210).

⁶³ Srov.: Gerloch, A.: *Teorie práva*. 4. upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, s. 161

Přesné klasifikace překážek v práci nejsou jednoznačné a při bližším zkoumání zjistíme, že se naskýtá několikero dělení překážek v práci, když opět a znovu objevujeme další a další třídění. V této části bych chtěla pouze nastínit základní klasifikace a v dalších kapitolách je podrobněji rozebrat. Překážky v práci tedy zejména dělíme:

- * Dle **subjektu, na jehož straně došlo ke vzniku suspenze pracovního závazku**, tj. na straně zaměstnavatele (např. prostoje) nebo na straně zaměstnance:
 - které dále zákoník práce člení na „*Důležité osobní překážky*“ – např. dočasná pracovní neschopnost a na „*Překážky v práci z důvodu obecného zájmu*“ – např. výkon veřejné funkce).
- * S ohledem **na délku trvání překážky** – krátkodobé (např. svatba) nebo dlouhodobé (např. rodičovská dovolená).
- * Dle **poskytnutí, případně neposkytnutí kompenzace**, tj. překážky v práci, při nichž je poskytováno pracovní volno s náhradou mzdy – tzv. placené (např. vyšetření lékařem) nebo překážky v práci, při nichž je poskytováno pracovní volno bez náhrady mzdy – tzv. neplacené (např. činnost zprostředkovatele a rozhodce při kolektivním vyjednávání).
- * Podle **legitimity překážky**, tj. zda jsou legální (např. účast na pohřbu spoluzaměstnance) nebo nelegální (např. účast na dědickém řízení v pracovní době bez předchozího souhlasu zaměstnavatele).
- * **S přihlédnutím k jejich zařazení v právní úpravě**, tj. překážky v práci uvedené v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci (např. narození dítěte) a překážky v práci uvedené v zákoníku práce, které dále můžeme členit na:

- *překážky uvedené v části osmé zákoníku práce*
– např. mateřská dovolená a *překážky uvedené v ostatních částech ZP* – např. přestávky ke kojení).
- ✳ Za zvláštní druh překážek v práci je považována **stávka** a **vyluka**, které představují částečné nebo úplné zastavení práce v souvislosti se sporem o uzavření kolektivní smlouvy a jsou upraveny zákonem o kolektivním vyjednávání.
- ✳ Podle **důvodu jejich vzniku** se dělí na:
 - Překážky v práci na straně zaměstnance:
 - Důležité osobní překážky v práci
 - Překážky v práci z důvodu obecného zájmu
 - Pracovní volno související s brannou povinností
 - Překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia.
 - Překážky v práci na straně zaměstnavatele:
 - Prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy
 - Ostatní překážky v práci na straně zaměstnavatele.

5. Překážky v práci na straně zaměstnance

Překážkami v práci na straně zaměstnance rozumíme ty právní jednání popřípadě právní události, které vznikají na straně zaměstnance a tím mu brání ve výkonu práce pro zaměstnavatele. Jedná se, jak již bylo uvedeno v předchozích kapitolách, pouze o dočasné omezení práce, u kterého se předpokládá brzké navrácení původního stavu, tedy opětovné zapojení do pracovního procesu.

Po dobu trvání překážky v práci je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance a v určitých případech mu také poskytnout náhradu mzdy. Jestliže zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu nepřísluší, může být v určitých případech hmotně zajištěn dávkami nemocenského pojištění ve smyslu zákona č. 187/2006 Sb., zákon o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o nemocenském pojištění) popřípadě dávkami státní sociální podpory ve smyslu zákona č. 117/1995 Sb., zákon o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o státní sociální podpoře).

Překážky v práci na straně zaměstnance jsou tedy především upraveny, jak je uvedeno výše, v zákoníku práce v části osmé, hlavě první a v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Jak i z výše uvedeného názvu nařízení vlády vyplývá, dělíme překážky v práci na straně zaměstnance na:

- * důležité osobní překážky v práci
- * jiné důležité osobní překážky v práci
- * překážky v práci z důvodu obecného zájmu
- * překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia.

Zákoník práce upravuje tyto překážky v práci na straně zaměstnance - mezi **důležité osobní překážky** se v oddílu prvním části osmé řadí: dočasná pracovní neschopnost zaměstnance, nařízená karanténa, mateřská a rodičovská dovolená, ošetřování dítěte mladšího 10 let (nebo jiného člena domácnosti), a to z důvodu jejich nemoci nebo proto, že osoba, která jinak o dítě pečuje, se podrobila vyšetření či ošetření ve zdravotnickém zařízení, a proto nemůže o dítě pečovat.

Mezi **jiné důležité osobní překážky v práci** příloha nařízení vlády č. 590/2006 Sb. řadí: vyšetření nebo ošetření, pracovnělékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce, přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, znemožnění cesty do zaměstnání, svatba, narození dítěte, úmrtí, doprovod, pohřeb spoluzaměstnance, přestěhování a vyhledání nového zaměstnání.

Mezi **překážky v práci z důvodu obecného zájmu** v oddílu druhém zákoník práce řadí: veřejná funkce, výkon občanských povinností, jiné úkony v obecném zájmu, pracovní volno související s brannou povinností.

Mezi **překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia** se v zákoníku práce v oddíle druhém části osmé řadí: překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studií, zvyšování kvalifikace a prohlubování kvalifikace.

Pro všechny výše uvedené překážky v práci na straně zaměstnance platí, že pokud je překážka zaměstnanci předem známa je povinen ve smyslu § 206 odst. 1 zákoníku práce včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna.⁶⁴ V případě neodkladné důležité osobní překážky v práci, která nebyla zaměstnanci předem známa, např. náhlé onemocnění nebo úmrtí blízkého člena rodiny, není zaměstnanec povinen informovat zaměstnavatele o této skutečnosti předem, musí však tak učinit bez zbytečného odkladu po jejím vzniku.⁶⁵ Zaměstnanec musí překážku v práci zaměstnavateli prokázat a ke splnění této povinnosti jsou právnické a fyzické osoby povinny na základě § 206 odst. 2 zákoníku práce poskytnout zaměstnanci v těchto otázkách potřebnou součinnost (prokázání existence úkonu, případně délku jeho trvání).⁶⁶ Je-li důvěra mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem na takové úrovni, že zaměstnavatel nepožaduje písemné prokázání překážky v práci na straně zaměstnance, postačí například ústní vyjádření zaměstnance o vyšetření ve zdravotnickém zařízení v uvedené době. Zaměstnavatel však v těchto případech bude

⁶⁴ Viz.: Příloha č. 21– *Vzor žádosti o poskytnutí pracovního volna v souladu s nařízením vlády č. 590/2006 Sb.*

⁶⁵ Viz.: Příloha č. 20 – *Vzor oznámení zaměstnance o vzniku překážky v práci bezodkladně po jejím vzniku*

⁶⁶ Viz.: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB038>

zřejmě trvat na oznámení překážky v práci hned, popř. bez zbytečných průtahů po jejím vzniku, např. v případě onemocnění nebo účasti zaměstnance při porodu manželky.

Zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, jestliže neomluveně zameškal převážnou část směny v kalendářním měsíci, kdy mu bylo poskytnuto pracovní volno, nebo jestliže se po skončení pracovního volna bez vážného důvodu včas nevrátí do práce. Jedná se o sankci za porušení pracovních povinností zaměstnancem s tím, že neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se sčítají. Jestliže je podle zvláštního právního předpisu zaměstnanec uvolněn pro překážku v práci z důvodu obecného zájmu, je právnická nebo fyzická osoba, pro kterou byl zaměstnanec činný, popřípadě, z jejíhož podnětu byl uvolněn, povinna uhradit zaměstnavateli, u něhož byl zaměstnanec v době uvolnění v pracovním poměru, náhradu mzdy nebo platu, která byla zaměstnanci poskytnuta, pokud se s touto právnickou nebo fyzickou osobou nedohodl na upuštění od úhrady. Takto se hradí náhrada mzdy nebo platu, kterou uvolňující zaměstnavatel poskytl podle zákoníku práce. Neuhrazuje se náhrada mzdy nebo platu nad rozsah stanovený tímto zákonem.

Náhrada mzdy nebo platu se hradí podle § 206 odst. 4 zákoníku práce, kterou uvolňující zaměstnavatel poskytl podle tohoto zákona (§§ 351 až 362). Neuhrazuje se náhrada mzdy nebo platu nad rozsah stanovený tímto zákonem.

5.1. Pojem a vymezení chráněných osob a jejich postavení v zaměstnání

Pracovní právo plní organizační a ochrannou funkci, jak již vyplývá z jeho tradičního pojetí. Smyslem pracovněprávních předpisů je vytvořit podmínky k osobnímu výkonu závislé práce fyzické osoby pro zaměstnavatele za odměnu. Pracovní právo dává zaměstnavateli nástroje k organizaci a řízení práce zaměstnance, na druhé straně však tohoto zaměstnance výrazně chrání při práci garancí odpovídajících pracovních podmínek a zaměstnání samotného.

V popředí ochrany jsou především kategorie zaměstnanců, kteří vlivem sociálních událostí spojených s mateřstvím mají omezené uplatnění na pracovním trhu nebo vyžadují zvláštní pracovní podmínky. Jelikož tato skupina osob je jednou z nejvíce využívajících institutu překážek v práci, rozhodla jsem se pojednat o chráněných osobách a jejich překážkách v práci podrobněji nejen v této kapitole, ale i v dalších, a to s ohledem na zaměření mého tématu především k osobním překážkám v práci na straně zaměstnance.

Základní lidská práva a svobody jsou garantovány mezinárodními prameny již desítky let. Listina základních práv a svobod po vzoru mezinárodních smluv a úmluv tato práva zakotvuje také, a to v návaznosti na Ústavu Republiky Československé z roku 1920. Mezi jedno ze základních práv každého člověka patří také právo na práci a právo na bezpečné a vhodné pracovní podmínky. Při přístupu k zaměstnání musí být respektována zásada rovného zacházení se zaměstnanci, vycházející z příslušných směrnic Evropských společenství.

Zákon o zaměstnanosti stanoví, že právo na zaměstnání nelze občanovi odeprít mj. z důvodu pohlaví, manželského nebo rodinného stavu nebo povinností k rodině, s výjimkou případů, kdy to stanoví zákon nebo je pro to věcný důvod spočívající v předpokladech, požadavcích a povaze zaměstnání, které by měl občan vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný. Není dovoleno činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, a to ani formou inzerce.⁶⁷

⁶⁷Pod.též: Kolektiv autorů, *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*, Nakladatelství ANAG, 2005, str. 168

Dle zákona o zaměstnanosti se podle § 33 věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Chráněnými osobami tedy dle tohoto zákona rozumíme vedle fyzických osob se zdravotním postižením, fyzických osob do 20 let věku, fyzických osob potřebujících zvláštní pomoc a dalších skupin osob, také zejména dle § 33 odst. 1 písmene d) a e) těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu a fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku.

Úřad práce ve spolupráci s těmito osobami může vypracovat individuální akční plán směřující ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Tomuto procesu by však měl předcházet proces prvotní, a to přímo u zaměstnavatele – vytvoření vhodných pracovních podmínek pro tuto chráněnou skupinu osob.

Rodina je základní sociální, kulturní a ekonomickou jednotkou společnosti. V posledních dekádách prodělává podstatné změny, vyvolané zejména tím, že převážná většina žen vykonává placenou práci. V důsledku přetrvávajících genderových stereotypů je to nadále především žena, kdo v souběhu s ekonomickou aktivitou zajišťuje péči o děti a domácnost. Následkem přetížení žen (a rodin) dochází k poklesu porodnosti a počtu sňatků, zvyšuje se rozvodovost a podíl neúplných rodin, jakož i podíl osob žijících v neformálních svazcích či osaměle. Jsou ohroženy základní funkce rodiny.

Je proto žádoucí působit na zaměstnavatele a doporučit mu řadu opatření, která by znamenala rozšíření jeho možností při přístupu k zaměstnancům, jejich potřebám a nalezení rovnováhy mezi rodinným a pracovním životem.

Jde o komplexní strategii personální politiky, která musí zohledňovat nejen zájmy podniku, ale i potřeby zaměstnanců při hledání rovnováhy mezi profesním a rodinným životem. Zaměstnankyně a zaměstnanci, kteří dovedou skloubit rodinu a zaměstnání, jsou spokojenější a motivovanější, což následně vede k jejich větší výkonnosti, jejich stresová zátěž se snižuje, což se projevuje ve zvýšené efektivitě práce. Tito zaměstnanci jsou vyrovnaní, není pro ně obtížné řešení složitých problémů, s kterými by se v zaměstnání často mohli setkávat, jejich absence je méně častá a jsou i méně nemocní.

Dle této koncepce pracuje i projekt „Audit Rodina a zaměstnání.“ První poznatky v této oblasti nacházíme v USA, kde byl vyvinut tzv. „*family-friendly-index*“,

který vyjadřuje úroveň podmínek příznivých pro rodinu ve velkých amerických podnicích. Z tohoto indexu se postupně vyvinul velmi uznávaný nástroj inovativní personální politiky. V evropském měřítku nacházíme kořeny této koncepce především v Německu a Rakousku. Základní myšlenkou auditů je zkušenost, že efektivní personální politika má stejně jako zájmy podniku zohledňovat i potřeby zaměstnanců sladit rodičovskou a profesní roli.

Rovněž v České republice se projevuje snaha o podobné postupy. Konkrétním cílem je vypracování metodiky auditu Rodina a zaměstnání a vytvoření podmínek pro rozšíření jeho uplatnění v celé České republice tak, aby se stal trvalým nástrojem pro zaměstnavatele, kteří usilují o realizaci prorodinné politiky ve svých podnicích.⁶⁸

Tento audit probíhá ve třech stupních – analýza situace, vyhodnocení a navržení opatření. Je prováděn nezávislým externím auditorem. Po třech letech se zkoumá, do jaké míry se u zaměstnavatele podařilo navrhnutá opatření uskutečnit. V kladném případě obdrží podnik certifikát a právo používat během následujících tří let evropsky uznávanou značku *work & family*. Tento audit analyzuje deset oblastí, a to zejména: využití flexibilní pracovní doby a pracovního místa (výkon práce doma), prorodinné chování vedoucích pracovníků, podpora personálního vývoje – další vzdělávání zaměstnanců s rodinami, nabídku zaopatření dětí nebo rodinných příslušníků, kteří potřebují péči, a další ukazatele a prvky organizace práce firmy.

Audity nebo jiná nejrůznější oceňování zaměstnavatelů, kteří vnášejí novou kulturu do jednání se zaměstnanci, jsou úspěšně používány v některých zemích s vyspělou ekonomikou. Ekonomické ukazatelé totiž potvrzují, že princip rovných příležitostí je pro zaměstnavatele výhodný a že umožňuje efektivní využití lidských zdrojů.

Například v Rakousku či Německu se zaměstnavatelé nechávají dobrovolně hodnotit podobným auditem, protože pozitivní výsledek je pro ně nejen oceněním jejich schopností provádět inovativní personální politiku, ale přináší jim i konkurenční výhody. Například v Rakousku se po třech letech zkoumá, jak se podařilo navržená opatření firmě uplatnit. Při kladném hodnocení obdrží podnik certifikát „*Audit zaměstnání a rodina*“ a právo používat značku *work & family*, jak již bylo

⁶⁸ Srov.: Jde to!, Český svaz žen, 2005, str.: 33

popsáno výše. V Německu se stala opatření příznivá pro zaměstnance s rodinami předmětem soutěže s názvem „*Podnik příznivý rodině 2000 – nové možnosti pro ženy a muže*.“ Na úrovni okresů i regionů soutěž vyhlašují různé subjekty – např. Spolkové ministerstvo pro rodinu se spolkovým svazem německých zaměstnavatelů, v Durynsku to byla zemská vláda, jinde např. Svaz stuttgartského regionu.

Tento problém se týká především žen, ale je nutno si uvědomit, že v současnosti často již péči o dítě přebírají i muži. A domnívám se, že tento fenomén je krok správným směrem, jelikož rodiče by se měli na výchově svého dítěte podílet společně a je tedy pouze na jejich volbě, zda budou celodenně o dítě pečovat oba (viz. § 198 odst. 1 zákoníku práce), což ovšem není ve většině případů z důvodu ekonomických možné, či si péči o dítě rozdělí. Dle mého názoru je pro zaměstnance výhodné neztratit kontakt se svou prací – tedy stále se zdokonalovat. Tři roky mohou být v některých oblastech zaměstnání však velmi dlouhou dobou⁶⁹, avšak pokud by například žena celodenně pečovala o dítě první rok a půl ona a následně se zpět vrátila do práce, přičemž nároku na pracovní volno by využil muž, byla by zajištěna jak péče o dítě, tak i lehčí pozice znovunavrácení se do zaměstnání zaměstnance.

Stále více sílí trend zkracování pracovního volna v rámci rodičovské dovolené a snahy žen (či mužů) zapojovat se zpětně do pracovního procesu dříve, než při dosažení 3 let věku dítěte. Toto rozhodnutí je právem každého člověka a zaměstnavatel by měl poskytnout vhodné podmínky pro tuto skupinu osob a umožnit jim výše popsané sladění jak profesního tak osobního života, jelikož je i v jeho zájmu mít na svém pracovišti zaměstnance, který chce pracovat a vhodné podmínky pro práci jsou jeho motivací k zdokonalování jeho kvalifikace a následně i k lepším pracovním výsledkům.

⁶⁹ Např. oblast výpočetní techniky a další.

5.2. Dočasná pracovní neschopnost

Pracovní neschopnost je jednou z nejčastějších v praxi se vyskytujících překážek v práci na straně zaměstnance. Dočasnou pracovní neschopností se rozumí *stav, který pro poruchu zdraví nebo pro jiné v zákoně o nemocenském pojištění uvedené důvody (např. těhotenství nebo mateřství) neumožňuje pojištěnci vykonávat dosavadní pojištěnou činnost a trvá-li porucha zdraví déle než 180 kalendářních dní, i jinou než dosavadní pojištěnou činnost, plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání podle zvláštního právního předpisu⁷⁰*), vznikla-li dočasná pracovní neschopnost v ochranné lhůtě nebo trvá-li dočasná pracovní neschopnost po skončení dosavadní pojištěné činnosti, a to i když pojištěnec není uchazečem o zaměstnání.

Za dočasnou pracovní neschopnost se *nepovažuje ošetřování pojištěnce v nočním sanatoriu, v době detoxikace po požití alkoholu, omamných nebo psychotropních látek, s výjimkou případů, kdy pojištěnec požil tyto látky bez vlastního zavinění, při poskytování zdravotní péče v osobním zájmu z kosmetických nebo estetických důvodů za úhradu pojištěncem.*⁷¹ Nově se jako samostatné překážky v práci oproti předchozí úpravě v zákoníku práce č. 65/1965 Sb. neuvádějí důležité osobní překážky v práci z důvodu „lázeňské péče“ nebo „přijetí do ústavní péče ve zdravotnickém zařízení,“ a to s ohledem na to, že obě výše uvedené skutečnosti jsou kryty dočasnou pracovní neschopností zaměstnance.⁷²

Z výše uvedeného vyplývá, že o překážku v práci z důvodu pracovní neschopnosti se jedná tehdy, pokud byl zaměstnanec uznán lékařem dočasně pracovní neschopným ve smyslu § 57 zákona o nemocenském pojištění, jedná-li se o dočasnou překážku, nikoliv trvalou, kterou si zaměstnanec úmyslně nezpůsobil sám a nastala-li tato okolnost v průběhu trvání pracovního poměru nebo v průběhu vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti, zakládá-li tento pracovněprávní vztah účast na nemocenském pojištění. V tomto případě – tedy v rámci dohod o pracovní činnosti platí pro zaměstnance, pro účely poskytování této náhrady, zaměstnavatelem stanovené

⁷⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁷¹ Viz. § 55 zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

⁷² Srov. Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*, 2.vyd. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008, s. 277

rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen pro tyto účely předem určit.

Nárok zaměstnance na finanční zabezpečení, který byl uznán dočasně pracovní neschopným a splnil výše uvedené podmínky, dělíme na dvě období podle subjektu poskytujícího kompenzaci výdělku zaměstnance. Za dobu prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti náleží zaměstnanci náhrada mzdy, která se vyplácí od 3. dne neschopnosti a kterou vyplácí zaměstnavatel. Od 15. dne dočasné pracovní neschopnosti náleží zaměstnanci dávka nemocenského pojištění, a to konkrétně nemocenské, které vyplácí orgány nemocenského pojištění, tj. místně příslušné okresní správy sociálního zabezpečení.

Dnem 1. ledna 2009 nabyl odložené účinnosti zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, podle něhož nemocenské přísluší zaměstnancům vždy až od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény.

Dnem účinnosti tohoto zákona přechází na zaměstnavatele povinnost zabezpečit své zaměstnance v období prvních 14 kalendářních dní trvání jejich dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhradou mzdy nebo platu, popřípadě náhradou odměny z dohody o pracovní činnosti, a to za podmínek a ve výše stanovených §§ 192 až 194 zákoníku práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., zákona č. 261/2007 Sb., zákona č. 305/2008 Sb. a zákona č. 326/2009 Sb.⁷³

Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným, přísluší ve smyslu § 192 zákoníku práce a násl. v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti náhrada mzdy nebo platu za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny, a za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo se mu plat nekrátí, pokud v těchto jednotlivých dnech splňuje podmínky nároku na výplatu nemocenského podle předpisů o nemocenském pojištění,

⁷³ Viz. <http://www.mpsv.cz/cs/5941> - Náhrada mzdy nebo platu v prvním období dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény od 1. ledna 2010

a pokud pracovní poměr trvá, ne však déle než do dne vyčerpání podpůrčí doby určené pro výplatu nemocenského.

Tyto podmínky u zaměstnance splněny nejsou, jestliže:

- a. vykonává práci v pojištěném zaměstnání, z něhož mu nemocenské náleží,
- b. náleží mu podle zvláštních právních předpisů ze zaměstnání, z něhož nemocenské náleží, nadále započitatelný příjem,
- c. je ve vazbě, jde-li o nemocenské, na které vznikl nárok před vzetím do vazby,
- d. vykonává trest odnětí svobody, jde-li o nemocenské, na které vznikl nárok před nástupem výkonu tohoto trestu,
- e. mělo trvat pracovní volno bez náhrady příjmu, pokud vznikla dočasná pracovní neschopnost (karanténa) nejdříve dnem, který následuje po dni nástupu na takové volno,
- f. trvala stávka, vznikla-li dočasná pracovní neschopnost nebo byla-li nařízena karanténa nejdříve dnem, který následuje po dni, ve kterém se zaměstnanec stal účastníkem stávky.

Podpůrčí dobou se rozumí doba, po kterou má být vyplacena dávka ve smyslu zákona o nemocenském pojištění, tj. v tomto případě nemocenské. Podle § 26 téhož zákona podpůrčí doba u nemocenského začíná 15. kalendářním dnem trvání dočasné pracovní neschopnosti a končí dnem, jímž končí dočasná pracovní neschopnost, pokud nárok na nemocenské trvá až do tohoto dne. Podpůrčí doba však trvá nejdéle 380 kalendářních dnů ode dne vzniku dočasné pracovní neschopnosti, pokud zákon o nemocenském pojištění nestanoví jinak. Vznikl-li nárok na nemocenské z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, započítávají se do podpůrčí doby také doby z předchozích dočasných pracovních neschopností, pokud spadají do období 380 kalendářních dnů před vznikem dočasné pracovní neschopnosti. Tento zápočet se provede i v případě, že předchozí dočasná pracovní neschopnost byla uznána pro jinou pojištěnou činnost. Předchozí období dočasné pracovní neschopnosti se započítávají do podpůrčí doby, i když při nich nemocenské nenáleželo. Zápočet dob z dočasných pracovních neschopností se nepoužije v případě, kdy pojištěná činnost trvala aspoň 190 kalendářních dnů od skončení poslední dočasné pracovní neschopnosti.

Vznikla-li dočasná pracovní neschopnost dnem, v němž má zaměstnanec směnu již odpracovanou, považuje se pro účely podpůrčí doby za den vzniku dočasné pracovní neschopnosti následující kalendářní den.

Po uplynutí podpůrčí doby stanovené podle § 26 se nemocenské vyplácí na základě žádosti pojištěnce po dobu stanovenou v rozhodnutí orgánu nemocenského pojištění podle vyjádření lékaře orgánu nemocenského pojištění, který vyplácí nemocenské, pokud lze očekávat, že pojištěnec v krátké době, nejdéle však v době 350 kalendářních dnů od uplynutí podpůrčí doby stanovené podle § 26, nabude pracovní schopnost, a to i k jiné než dosavadní pojištěné činnosti. Takto lze postupovat i opakovaně, přičemž při jednotlivém prodloužení výplaty nemocenského nesmí být doba tohoto prodloužení delší než 3 měsíce. Nemocenské lze vyplácet celkem nejdéle po dobu 350 kalendářních dnů od uplynutí podpůrčí doby výše uvedené.

Náhrada mzdy nebo platu nepřísluší za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti, nejvýše však za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn (jedná se o tzv. karenční dobu). A to pouze pokud ke dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanec splňuje podmínky nároku na nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění. Vznikla-li dočasná pracovní neschopnost ode dne, v němž má zaměstnanec směnu již odpracovanou, počíná období 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu následujícím kalendářním dnem. Jestliže dočasná pracovní neschopnost vznikne v den, kdy zaměstnanec čerpá dovolenou nebo má překážku v práci, případně ve svátek, počítá se období 14 kalendářních dní vždy již od tohoto dne. Období prvních 14 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti končí vždy uplynutím 14. kalendářního dne ve 24.00 hodin.

Pro určení pořadí jednotlivých pracovních dní (směn) v rámci období prvních 14 kalendářních dní se vždy vychází ze zaměstnavatelem předem stanoveného rozvržení týdenní pracovní doby do směn (z harmonogramu směn).

Prvou směnou v rámci období 14 kalendářních dní je pro účely náhrady mzdy vždy ta směna nebo její část, kterou zaměstnanec po vzniku dočasné pracovní neschopnosti (nařízení karantény) jako prvou zcela nebo zčásti neodpracoval.

Poslední směnou v rámci období 14 kalendářních dní je pro účely náhrady mzdy vždy ta ze stanovených směn, která jako poslední zcela nebo zčásti zasahuje

do uvedeného období a kterou zaměstnanec z důvodu dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zcela nebo zčásti neodpracoval. Přecházi-li směna ze 14. na 15. kalendářní den, je relevantní z hlediska náhrady mzdy pouze ta její část, která připadá na 14. kalendářní den – tedy od začátku směny v tento den do 24.00 hodin tohoto dne.⁷⁴

V případě, že zaměstnanci bude náležet nemocenské ve smyslu § 48 odstavce 2 zákona o nemocenském pojištění⁷⁵ nebo peněžitá pomoc v mateřství⁷⁶, nepřísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu v období prvních 14 kalendářních dnů. Kombinace náhrad mezd nebo platů z důvodu jiné překážky v práci a překážky v práci z důvodu dočasné pracovní neschopnosti není možná.

Pokud bychom chtěli výše uvedené promítnout do praxe, znamenalo by to následující možný příklad. Jestliže zaměstnanec v pondělí (směna činí 9h) ze své směny odpracoval 5h začíná období prvních 14 kalendářních dní pro náhradu mzdy již tentýž den a za 1. neodpracovanou směnu se počítá část pondělní směny v délce 4 hodiny, 2. směnou je směna stanovená na úterý (8 hodin), 3. směnou je směna ve středu (9 hodin), 4. směnou je směna ve čtvrtek (8 hodin) a 5. směnou je směna je směna v pátek (6 hodin). Za prvé 3 neodpracované směny (část směny v pondělí a směny v úterý a středu – celkem 21 hodin) zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy. Náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku přísluší až od 4. směny – tedy ve čtvrtek a v pátek za celkem 14 hodin. Za dobu pracovní neschopnosti obdrží tedy zaměstnanec náhradu mzdy za 14 neodpracovaných hodin. Pokud by zaměstnanec byl uznán dočasně pracovně neschopným až po odpracování své směny (v pondělí), začíná období prvních 14 dní se začátkem směny dne následujícího, tj. v našem případě v úterý.

⁷⁴ Viz. <http://www.mpsv.cz/cs/5941> - Náhrada mzdy nebo platu v prvním období dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény od 1. ledna 2010

⁷⁵ *Vznikne-li z jednoho pojištění nárok na výplatu nemocenského z důvodu dočasné pracovní neschopnosti v době, kdy pojištěnci trvá nárok na výplatu nemocenského z důvodu karantény, vyplácí se nemocenské z důvodu dočasné pracovní neschopnosti až po ukončení podpůrčí doby u nemocenského z důvodu karantény; to platí i naopak.*

⁷⁶ § 33 zákona č. 187/2006 Sb.

Dalším názorným příkladem, který uvádí na svých stránkách Ministerstvo práce a sociálních věcí je zaměstnanec v nepřetržitém provozu se stanovenou 37,5 hodinovou týdenní pracovní dobou a nerovnoměrným jejím rozvržením na jednotlivé týdny. Zaměstnanec byl od pondělí 8. 2. 2010 do středy 24. 2. 2010 uznán dočasně práce neschopným. Podle rozvržení pracovní doby do směn připadají zaměstnanci na dobu jeho pracovní neschopnosti tyto směny:

- noční z neděle 7. 2. od 22.00 hodin na pondělí 8. 2. do 06.00 hodin (8 hodin),
- noční ze středy 10. 2. od 18.00 hodin na čtvrtek 11. 2. do 06.00 (12 hodin)
- denní v pátek 12. 2. od 06.00 do 18.00 hodin (12 hodin)
- denní v pondělí 15. 2. od 06.00 do 18.00 hodin (12 hodin)
- noční z úterý 16. 2. od 18.00 hodin na středu 17. 2. do 06.00 hodin (12 hodin)
- noční ze čtvrtka 18. 2. od 22.00 hodin na pátek 19. 2. do 08.00 hodin (10 hodin)
- denní v sobotu 20. 2. od 08.00 do 16.00 hodin (8 hodin)
- noční z neděle 21. 2. od 22.00 hodin na pondělí 22. 2. do 06.00 hodin (8 hodin)
- noční z pondělí 22. 2. od 22.00 hodin na úterý 23. 2. do 06.00 hodin (8 hodin)
- denní ve středu 24. 2. od 06.00 hodin do 14.00 hodin (8 hodin).

(poznámka: protože jde o práce, které nemohou být přerušeny, započítává se přiměřená doba na oddech a jídlo do pracovní doby – viz § 88 odst. 1 druhá věta zákoníku práce).

Přitom mohou nastat tyto varianty:

- a. Zaměstnanec odpracoval celou noční směnu z neděle 7. 2. na pondělí 8. 2. (celkem 8 hodin),** poté odešel k lékaři, a byl uznán od pondělí 8. 2. dočasně práce neschopným. V tomto případě začíná období prvních 14 kalendářních dnů pro náhradu mzdy až v úterý 9. 2. a končí 22. 2. Za 1. neodpracovanou směnu je třeba považovat směnu z 10. 2. na 11. 2. (celkem 12 hodin), 2. směnou je směna 12. 2. (12 hodin), 3. směnou je směna 15. 2. (12 hodin), 4. směnou je směna z 16. 2. na 17. 2. (12 hodin), 5. směnou je směna z 18. 2. na 19. 2. (10 hodin), 6. směnou je směna 20. 2. (8 hodin), 7. směnou je směna z 21. 2. na 22. 2. (8 hodin), 8. směnou je směna z 22. 2. na 23. 2. (8 hodin, avšak započítat z ní lze pouze 2 hodiny za dobu od 22.00 hodin do 24.00 hodin). Směna ve středu 24. 2. již nespadá do období prvních 14 kalendářních dní trvání dočasné pracovní

neschopnosti. V období prvních 14 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti, tak zaměstnanec neodpracoval celkem 76 hodin. Karenční doba, v daném případě, zahrnuje pouze první dvě neodpracované směny po 12 hodinách, neboť náhrada mzdy se neposkytuje nejvýše za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn. Za neodpracovanou třetí až část osmou směny – celkem 52 hodin – zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku.

(Poznámka: kdyby však zaměstnanci v uvedeném příkladu, kdy odpracoval celou noční směnu ze 7. 2. na 8. 2., připadla další stanovená směna již na pondělí 8. 2. – např. noční směna z 8. 2. od 18.00 hodin na 9. 2. do 06.00 hodin – začínalo by období prvních 14 kalendářních dnů pro náhradu mzdy již v pondělí 8. 2., neboť z logiky věci vyplývá, že 1. neodpracovanou směnou by byla právě uvedená směna z 8. na 9. 2. Uvedené období by tak skončilo 22. 2.).

- b. **Zaměstnanec neodpracoval celou noční směnu z neděle 7. 2. na pondělí 8. 2. (odpracoval pouze 4 hodiny)**, neboť v 02.00 hodin utrpěl pracovní úraz, byl ošetřen a v souvislosti s tímto úrazem uznán od 8. 2. dočasně práce neschopným. V tomto případě začíná období prvních 14 kalendářních dnů pro náhradu mzdy již v pondělí 8. 2. a končí 21. 2. Za 1. neodpracovanou směnu je třeba považovat část směny z 7. 2. na 8. 2. (02.00 až 06.00 hodin, tj. 4 hodiny), 2. směnou je směna z 10. 2. na 11. 2. (celkem 12 hodin), 3. směnou je směna 12. 2. (12 hodin), 4. směnou je směna 15. 2. (12 hodin), 5. směnou je směna z 16. 2. na 17. 2. (12 hodin), 6. směnou je směna z 18. 2. na 19. 2. (10 hodin), 7. směnou je směna 20. 2. (8 hodin), 8. směnou je směna z 21. 2. na 22. 2. (8 hodin, avšak započítat z ní lze pouze 2 hodiny za dobu od 22.00 hodin do 24.00 hodin). Směny z 22. 2. na 23. 2. a směna ve středu 24. 2. již nespádají do období prvních 14 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti. V období prvních 14 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti neodpracoval zaměstnanec celkem 72 hodin.

Karenční doba v daném případě zahrnuje prvé 2 a část 3. směny, neboť součet neodpracovaných hodin v prvních třech směnách činí 28 hodin, zatímco karenční doba může trvat nejvýše prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn. Náhrada mzdy tedy zaměstnanci nepřísluší za 24 hodin. Za zbývajících 48 hodin, tj. zbývajících část 3. směny a za 4. směnu až část 8. směny zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku.

Jednou z hlavních podmínek pro poskytnutí náhrady mzdy nebo platu je tedy účast zaměstnance na nemocenském pojištění, nesmí se jednat pouze o zaměstnání krátkodobé nebo zaměstnání malého rozsahu ve smyslu § 7 zákona o nemocenském pojištění. Náhrada mzdy nebo platu náleží po dobu trvání pracovního poměru případně dohody o pracovní činnosti, a to zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným ve smyslu § 55 zákona o nemocenském pojištění.

Náhrada mzdy nebo platu při dočasné pracovní neschopnosti přísluší ve výši 60 % průměrného výdělku. Pro účely stanovení náhrady mzdy nebo platu se zjištěný průměrný výdělek upraví stejným způsobem, jakým se upravuje denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského z nemocenského pojištění⁷⁷, s tím, že pro účely této úpravy se příslušná redukční hranice stanovená pro účely nemocenského pojištění⁷⁸ vynásobí koeficientem 0,175 a poté zaokrouhlí na haléře směrem nahoru. Má-li zaměstnanec za pracovní den, v němž mu vzniklo nebo zaniklo právo na náhradu mzdy nebo platu, také právo na mzdu nebo plat za část pracovní doby, náleží mu za tento den jen poměrný díl náhrady mzdy nebo platu připadající na tu část pracovní doby, za kterou mu nenáleží mzda nebo plat.

Průměrným výdělkem se pro účely stanovení náhrady mzdy při překážkách v práci (nebo např. i pro náhradu mzdy nebo platu z důvodu dovolené) se rozumí dle § 352 zákoníku práce průměrný hrubý hodinový výdělek, který zaměstnavatel zjistí z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období, tj. za předchozí kalendářní čtvrtletí (u konta pracovní doby 12 měsíců bezprostředně předcházejících vyrovnávacímu období). Za odpracovanou dobu se považuje doba, za kterou zaměstnanci přísluší mzda nebo plat.

⁷⁷ Viz. § 21 odst. 1 písm. a) zákona č. 187/2006 Sb., ve znění zákona č. 261/2007 Sb.

⁷⁸ Viz. § 22 zákona č. 187/2006 Sb.

Tento průměrný hrubý hodinový výdělek se pro účely náhrady mzdy dále upraví pomocí redukčních hranic, a to obdobně, jak se upravuje denní vyměřovací základ pro určení dávek nemocenského pojištění⁷⁹, tedy pomocí hodinových redukčních hranic odvozených z denních redukčních hranic pro nemocenské. Hodinové redukční hranice pro náhradu mzdy se stanoví tak, že se denní redukční hranice pro nemocenské vynásobí koeficientem 0,175 a zaokrouhlí na haléře nahoru. Průměrný hodinový výdělek se započte do částky 1. redukční hranice ve výši 90 %, z částky nad 1. a do 2. redukční hranice ve výši 60 %, z částky nad 2. a do 3. redukční hranice ve výši 30 % a k částce nad 3. redukční hranicí se nepřihlíží.⁸⁰ Výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu ke stanovení dávek nemocenského pojištění platných od 1. ledna příslušného kalendářního měsíce na příslušný kalendářní rok se vyhláší ve Sbírce zákonů sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí sdělením zpravidla na konci 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

Výše redukčních hranic (RH) pro rok 2010 činí:

RH	pro nemocenské (denní)	x koeficient 0,175	pro náhradu mzdy (hodinové)
I.	791 Kč	x 0,175	138,43 Kč
II.	1186 Kč	x 0,175	207,55 Kč
III.	2371 Kč	x 0,175	414,93 Kč

Poněvadž zákoník práce kromě způsobu zaokrouhlení redukčních hranic (§ 192 odst. 2) a zaokrouhlení mzdy nebo platu (§ 142 odst. 2), resp. náhrady mzdy nebo platu (§ 144), jiné případy zaokrouhlování neupravuje, neexistuje ani opora pro jakékoli průběžné zaokrouhlování při výpočtu náhrady mzdy v jednotlivých krocích (tj. při provádění redukce průměrného hrubého hodinového výdělku a při výpočtu procentních sazeb hodinové náhrady mzdy). Proto lze jen doporučit, aby při redukci průměrného hrubého hodinového výdělku zjištěné dílčí částky 90 %, 60 % a 30 % byly vypočteny s přesností na čtyři desetinná místa.

⁷⁹ Viz. § 21 a 22 zákona č. 187/2006 Sb.

⁸⁰ Srov.: Jakubka, J., et al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2009*, 3. aktualizované vydání, Olomouc: Anag, spol. s r.o., 2009, str. 284

Součet těchto dílčích částek pak představuje upravený (redukovaný) průměrný hrubý hodinový výdělek, z něhož se již přímo vypočte hodinová náhrada mzdy náležející při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě) od čtvrtého pracovního dne (směny), resp. nejdéle od 25. neodpracované hodiny z rozvržených směn, a při karanténě již také za první tři pracovní dny (směny), a to vynásobením koeficientu 0,60 (tj. 60 % z redukovaného hrubého průměrného hodinového výdělku) pro hodinovou náhradu mzdy.

Hodinová náhrada mzdy se násobí počtem neodpracovaných hodin za pracovní dny (směny), za které zaměstnanci náleží náhrada mzdy z důvodu dočasné pracovní neschopnosti (karantény). Vypočtená částka náhrady mzdy k výplatě se zaokrouhluje na celou korunu nahoru.⁸¹

⁸¹ Příklad z webových stránek MPSV:

Lékař uznal zaměstnance dočasně práce neschopným na dobu jednoho týdne, a to týdne od pondělí 8. 3. do neděle 14. 3. 2010. Zaměstnanec má 40ti hodinou týdenní pracovní dobu, pracuje od pondělí do pátku 8 hodin denně. Jeho PHV činí 420,60 Kč (záměrně je zvolen zaměstnanec s vysoce nadprůměrnou mzdou, u něhož lze redukci provádět i do výše III. RH).

Krok první

Pomocí RH pro náhradu mzdy v roce 2010 se provede úprava zjištěného PHV 420,60 Kč, tzn. že

- *z částky 138,43 Kč se započte 90 %, tj. $138,43 \times 0,90 = 124,5870$ Kč*
- *z částky 69,12 Kč (tj. $207,55 - 138,43$) se započte 60 %, tj. $69,12 \times 0,60 = 41,4720$ Kč*
- *z částky 207,38 Kč (tj. $414,93 - 207,55$) se započte 30 %, tj. $207,38 \times 0,30 = 62,2140$ Kč*
- *K částce PHV nad 414,93 Kč (III. RD), tj. 5,67 Kč, se nepřihlíží*
- *PHV po úpravě (redukci) činí 228,2730 Kč*

Součet částek těchto 90%, 60 % a 30 %, tedy 228,273 Kč představuje upravený (redukovaný) PHV (RPHV).

Právo na náhradu mzdy (platu) se vždy snižuje o 50% v případech uvedených v § 31 zákona o nemocenském pojištění, tj. kdy je nárok na nemocenské pouze v poloviční výši, jestliže si zaměstnanec přivodil dočasnou pracovní neschopnost:

- a) zaviněnou účastí ve rvačce; rvačkou se zde rozumí vzájemné napadení či fyzický střet dvou nebo více osob, nejde-li o sebeobranu nebo pomoc napadenému, pokud se nejedná o případ uvedený v písmenu c),
- b) jako bezprostřední následek své opilosti nebo zneužití omamných prostředků nebo psychotropních látek, nebo
- c) při spáchání úmyslného trestného činu nebo úmyslně zaviněného přestupku.

Ustanovení paragrafu 192 odst. 1 až 4 zákoníku práce jsou ustanovení kogentní povahy, není tedy možné se od těchto ustanovení odchýlit, ať už jednostranným úkonem zaměstnavatele, či zaměstnance nebo vzájemnou dohodou obou stran pracovněprávního

Krok druhý

Z RPHV 228,273 Kč se vypočte hodinová náhrada mzdy náležející při dočasné pracovní neschopnosti od čtvrtého pracovního dne (resp. od 25. neodpracované hodiny z rozvržených směn), a to ve výši 60 % tak, že:

- $RPHV 228,273 \times 0,60$ (tj. 60 %) = 136,9638 Kč.

Náhrada mzdy náležející zaměstnanci za jednu hodinu při dočasné pracovní neschopnosti činí v daném případě 136,9638 Kč (jde současně o nejvyšší hodinovou náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti, jestliže zjištěný PHV je roven nebo je vyšší než výše III. RH).

Krok třetí

Zaměstnanec z důvodu dočasné pracovní neschopnosti od 8. do 14. 3 2010 neodpracoval 40 hodin. Podle rozvrhu směn pracuje 8 hodin denně od pondělí do pátku. Za první 3 pracovní dny (tj. v daném případě za 24 hod.) náhrada mzdy nenáleží. Náleží až od 4. pracovního dne (4. směny, resp. 25. neodpracované hodiny z rozvržených směn) – tedy za zbývajících 16 hodin. Hodinová výše náhrady mzdy 136,9638 Kč se proto vynásobí 16 hodinami. Náhrada mzdy za dobu pracovní neschopnosti činí tedy celkem 2 191,4208 Kč, po zaokrouhlení na koruny nahoru 2 192 Kč k výplatě.

vztahu. Následující níže popsané ustanovení výše uvedeného § 192 odst. 5 a 6 jsou však dispozitivního charakteru a zaměstnavateli tak dávají možnost se od znění této právní úpravy odchýlit. Je tedy pouze na jeho zvážení, zda se zachová dle dikce ustanovení odst. 5 a 6, nebo zvolí jinou právní cestu, která však vždy musí být *secundum legem*, tj. podle zákona, popřípadě *praeter legem* (vedle zákona), nikdy však *contra legem* nebo *in fraudem legis*, kdy by došlo jednání nelegálnímu, tj. přímo proti literě zákona nebo k obcházení zákona.

Jednou z hlavních zásad zákoníku práce je zásada soukromoprávního charakteru – zásada legální licence, neboli „co zákon nezakazuje, to dovoluje“ což vyplývá z § 2 odst. 1 zákoníku práce, který navazuje článek 2 odst. 3 Listiny a čl. 2 odst. 4 Ústavy České republiky. Tato zásada vyjadřuje, že účastníci pracovněprávních vztahů si mohou svá práva a povinnosti upravit odchýlně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj odchýlit není možné. Odchýlit se není možné od ustanovení uvedených v § 365 odst. 1 zákoníku práce. Závisí tedy pouze na zaměstnavateli a jeho domluvě se zaměstnancem (resp. odbory) v jaké výši bude poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy nebo platbu při dočasné pracovní neschopnosti. A to ať už v podobě zvýšené náhrady mzdy nebo poskytnutí náhrady mzdy i za prvé tři dny. Toto odchýlení se od platné právní úpravy je možné učinit dohodou nebo vnitřním předpisem. Zvýšená náhrada mzdy však nesmí přesáhnout průměrný hodinový výdělek zaměstnance. Tato zásada vyplývá z kompenzační funkce náhrady mzdy (platu), to znamená, že z podstaty věci nemůže být náhrada mzdy (platu) vyšší než samotná průměrná mzda (plat) dosažená při výkonu zaměstnání.

Zatímco zákonná (základní) náhrada mzdy je u zaměstnance osvobozena od daně z příjmu a současně není vyměřovacím základem pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění, je část náhrady mzdy, která tuto zákonnou náhradu převyšuje předmětem daně z příjmu a tvoří vyměřovací základ pro pojistné.⁸²

Výše uvedené se týká možnosti zaměstnavatele vyložit si dikci zákona ve prospěch zaměstnance, ustanovení zákoníku práce v § 192 odst. 5 a 6 však zaměstnavatel může použít v neprospěch zaměstnance. Opět se zde objevuje

⁸² Viz.: <http://www.mpsv.cz/cs/5941>

dispozitivní charakter litery zákona, kdy zákon stanoví vlastní pravidlo chování, avšak nechává pouze na adresátech právní normy, aby si vlastní vzájemná práva a povinnosti upravili svým vlastním projevem vůle, v tomto případě projevem vůle zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Zaměstnavatel je oprávněn neposkytnout zaměstnanci náhradu mzdy (resp. ji snížit), porušil-li zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dní svoje povinnosti zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek, a to se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností zaměstnancem.

Ze znění paragrafu 192 odst. 6 zákoníku práce vyplývá, že zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, dodržuje v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost stanovenou zvláštním právním předpisem⁸³ zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Zaměstnavatel je povinen v případě zjištění porušení povinnosti uvedené ve větě první zaměstnancem vyhotovit o kontrole písemný záznam s uvedením skutečností, které znamenají porušení tohoto režimu. Stejnopis tohoto záznamu je zaměstnavatel povinen doručit zaměstnanci, který tento režim porušil, okresní správě sociálního zabezpečení příslušné podle místa pobytu zaměstnance v době dočasné pracovní neschopnosti⁸⁴ a ošetřujícímu lékaři dočasně práce neschopného zaměstnance. Zaměstnavatel je oprávněn požádat ošetřujícího lékaře, který stanovil zaměstnanci režim dočasně práce neschopného pojištěnce, o sdělení tohoto režimu v rozsahu, který je zaměstnavatel oprávněn kontrolovat, a o zhodnocení zaměstnavatelem zjištěných případů porušení tohoto režimu. Zaměstnanci oproti tomu plyne povinnost umožnit zaměstnavateli kontrolu dodržování svých povinností uvedených výše.

Z výše uvedeného dikce zákona jasně vyplývá, že kontrola zaměstnance v dodržování režimu práce neschopného je pouze možností zaměstnavatele, nikoli však jeho povinností, jak již bylo uvedeno výše. Zaměstnavatel tak ve většině případů nebude činit sám (pokud tak již bude činit), ale prostřednictvím svých zmocněnců, které může kontrolou pověřit, a to ať již se bude jednat o jinou fyzickou či právnickou osobu nebo okresní správu sociálního zabezpečení. Zaměstnavatel je oprávněn

⁸³ Viz.: § 56 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb.

⁸⁴ Viz.: § 83 odst. 2 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb.

ve smyslu § 65 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění podat podnět příslušnému orgánu nemocenského pojištění ke kontrole důvodnosti trvání dočasné pracovní neschopnosti a ke kontrole dodržování režimu dočasné práce neschopného pojištěnce a žádat o provedení kontroly výše uvedeným orgánem. Okresní správa je povinna provést kontrolu zaměstnance, případně prověřit důvodnost setrvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, a to do 7 dnů ode dne obdržení žádosti zaměstnavatele a následně neprodleně sdělit zaměstnavateli zjištěné skutečnosti.

Jestliže však hovoříme o tom, že zaměstnavatel má právo vykonávat kontrolu nad dodržováním režimu pracovní neschopnosti, pak zaměstnanec má povinnost zaměstnavateli umožnit provést tuto kontrolu.

Náhrada mzdy nebo platu se poskytuje na základě dokladů stanovených pro uplatnění nároku na nemocenské, a to v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu po předložení těchto dokladů. Zaměstnavatel je povinen vyhlásit, do kdy nejpozději před výplatním termínem je třeba předložit doklady pro poskytnutí náhrady mzdy nebo platu, aby tato náhrada mohla být v tomto výplatním termínu vyplacena.⁸⁵ Doklady stanovené pro uplatnění nároku na nemocenské jsou tytéž doklady, které se používají pro uplatnění nároků v nemocenském pojištění, a to především potvrzení o trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo rozhodnutí o jejím ukončení, které vydává Česká správa sociálního zabezpečení. Jestliže dočasná pracovní neschopnost neskončí do 14. kalendářního dne od jejího zahájení, je ošetřující lékař vždy povinen vydat zaměstnanci k poslednímu dni tohoto období potvrzení o trvání dočasné pracovní neschopnosti. Řádné a včasné neposkytnutí náhrady mzdy nebo platu zaměstnavatelem je přestupkem fyzické osoby a správním deliktem osoby právnické, za něž lze podle zákona č. 251/2005, o inspekci práce, zaměstnavateli uložit pokutu. Současně může být důvodem i pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance.⁸⁶

⁸⁵ Viz.: § 193 zákoníku práce

⁸⁶ Srov.: Jakubka, J., et al. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2009*, 3. aktualizované vydání, Olomouc: Anag, spol. s r.o., 2009, str. 287

Jak již bylo uvedeno výše, platí pro zaměstnance, který pracuje na základě dohody o pracovní činnosti, pokud se jedná o překážku v práci z důvodu dočasné pracovní neschopnosti vše, co bylo uvedeno výše, tj. za shora uvedených podmínek mu přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) náhrada odměny z dohody. Pro účely poskytování této náhrady platí pro zaměstnance, který pracuje na základě dohody o pracovní činnosti, zaměstnavatelem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen pro tyto účely předem určit. Stanovení rozvržení týdenní pracovní doby je nejen povinností zaměstnavatele, ale i vhodné s ohledem na předcházení případným sporům ohledně vyplácení náhrady odměny z dohody o pracovní činnosti. Přestože dle § 74 odst. 2 zákoníku práce není zaměstnavatel povinen v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu, domnívám se, že již s ohledem na výše uvedené by měla každá dohoda o pracovní činnosti obsahovat pro účely náhrad odměn rozvržení týdenní pracovní doby i přesto, že ve většině případů bude zaměstnanec odvádět práci pro zaměstnavatele v jiných vzájemně smluvených termínech.

Pokud se jedná o dohody o provedení práce, pak v těchto případech není možné hovořit o náhradě odměny z dohody, jelikož tento pracovněprávní vztah ani nezakládá účast na nemocenském pojištění podle zákona o nemocenském pojištění, tj. je pojmově vyloučen z možnosti čerpání náhrad odměn z dohod o provedení práce.

5.3. Karanténa

Karanténou se, ve smyslu § 2 odst. 6 písm. a) zákona č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví, rozumí oddělení zdravé fyzické osoby, která byla během inkubační doby ve styku s infekčním onemocněním nebo pobývala v ohnisku nákazy, od ostatních fyzických osob a lékařské vyšetřování takové fyzické osoby s cílem zabránit přenosu infekčního onemocnění v období, kdy by se toto onemocnění mohlo šířit. Pro účely zákoníku práce se ve smyslu § 347 odst. 4 dále karanténou rozumějí též izolace⁸⁷ a mimořádná opatření při epidemii a nebezpečí jejího vzniku podle zákona o ochraně veřejného zdraví, jde-li o zákaz nebo omezení styku skupin fyzických osob podezřelých z nákazy s ostatními fyzickými osobami a o zákaz nebo nařízení další určité činnosti k likvidaci epidemie nebo nebezpečí jejího vzniku⁸⁸, brání-li tyto zákazy, omezení nebo nařízení zaměstnanci ve výkonu práce.

Pokud se jedná o důležitou překážku v práci na straně zaměstnance z důvodu karantény, platí vše, co již bylo popsáno v předchozí kapitole v rámci dočasné pracovní neschopnosti. S několika výjimkami. Náhrada mzdy tedy přísluší i zaměstnanci v době prvních 14 kalendářních dnů trvání karantény. V tomto případě však náhrada mzdy přísluší ve výši 60 % průměrného redukováného výdělku již od 1. pracovního dne (směny), tj. karenční doba (první tři dny bez náhrady mzdy) se zde neuplatní.

Další výjimkou je, že vznikne-li dočasná pracovní neschopnost ve svátek nebo v den, kdy zaměstnanec čerpá dovolenou nebo má překážku v práci, počítá se období 14 kalendářních dní vždy již od tohoto dne. Kdyby se jednalo o překážku v práci z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, začínala by běžet lhůta 14 dní až počátkem následujícího pracovního dne (směny).

V ostatních případech co se týče překážky v práci z důvodu karantény, platí vše tak, jak bylo pojednáno v kapitole o dočasné pracovní neschopnosti. Jelikož u karantény se nejedná o překážku v práci, která by se vyskytovala v pracovní praxi ve větší míře,

⁸⁷ Viz.: § 2 odst. 5 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

⁸⁸ Viz.: § 69 odst. 1 písm. b) a h) zákona č. 258/2000 Sb., ve znění zákona č. 274/2003 Sb.

považuji za nadbytečné širší pojednání o této překážce v práci, a to i s ohledem na to, že by došlo k duplicitě s textem o dočasné pracovní neschopnosti.

5.4. Ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti

Překážkou v práci úzce související s mateřstvím, péčí o děti a zdravotním stavem blízkých osob zaměstnance je ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti. Jedná se o situace, které se v životě většiny zaměstnanců, zejména matek, vyskytují jako jedny z nejčastějších překážek v práci, hned vedle překážek v práci z důvodu dočasné pracovní neschopnosti. Onemocnění dítěte, případně osoby, která o dítě pečuje, zejména babičky, je běžnou skutečností v životě zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti, kterou zákoník práce správně upravuje v souvislosti se zákonem o nemocenském pojištění, domnívám se, velmi podrobně, kdy kombinace těchto dvou právních předpisů je v tomto případě logická. Nejen z důvodu častého výskytu v pracovním životě je těmto důležitým osobním překážkám v práci na straně zaměstnance v této kapitole věnována větší pozornost, ale i s ohledem na důležitost tohoto institutu v rámci péče o dítě a o jeho dobrý zdravotní vývoj, a to i přesto, že je již zasahováno i do oblasti sociálního zabezpečení, která sice není předmětem této práce, avšak velmi úzce s danou problematikou souvisí.

Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti podle § 115 občanského zákoníku v případech podle § 25 zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců nebo § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 25 zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců nebo v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat. Domácnost ve smyslu § 115 občanského zákoníku tvoří fyzické osoby, které spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby. Tedy zejména se bude jednat o ošetřování člena rodiny, kdy rodinu můžeme v tomto slova smyslu chápat i v nejširším kontextu, jelikož kritériem zde není příbuzenský vztah, ale pouze společný podíl na nákladech za chod domácnosti.

Překážka v práci z důvodu ošetřování nebo péče o dítě mladší 10 let je provázána s okruhem případů, v nichž podle právní úpravy nemocenského pojištění náleží zaměstnanci dávka z pojištění, a to „ošetřovné.“ Právní úprava také zpřesnila

okruh dosavadních důvodů podmiňujících péči o dítě mladší než 10 let tak, že jde o případy, kdy dítě nemůže být z důležitých důvodů v péči školského zařízení, ústavu sociální péče nebo zvláštního dětského zařízení, popř. jiného obdobného zařízení pro děti, v jehož péči jinak je.⁸⁹

Nárok na ošetřovné, a rovněž na omluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci, má podle § 39 zákona o nemocenském pojištění zaměstnanec, který nemůže vykonávat v zaměstnání práci z důvodu ošetřování dítěte mladšího 10 let, pokud toto dítě onemocnělo nebo utrpělo úraz, nebo jiného člena domácnosti, jehož zdravotní stav z důvodu nemoci nebo úrazu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou, nebo členky domácnosti, která porodila, jestliže její stav v době bezprostředně po porodu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou, nebo péče o dítě mladší 10 let, protože školské zařízení nebo zvláštní dětské zařízení, popřípadě jiné obdobné zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, nebo škola, jejímž je žákem, jsou uzavřeny z nařízení příslušného orgánu z důvodu havárie, mimořádného opatření při epidemii nebo jiné nepředvídané události.

Nárok na ošetřovné má zaměstnanec, který nemůže vykonávat v zaměstnání práci z důvodu péče o dítě mladší 10 let, protože dítě nemůže být pro nařízenou karanténu v péči školského zařízení nebo zvláštního dětského zařízení, popřípadě jiného obdobného zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, nebo docházet do školy. Nárok na ošetřovné má také zaměstnanec, který nemůže vykonávat v zaměstnání práci z důvodu péče o dítě mladší 10 let, protože fyzická osoba, která jinak o dítě pečuje, onemocněla, utrpěla úraz, nastaly u ní situace uvedené v § 57 odst. 1 písm. b) nebo c) zákona o nemocenském pojištění⁹⁰, porodila nebo jí byla

⁸⁹ Srov. Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. *Zákoník práce. Komentář*, 2.vyd. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008, s. 277

⁹⁰ §57 odst. 1 písm. b) z. č. 187/2006 Sb. zní: *Ošetřující lékař rozhodne o vzniku dočasné pracovní neschopnosti pojištěnce, který byl přijat do ústavní péče v nemocnici nebo odborném léčebném ústavu (dále jen „ústavní péče“) nebo kterému byla na základě veřejného zdravotního pojištění poskytnuta komplexní lázeňská péče.*

§57 odst. 1 písm. c) z. č. 187/2006 Sb. zní: *Ošetřující lékař rozhodne o vzniku dočasné pracovní neschopnosti pojištěnce, který byl přijat do zdravotnického zařízení jako průvodce nezletilého dítěte přijatého do lůžkové péče, s výjimkou pojištěnce, který má nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství.*

nařízena karanténa, a proto nemůže o dítě pečovat. Podmínkou nároku na ošetřovné je, že osoba uvedená v odstavci 1 žije se zaměstnancem v domácnosti. To neplatí v případě ošetřování nebo péče o dítě mladší 10 let rodičem. Pro účely tohoto zákona se v případě rozvodu manželství a svěřeni dítěte soudem do společné nebo do střídavé výchovy obou rodičů za domácnost považuje domácnost každého z těchto rodičů.

Zaměstnanec nemá nárok na ošetřovné z důvodu ošetřování dítěte nebo péče o ně, jestliže jiná fyzická osoba má z důvodu péče o toto dítě nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství nebo má nárok na rodičovský příspěvek. To neplatí, pokud tato jiná osoba onemocněla, utrpěla úraz, nastaly u ní situace uvedené v § 57 odst. 1 písm. b) nebo c), porodila nebo jí byla nařízena karanténa, a proto nemůže o dítě pečovat.

V témže případě ošetřování (péče) náleží ošetřovné jen jednou a jen jednomu z oprávněných nebo postupně dvěma oprávněným, jestliže se v témže případě ošetřování (péče) vystřídají. Vystřídání podle věty první je možné jen jednou. U zaměstnance, který takto převzal ošetřování (péči), se podmínky nároku na ošetřovné posuzují ke dni převzetí ošetřování (péče). Změna druhu onemocnění (diagnózy) se nepovažuje za nový případ ošetřování.

Nárok na ošetřovné nemají příslušníci, zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti, domácí zaměstnanci, dobrovolní pracovníci pečovatelské služby, odsouzení ve výkonu trestu odnětí svobody zařazení do práce a osoby ve výkonu zabezpečovací detence zařazené do práce, pojištěnci, kteří jsou žáky nebo studenty, ze zaměstnání, které spadá výlučně do období školních prázdnin nebo prázdnin, zaměstnanci účastní pojištění z důvodu výkonu zaměstnání malého rozsahu, zahraniční zaměstnanci.⁹¹

K této důležité osobní překážce v práci se v projednávaných věcech vyjadřovala judikatura. V jedné kauze – R 37/1979 – vyslovila závěr, že k omluvení nepřítomnosti zaměstnance v práci při onemocnění osoby, která se jinak stará o dítě mladší deseti roků, není zapotřebí, aby tato osoba byla práce neschopná v důsledku onemocnění.

V judikátu č. C 709 – spis. Zn. 21 Cdo 1655/2000 se Nejvyšší soud vyslovil, že o překážku v práci z důvodu péče o dítě mladší než deset let, které nemůže být

⁹¹Viz. § 39 z. č. 187/2006 Sb.

z důležitých důvodů v péči dětského výchovného zařízení, v jehož péči jinak je, se nejedná, jestliže zdravotní stav dítěte, který nemá povahu onemocnění, je podle posouzení lékaře dlouhodobě natolik nepříznivý, že jeho pobyt v péči dětského výchovného zařízení zcela vylučuje. Nejvyšší soud v této kauze jasně judikoval základní předpoklad všech překážek v práci, a to ten, že se musí jednat o krátkodobý stav, kdy zaměstnanec není schopen konat práci, kdy se předpokládá, že tento stav v co nekratší době pomine a zaměstnanec se opět navrátí do pracovní činnosti. V tomto případě se jednalo o výpověď danou zaměstnankyni z důvodu, že nenastoupila do zaměstnání po skončení další mateřské dovolené, která byla dle tehdy platného a účinného zákoníku práce do tří let věku dítěte. Zaměstnankyně se bránila tím, že po skončení další mateřské dovolené nemohla nastoupit do práce z důvodu důležité osobní překážky v práci, neboť odborný lékař nedoporučil pobyt jejího dítěte v mateřské škole z důvodu časté nemocnosti, resp. označil ho za zcela nevhodný, tj. bránila ji v nástupu důležitá osobní překážka v práci ve smyslu § 127 odst. 1 z. č. 65/1965 Sb. (původní zákoník práce), tj. péče o dítě mladší než deset let, které nemůže být z důležitých důvodů v péči dětského výchovného zařízení, v jehož péči jinak je. Nejvyšší soud s tímto vyslovil svůj nesouhlas a konstatoval, že předpokladem, s nímž uvedené zákonné ustanovení spojuje vznik této překážky v práci, je, aby dítě bylo „jinak“ v péči dětského výchovného zařízení, a aby zde byly důležité důvody, které v tom brání. Jestliže je však zdravotní stav dítěte, který nemá povahu onemocnění, podle posouzení odborného lékaře dlouhodobě natolik nepříznivý, že zcela vylučuje jeho pobyt v péči dětského výchovného zařízení, nemůže se již z tohoto důvodu jednat o překážku v práci, nýbrž o důležitý důvod týkající se osoby zaměstnance, pro který zaměstnavatel může (ale nemusí) poskytnout zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy. Bez ohledu na to, zda zaměstnavatel možnost poskytnout volno má, anebo zda je z tohoto důvodu pracovní poměr rozvázán, přísluší při splnění stanovených zákonných podmínek rodiči, který osobně celodenně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě do čtyř, resp. sedmi let věku dítěte rodičovský příspěvek (ve smyslu §30 zákona o státní sociální podpoře).

Od 1. června roku 2010 v souvislosti s přijetím zákona č. 166/2010 Sb., který změnil zákon o nemocenském pojištění a zákon č. 362/2009 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s návrhem zákona o státním rozpočtu České republiky

na rok 2010, se pro dávku nemocenského pojištění spjatou s poskytnutím pracovního volna z důvodu ošetřování, tedy u tzv. „ošetřovné“ zrušila karenční doba, kdy v prvních třech dnech trvání ošetřování nebyla tato dávka zaměstnancům vyplácena. Od 1. června 2010 tak opět budou příslušné správy sociální zabezpečení (OSSZ nebo PSSZ) znovu poskytovat ošetřovné i v prvních třech dnech potřeby ošetřování. Doplatky za dobu předcházející 1. 6. 2010, tj. přede dnem účinnosti zákona č. 166/2010 Sb., nelze poskytnout, jelikož tento zákon tak nestanoví.

Ve smyslu § 41 zákona o nemocenském pojištění činí výše ošetřovného za kalendářní den 60 % denního vyměřovacího základu.

5.5. Překážky v práci v souvislosti s narozením dítěte

V životě ženy v souvislosti s těhotenstvím, následným porodem a mateřstvím nastávají velké změny. Nejen fyziologické, ale také sociální. Narození dítěte je samozřejmě v první řadě velmi pozitivní okolností snad každé ženy, ale na druhé straně je třeba si uvědomit, že tato sociální událost znamená i mnoho problémů, které žena a popřípadě i její rodina musí řešit.

Následující pojednání analyzuje problematiku překážek v práci v souvislosti s narozením dítěte. Podřazení mateřské a rodičovské dovolené pod tuto hlavní kapitolu bylo záměrné s ohledem na celistvost problematiky péče o dítě s ohledem na nastalé překážky v práci. Na následujících listech je tak probrána tematika obou výše uvedených institutů včetně možnosti krácení obou „dovolených,“ ale i naopak možného prodloužení, stejně jako je rozebráno související hmotné zabezpečení u konkrétního institutu.

Samostatnou subkapitolu tvoří „Překážky v práci při péči o děti po návratu do zaměstnání.“ Tato oblast je velmi důležitou pro zvolené téma disertační práce s ohledem na její zaměření na osobní překážky v práci. Zabývá se především předcházení vyskytnuvších se překážek v práci a jejich řešení v podobě péče o dítě jinou způsobilou osobou, popř. institucí, jako jsou mateřské školky a školy, ať již státního nebo soukromého charakteru nebo jiná varianta hlídání dětí jako je „baby – sitting“ a tímto umožnění rodiči jinak o dítě celodenně pečujícímu znovunavrácení do pracovního procesu.

Hlavním cílem úpravy překážek v práci v souvislosti s narozením dítěte je ochrana zdravotního stavu matek a zdravotního stavu jejich dítěte a zachování možností péče o dítě.

5.5.1. Mateřská dovolená

Porod patří mezi důležité sociální události, které velmi ovlivní život ženy a při nichž potřebuje pomoc společnosti. Ochranná funkce je nejdůležitější a převažující funkcí pracovního práva a právě v tomto stěžejním momentu života ženy by měla být nejsilnější. Hlavním cílem úpravy pracovního práva je tedy v této oblasti poskytnut ženě a nyní i muži pracovní volno v souvislosti s péčí o dítě bezprostředně před a po porodu, umožnit částečně pracovní aktivitu během péče o dítě a ochrana pracovního místa po návratu do pracovní činnosti.

V souvislosti s porodem je ženě nutno poskytnout především lékařskou péči, pracovní volno a hmotné zabezpečení během tohoto volna.⁹² Délka poskytovaného pracovního volna závisí na mnoha faktorech – např. ekonomických možnostech společnosti, na situaci v populačním vývoji, na tradici atd. Za minimální dobu se obecně považuje 12 týdnů.⁹³ Na základě ustanovení § 195 ZP mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Současná právní úprava tak de lege lata převyšuje minimální standardy stanovené mezinárodněprávními předpisy.

S příchodem potomka na svět vzniká ženě důležitá osobní překážka v práci a žena má nárok na mateřskou dovolenou. Zaměstnavatel musí omluvit nepřítomnost ženy v práci po dobu mateřské (později rodičovské) dovolené.⁹⁴

V tomto ustanovení došlo ke změně oproti původnímu zákoníku práce č. 65/1965 Sb., a to ve vypuštění termínu osamělá zaměstnankyně. Této ženě náležela mateřská dovolená také po dobu 37 týdnů. Podle § 274 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb. se osamělými rozuměly neprovdané, ovdovělé a ženy osamělé z jiných vážných důvodů, nežily-li s druhem. Toto ustanovení však nebylo vhodně formulováno

⁹² Srov. Bělina, M., a kol. *Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání*. Praha: C.H. Beck, 2010, str. 336

⁹³ Minimální délku mateřské dovolené o rozsahu 12 týdnů stanoví konvence MOP č. 102 a 103 z roku 1952 o minimálních normách sociálního zabezpečení a ochraně mateřství. De lege ferenda by měla být v rámci Evropských společenství /EU stanovena min. délka mateřské dovolené 20 týdnů – viz. kapitola 3.1. a Závěr.

⁹⁴ Viz.: § 191 ZP

a z nemožnosti zjištění skutečného stavu zaměstnankyně, či dokonce z důvodu záměrného oddalování sňatku mladých lidí a celkového problému výkladu termínu „osamělá žena,“ byl zřejmě tento pojem v novém zákoníku v § 195 odst. 1 vypuštěn. V současné době je pojem osamělého zaměstnance vymezen v ustanovení § 350 ZP.

Společnost se snaží ženám pomoci formou lékařského ošetření, pracovního volna a hmotného zabezpečení během tohoto volna. Zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě vzniká překážka v práci a náleží jí dle § 195 ZP mateřská dovolená po dobu 28 týdnů, což plně odpovídá úmluvám Mezinárodní organizace práce. Pokud však zároveň porodila 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená v rozsahu 37 týdnů.

Mateřská dovolená se považuje za důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnankyně, při které je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnankyně v práci, ale zaměstnankyni nepřisluší náhrada mzdy za dobu nepřítomnosti. Zaměstnankyni náleží hmotné zabezpečení v rámci nemocenského pojištění – tzv. peněžité pomoci v mateřství, která je upravena, a podmínky čerpání nároku jsou stanoveny zákonem o nemocenském pojištění. Je to opakující se peněžité dávka nemocenského pojištění. Doba čerpání této dávky (popřípadě rodičovské dovolené v případě čerpání dávky otcem dítěte), tedy dle § 33 zákona o nemocenském pojištění činí 28 týdnů u pojištěnky, která dítě porodila, 37 týdnů u pojištěnky, která porodila dvě nebo více dětí, přičemž po uplynutí 28 týdnů podpůrní doba peněžité pomoci v mateřství náleží, jen jestliže pojištěnka dále pečuje alespoň o dvě z těchto dětí, 22 týdnů u pojištěnce uvedeného v § 32 odst. 1 písm. b) až e) zákona o nemocenském pojištění,⁹⁵ 31 týdnů u pojištěnce, který z důvodu uvedeného v § 32 odst. 1 písm. b)

⁹⁵ Viz § 32 z.č. 187/2006 Sb.: (1) Nárok na peněžitou pomoc v mateřství má
a) pojištěnka, která porodila dítě; před porodem má v době nejdříve od počátku osmého týdne před očekávaným dnem porodu nárok na peněžitou pomoc v mateřství těhotná pojištěnka,
b) pojištěnec, pokud převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu (§ 38),

c) pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož matka zemřela,

d) pojištěnec, který o dítě pečuje a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud matka dítěte nemůže nebo nesmí o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění, pro které byla uznána dočasně práce neschopnou [§ 57 odst. 1 písm. e)], a nemá nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství [§ 36 odst. 1 písm. c)],

e) pojištěnec, který pečuje o dítě a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu podle odstavce 7, že bude pečovat o dítě; tuto dohodu lze uzavřít s účinkem na dobu nejdříve od počátku sedmého týdne po porodu dítěte.

až e) zákona o nemocenském pojištění pečuje zároveň o dvě nebo více dětí, přičemž po uplynutí 22 týdnů podpůrčí doby peněžitá pomoc v mateřství náleží, jen jestliže pojištěnec dále pečuje alespoň o dvě z těchto dětí. Pokud pojištěnka porodila dítě, začíná podpůrčí doba nejdříve od počátku osmého týdne před očekávaným dnem porodu.

Od 1. 6. 2010 se na základě zákona č. 166/2010 Sb., kterým došlo ke změně zákona o nemocenském pojištění a zákona č. 362/2009 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s návrhem zákona o státním rozpočtu České republiky na rok 2010, se opět zvýšila výše peněžité pomoci v mateřství na úroveň roku 2009 (do 1. 6. 2010 to bylo 60%). Výše peněžité pomoci v mateřství (dále i jen PPM) činí u pojištěnců, kteří nastoupili na peněžitou pomoc v mateřství od 1. 6. 2010 70% redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den. K výši PPM u pojištěnců, kteří nastoupili na PPM před 1. 6. 2010, lze nalézt bližší informace ve sdělení „Změny v nemocenském pojištění od 1. 6. 2010“.⁹⁶ Změna se rovněž vztahuje na výpočet vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství.

⁹⁶ Podle § 32 zákona o nemocenském pojištění má nárok na peněžitou pomoc v mateřství:

- a) pojištěnka, která porodila dítě; před porodem má v době nejdříve od počátku osmého týdne před očekávaným dnem porodu nárok na peněžitou pomoc v mateřství těhotná pojištěnka,
- b) pojištěnec, pokud převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu (§ 38),
- c) pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož matka zemřela,
- d) pojištěnec, který o dítě pečuje a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud matka dítěte nemůže nebo nesmí o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění, pro které byla uznána dočasně práce neschopnou [§ 57 odst. 1 písm. e)], a nemá nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství [§ 36 odst. 1 písm. c)],
- e) pojištěnec, který pečuje o dítě a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu podle odstavce 7, že bude pečovat o dítě; tuto dohodu lze uzavřít s účinkem na dobu nejdříve od počátku sedmého týdne po porodu dítěte.

(2) Podmínkou nároku na peněžitou pomoc v mateřství je účast pojištěnce na pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dní v posledních dvou letech přede dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství (§ 34 odst. 1). Je-li uplatňován nárok na peněžitou pomoc v mateřství z více pojištění, musí být tato podmínka účasti na pojištění splněna v každém z těchto pojištění.

(3) Podmínkou nároku na peněžitou pomoc v mateřství osoby samostatně výdělečně činné je kromě splnění podmínky účasti na pojištění podle odstavce 2 účast na pojištění jako osoby samostatně výdělečně činné podle § 11 po dobu alespoň 180 kalendářních dnů v posledním roce přede dnem počátku podpůrčí doby stanovené podle § 34 odst. 1. Podmínkou nároku na peněžitou pomoc v mateřství zahraničního zaměstnance je kromě splnění podmínky účasti na pojištění podle odstavce 2 účast na pojištění

Mateřskou dovolenou zaměstnankyně tak nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem.⁹⁷ Nastal-li porod dříve, než určil lékař a vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů, přísluší jí mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby 28 (popřípadě 37) týdnů. Vyčerpá-li však

jako zahraničního zaměstnance podle § 10 odst. 7 po dobu alespoň 180 kalendářních dnů v posledním roce přede dnem počátku podpůrčí doby stanovené podle § 34 odst. 1.

(4) Do doby účasti na pojištění pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství podle odstavců 2 a 3 se započítává též

- a) doba studia na střední, vyšší odborné nebo vysoké škole nebo na konzervatoři považovaná za soustavnou přípravu na budoucí povolání pro účely důchodového pojištění, jestliže počátek šestého týdne před očekávaným dnem porodu případně do období 270 dnů ode dne úspěšného ukončení studia nebo k převzetí dítěte do péče podle odstavce 1 písm. b) až e) došlo v období 270 dnů ode dne úspěšného ukončení studia,
- b) doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, pokud byl tento důchod odňat a po odnětí tohoto důchodu vznikla, popřípadě dále trvala pojištěná činnost,
- c) doba přerušení pojištění (§ 10 odst. 9);

doby uvedené v písmenech a) a b) se započítávají v rozsahu, v jakém se nekryjí s pojištěnou činností.

(5) Je-li uplatňován nárok na peněžitou pomoc v mateřství z pojištění, v němž není splněna podmínka účasti na pojištění podle odstavce 2, započtou se pro splnění této podmínky doby účasti na pojištění z předchozích pojištění v období dvou let před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství; překrývající se doby účasti na pojištění lze započítat jen jednou. Je-li zároveň uplatněn nárok na peněžitou pomoc v mateřství z jednoho nebo více pojištění, ve kterých je splněna podmínka účasti na pojištění podle odstavce 2, a z pojištění, v němž není splněna tato podmínka, započtou se pro splnění této podmínky v pojištění, v němž tato podmínka splněna nebyla, jen ty dny v období dvou let před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství, v nichž trvala účast na pojištění v 270 dnech souběžně v takovém počtu pojištění, z nichž je nárok na peněžitou pomoc v mateřství uplatňován. Není-li podmínka účasti na pojištění podle odstavce 2 splněna ve více pojištěních, započtou se pro splnění této podmínky doby účasti na pojištění v období dvou let před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství jen u toho pojištění, v němž je nejvyšší denní vyměřovací základ; přitom platí postup podle věty první a druhé.

(6) Dítětem se pro účely odstavce 1 písm. a), d) a e) rozumí dítě do dosažení 1 roku věku a pro účely odstavce 1 písm. b) a c) dítě, které ke dni převzetí do péče nedosáhlo 7 let věku, nejdéle však do dosažení věku 7 let a 31 týdnů.

(7) V dohodě podle odstavce 1 písm. e) musí být uveden den, od kterého bude pojištěnec o dítě pečovat, a den porodu; podpis matky dítěte na dohodě musí být úředně ověřen nebo ověřen orgánem nemocenského pojištění. Den, od kterého bude tento pojištěnec o dítě pečovat, nesmí spadat do období, za které byla peněžitá pomoc v mateřství vyplacena matce dítěte.

(8) V případech uvedených v odstavci 1 písm. d) a e) se podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství zjišťují ke dni prvního převzetí dítěte do péče; to platí i v případě, kdy pojištěnec převzal péči o totéž dítě opakovaně.

⁹⁷ Viz.: § 195 odst. 2 ZP

zaměstnankyně z mateřské dovolené méně než 6 týdnů z jiného důvodu, poskytne se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, jde-li o zaměstnankyni, která porodila 2 nebo více dětí.⁹⁸

Důležitý je zde i rozsudek o přímé diskriminaci na základě pohlaví způsobené možným znevýhodněním zaměstnankyně v souvislosti se zákrokem umělého oplodnění. Soudní dvůr Evropských společenství dne 26. února 2008 ve věci C-506/06 Sabine Mayr proti Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG. Soudní dvůr judikoval, že: *„Směrnice 92/85 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, a zejména zákaz výpovědi těhotných zaměstnankyň stanovený v čl. 10 bodě 1 této směrnice musí být vykládány v tom smyslu, že se nevztahují na zaměstnankyni, která podstoupí oplodnění in vitro, jestliže v den, kdy dostala výpověď, byla vajíčka dané zaměstnankyně již oplozena spermiemi jejího partnera, takže existovala vajíčka oplodněná in vitro, avšak tato vajíčka ještě nebyla přenesena do její dělohy. V tomto ohledu ochrana zavedená článkem 10 směrnice 92/85 nemůže být při dodržení zásady právní jistoty rozšířena na takovou zaměstnankyni. Taková vajíčka totiž mohou být v některých členských státech před přenesením do dělohy dotyčné ženy uchována po různě dlouhou dobu; konkrétně vnitrostátní právní úprava dotčená v původním řízení stanoví v tomto ohledu možnost uchovávat oplodněná vajíčka po dobu až deseti let. Použití ochrany proti propuštění stanovené v článku 10 směrnice 92/85 na zaměstnankyni před přenesením oplodněných vajíček by tudíž mohlo způsobit přiznání ochrany i tehdy, kdyby se přenesení z jakéhokoli důvodu odložilo o několik let, nebo by se od něj dokonce nadobro upustilo s tím, že oplodnění in vitro bylo provedeno pouze preventivně.“*

Domnívám se, že v souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou ženy by bylo vhodné se zmínit i o výhodě prodloužení tohoto období, které zákoník práce nabízí. Jelikož doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou se pro účely dovolené posuzují jako výkon práce⁹⁹, vzniká za tuto dobu **nárok na dovolenou.**

⁹⁸ Viz.: § 195 odst. 3 ZP

⁹⁹ Viz. : § 216 odst. 3 ZP

Zdá se být tedy pro ženu, či zaměstnance na rodičovské dovolené, výhodné, aby po skončení mateřské dovolené (u zaměstnance rodičovské dovolené) vyčerpala nárok na dovolenou, která jí vznikla za kalendářní rok (za poměrnou část), kdy zaměstnankyně (zaměstnanec) skutečně vykonávala práci pro zaměstnavatele za nepřetržitého trvání pracovního poměru¹⁰⁰ a dále pokud by případně mateřská dovolená přesáhla do dalšího kalendářního roku, má zaměstnankyně nárok i na další 4 týdny dovolené na zotavenou za nový kalendářní rok, jelikož se v tomto případě presumuje, že zaměstnankyně bude v pracovním poměru i celý tento nový kalendářní rok.

V daném případě se jedná o jedinou výjimku z pravidla, že o čerpání dovolené rozhoduje zaměstnavatel. Bezprostředně po skončení mateřské dovolené má zaměstnankyně (obdobně zaměstnanec) právo požádat o čerpání dovolené a zaměstnavatel je povinen její žádosti vyhovět.¹⁰¹

Žena si tak vyčerpá dovolenou z předchozího roku, a pokud splnila (splní) podmínky vzniku nároku, rovněž dovolenou daného kalendářního roku. Poté nastoupí na rodičovskou dovolenou nebo opět do práce.

Dle ustanovení § 223 odst. 1 ZP se takto vyčerpaná dovolená před nástupem rodičovské dovolené nekrátí. Pro ženu (muže) je takovéto čerpání dovolené výhodné, neboť nedochází ke krácení o dny rodičovské dovolené. Není-li dítě umístěno do předškolního zařízení na dobu delší než stanoví zákon o státní sociální podpoře, vzniká vedle náhrady mzdy za dovolenou ještě nárok na rodičovský příspěvek.

V této souvislosti se však naskýtá otázka, zda je správné, aby zaměstnavatel poskytoval zaměstnankyni náhradu mzdy za celou dovolenou za kalendářní rok za dva roky (v rozsahu až 10 týdnů) pokud žena (například v kombinaci s pracovní neschopností v rozsahu do 99 dní před nástupem na mateřskou dovolenou) nevykonávala v těchto dvou letech žádnou práci. Ve skutečnosti se nejedná o klasické čerpání dovolené (žena by jinak byla stejně na rodičovské dovolené), nýbrž pouze o vyplacení náhrady mzdy, a to při současném pobírání rodičovského příspěvku.¹⁰²

¹⁰⁰ Viz. : § 212 ZP

¹⁰¹ Viz.: § 217 odst. 5 ZP

¹⁰² Viz.: zákon č. [117/1995 Sb.](#), ve znění pozdějších předpisů

Po vyčerpání mateřské dovolené, na kterou má zaměstnankyně či zaměstnanec právní nárok, mohou tyto osoby požádat zaměstnance o poskytnutí rodičovské dovolené. Toto čerpání dovolené je pro zaměstnance výhodné nejen vzhledem k době, o kterou bude rodičovská dovolená prodloužena, ale také po finanční stránce.

Ve fázi těsně po porodu je hlavním účelem poskytnutí pracovního volna k péči a výchově dítěte, jelikož tato je v jeho útlém věku velmi důležitá. Smluvní ujednání tak nenacházejí většího uplatnění, neboť pracovní závazek se z důvodu čerpání překážky v práci nerealizuje.

Na tomto místě bych se proto spíše chtěla zamyslet nad formulací „žena má nárok na mateřskou dovolenou“, která vyplývá z ustanovení § 195 odst. 1 ZP. Zde se stanoví: „V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů...“. Ženě přísluší, ale nikde není stanoveno, že tato matka po porodu či před porodem tuto dovolenou nutně musí čerpat. V praxi se mnohokrát vyskytuje otázka, jak vyřešit problém, kdy ženy na vrcholných pozicích tuto mateřskou dovolenou odmítají. Odchodem na mateřskou dovolenou ztrácejí jak svůj finanční příjem, tak i například klienty, kteří se obrátí o služby k jiné firmě a u té již zůstanou. Nabízí se tedy otázka, zda je spravedlivé, aby žena odešla na mateřskou dovolenou i proti své vůli a tím ohrozila své lukrativní pracovní místo a současně i zabezpečení sebe a své rodiny.

Dle principu § 2 ZP co není zakázáno, je dovoleno, bychom mohli usuzovat, že skutečně mateřská dovolená není povinností, ale právem a tím pádem je jen na zaměstnankyni, zda ji čerpat bude, či nikoliv. Pokud by se rozhodla nevyužít tohoto institutu, jak poté danou situaci řešit? Nabízí se pracovní neschopnost. Zaměstnavatel by omluvil ženu po dobu její dočasné pracovní neschopnosti, tedy patrně na dobu porodu a nezbytné doby po porodu na její rekonvalescenci a dále by žena mohla nastoupit do práce dříve jak 6 týdnů ode dne porodu. V tomto případě by se totiž zřejmě nejednalo o mateřskou dovolenou, a proto by nemusela naplnit ustanovení § 195 odst. 5, kde se stanoví, že mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.

Je ovšem otázkou, zda se v tomto případě nejedná o jednání in fraudem legis či dokonce o argumentum ad absurdum, jelikož ustanovení o mateřské dovolené

by mělo být zvýhodňující pro ženu oproti jiným ustanovením. A především se zde nejedná pouze o ženu, která porodila, ale také a především o porozené dítě, které si zaslouží patřičnou ochranu. Pokud se jí matka zřekne již na počátku jeho života, tedy v době v podstatě pro toto dítě nejdůležitější, protože se vyvíjí, utváří se jeho osobnost, intelekt a v neposlední řadě i jeho fyzické zdraví, jedná se opravdu o cestu správným směrem? Je nepochybné, že žena má právo na práci a v ní dosahovat kariérního růstu, ale má to být na úkor dítěte? Být matkou je svobodnou volbou každé ženy, a pokud si toto rozhodnutí vybere, měla by následně i počítat s následky a možná i komplikacemi, které mateřství přináší a tyto následky umět řešit, ale rozhodně by to nemělo být na úkor dítěte.

Dle mého názoru v životě člověka nejsou 3 roky dlouhá doba a natož už vůbec ne 14 týdnů, ovšem z pohledu malého dítěte prvních 14 týdnů v jeho životě znamená velmi mnoho. Dle vědeckých poznatků jsou první měsíce života skutečně jedny z nejdůležitějších, a proto by si dítě a tedy každý z nás zasloužil i patřičnou a jasnou právní ochranu, kde by nesmělo docházet k podobným případům. Z výše uvedeného se domnívám, že de lege ferenda by měla být přinejmenším mateřská dovolená v minimální délce 20 týdnů povinností ženy a ne jen právem, a to i s ohledem na panující trend flexibility pracovněprávních vztahů. Samozřejmě, že se jedná o velmi diskutované téma, kdy by se mohlo stát, že právě žena je živitelkou rodiny a její absence v pracovním procesu by měla značný dopad na ekonomickou stránku rodiny. Avšak je nutné si uvědomit, že právě v tomto období je žena zabezpečena (a domnívám se, že i přes veškeré redukce velmi slušně) peněžitou pomocí v mateřství, která mzdu alespoň částečně kompenzuje. S ohledem na to, že se jedná o situaci, která ve většině případů nenastává náhle a žena má tak možnost se připravit na budoucí mateřství (a to i finančně), mám za to, že uzákonění povinné mateřské dovolené je v zájmu nejen dítěte, ale i společnosti jako celku.

5.5.2. Rodičovská dovolená

Na základě zákoníku práce je zaměstnavatel k prohloubení péče o dítě povinen poskytnout zaměstnankyni nebo zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Tato rodičovská dovolená je osobní překážkou v práci na straně zaměstnance a poskytuje se matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte.¹⁰³ Tato dovolená se poskytuje v rozsahu, o který zaměstnanec nebo zaměstnankyně požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Institut rodičovské dovolené nahradil od 1. ledna 2001 institut další mateřské dovolené.¹⁰⁴

O poskytnutí rodičovské dovolené musí zaměstnankyně či zaměstnanec zaměstnavatele vždy požádat. Forma této žádosti není pevně stanovená, může být tedy učiněna jak písemně, tak i ústně. Bude však vhodnější, pokud tato žádost bude mít písemnou formu. Ze žádosti musí být zřejmé, že je žádáno o poskytnutí rodičovské dovolené k péči o dítě, a rovněž to, v jakém rozsahu je o ni žádáno.¹⁰⁵

Rodičovskou dovolenou je možno čerpat po částech. Právní úprava nevyklučuje, aby se zaměstnankyně a zaměstnanec po vyčerpání rodičovské dovolené v rozsahu, o jaký požádali, vrátili do zaměstnání a poté opět o poskytnutí této dovolené požádali. Zaměstnavatel je vždy povinen těmto žádostem vyhovět, ale jen do věku 3 let dítěte.

Chtěla bych se zde však zmínit i o právu muže – otce dítěte. V souladu se směrnicí 96/34/EC o rodičovském volnu, byl zaveden institut rodičovské dovolené tak, aby nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy z důvodu péče o dítě do tří let věku mohl vzniknout jak matce, tak i otci dítěte. Podle směrnice je právo na rodičovské volno individuálním a nepřenosným právem každého z rodičů, které umožňuje, aby o dítě pečovala buď matka, nebo otec, nebo oba současně. Zákoník práce je zcela v souladu s touto směrnicí, jelikož v § 198 odst. 1 dává jak zaměstnankyni, tak i zaměstnanci možnost čerpat mateřskou a rodičovskou dovolenou, a to jak zvlášť, tak i současně.

Z podstaty věci vyplývá, že na rozdíl od ženy může muž požádat o rodičovskou dovolenou ode dne narození dítěte. Zákon nevyklučuje možnost souběžného čerpání

¹⁰³ Viz.: § 196 ZP

¹⁰⁴ Pod. též: Štangová, V.: *K právní úpravě mateřské a rodičovské dovolené*, Právo a zaměstnání, č. 6/2001, s. 3

¹⁰⁵ Viz. Příloha č. 11

mateřské dovolené ženou a rodičovské dovolené otcem nebo čerpání rodičovské dovolené oběma rodiči. Ovšem nárok na hmotné zabezpečení dávkami sociálního zabezpečení v souvislosti s péčí o dítě může uplatnit pouze jedna osoba. Ve většině případů je výhodnější, aby čerpala peněžitou pomoc v mateřství (§ 32 – § 38 zákona o nemocenském pojištění) žena, protože rodičovský příspěvek (§ 30 - § 32 zákona o státní sociální podpoře), který může čerpat muž je většinou nižší. Po dobu mateřské dovolené (popřípadě rodičovské) tedy nevzniká nárok na mzdu, ani na náhradu mzdy. Peněžitá pomoc v mateřství je obligatorní dávkou nemocenského pojištění, která plní především funkci ekonomickou, protože je zaměstnankyním poskytována místo mzdy. Rodičovský příspěvek, který je tzv. netestovanou dávkou, tj. nezávislou na příjmu příjemce, je tedy taktéž obligatorní dávka, která je poskytována rodiči dle zákona o státní sociální podpoře do čtyř let věku dítěte, příp. do patnácti let, jde-li o dítě dlouhodobě těžce zdravotně postižené. A to ve třech výměrách - a) do 2 let věku tohoto dítěte ve zvýšené výměře, b) do 21 měsíců věku tohoto dítěte v základní výměře a c) od kalendářního měsíce, následujícího po kalendářním měsíci, v němž dítě dosáhlo 21 měsíců, do 3 let věku tohoto dítěte v základní výměře, pokud neprovedl volbu nároku podle písmene a).¹⁰⁶

¹⁰⁶ Viz.: § 30 zákona o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů:

(1) Rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, má nárok, není-li dále stanoveno jinak, na rodičovský příspěvek

a) do 2 let věku tohoto dítěte ve zvýšené výměře, jestliže

1. rodiči vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo peněžitou pomoc ve výši nejméně 380 Kč za kalendářní den z důvodu porodu nebo převzetí dítěte zakládajícího nárok na rodičovský příspěvek, a
2. rodič nejpozději do konce druhého kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, v němž dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek dosáhlo 22 týdnů života nebo 31 týdnů života, narodily-li se zároveň 2 nebo více dětí, zvolil pobírání rodičovského příspěvku (dále jen „volba nároku“) ve zvýšené výměře,

b) do 21 měsíců věku tohoto dítěte v základní výměře, jestliže rodič nesplnil podmínky pro nárok na rodičovský příspěvek ve zvýšené výměře podle písmene a),

-
- c) od kalendářního měsíce, následujícího po kalendářním měsíci, v němž dítě dosáhlo 21 měsíců, do 3 let věku tohoto dítěte v základní výměře, pokud neprovedl volbu nároku podle písmene a), jestliže
1. rodiči vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství, peněžitou pomoc nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem z důvodu porodu nebo převzetí dítěte zakládajícího nárok na rodičovský příspěvek, a
 2. rodič nejpozději do konce kalendářního měsíce, v němž dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek dosáhlo 21 měsíců věku, provedl volbu nároku na rodičovský příspěvek v základní výměře,
- d) od kalendářního měsíce, následujícího po kalendářním měsíci, v němž dítě dosáhlo 21 měsíců, do 4 let věku tohoto dítěte ve snížené výměře, nesplnil-li rodič podmínky uvedené v písmenu a) nebo c),
- e) jde-li o péči o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené, a to
1. v základní výměře ode dne zjištění, že jde o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené, do 7 let věku tohoto dítěte,
 2. v základní výměře ode dne zániku nároku na rodičovský příspěvek poskytnutý ve zvýšené výměře, nejdříve však ode dne zjištění, že jde o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené, do 7 let věku tohoto dítěte,
 3. v nižší výměře, jestliže tomuto dítěti nenáleží příspěvek na péči podle zákona o sociálních službách^{47d}, nejdříve však ode dne zjištění, že jde o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené, a to od 7 do 10 let věku tohoto dítěte, jde-li o nárok na rodičovský příspěvek od 1. ledna 2009 do 31. prosince 2009, a od 7 do 15 let věku tohoto dítěte, jde-li o nárok na rodičovský příspěvek po 31. prosinci 2009;

do 7 let věku dítěte v základní výměře; dnem zjištění podle bodu 1 se pro účely nároku na rodičovský příspěvek rozumí nejdříve den podání žádosti o posouzení, zda jde o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené.

(2) Volbu nároku podle odstavce 1 písm. a) nebo c) je oprávněn provést jen rodič, který uplatnil nárok na rodičovský příspěvek a v době volby nároku má na rodičovský příspěvek nárok. Volbu nároku nelze měnit, a to ani rodičem, který převzal dítě do péče poté, kdy už byla volba nároku provedena. Volba nároku se provádí na základě písemné žádosti oprávněné osoby, která se podává úřadu práce, který o rodičovském příspěvku a volbě nároku rozhoduje.

(3) Vznikne-li nárok na rodičovský příspěvek rodiči pečujícímu o dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek v době do uplynutí termínu, který je určen pro volbu nároku podle odstavce 1 písm. a) bodu 2, náleží až do provedení volby rodičovský příspěvek v základní výměře.

(4) Nárok na rodičovský příspěvek náleží

- a) v základní výměře, jestliže je v rodině dítě uvedené v odstavci 1 písm. e) bodech 1 a 2, které není nejmladším dítětem, pokud by jinak náležel rodičovský příspěvek na nejmladší dítě v rodině ve snížené výměře podle odstavce 1 písm. d) nebo by rodičovský příspěvek na nejmladší dítě v rodině nenáležel,
- b) v nižší výměře, jestliže je v rodině dítě uvedené v odstavci 1 písm. e) bodu 3 a rodičovský příspěvek na jiné dítě v rodině nenáleží.

Podmínka osobní celodenní a řádné péče musí být splněna u dítěte uvedeného v odstavci 1 písm. e).

(5) Je-li rodičem muž, považuje se pro účely rodičovského příspěvku podle odstavce 1 písm. a) bodu 1 a odstavce 1 písm. c) bodu 1 podmínka nároku na peněžitou pomoc za splněnou, jestliže na ni nevznikl

Může mylně docházet k situacím, kdy se rodiče na základě tohoto ustanovení domnívají, že mohou čerpat rodičovskou dovolenou do 4 let věku jejich dítěte. Tato domněnka však není správná, jelikož zákoník práce nám v § 196 jasně stanoví, že rodičovská dovolená se poskytuje nejdéle do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

Pokud však zaměstnankyně či zaměstnanec budou i nadále chtít o své dítě celodenně pečovat, je jen na domluvě se zaměstnavatelem, jak tuto situaci budou řešit. Následná péče o dítě není zakázaná, a tedy dle § 2 ZP je možná, pokud dojde ke konsenzu obou stran pracovněprávního vztahu, ale o **prodloužení rodičovské dovolené** však již po dosažení věku 3 let dítěte jít nemůže. Bude se tak jednat o smlouvenou překážku v práci, kdy záleží na dohodnutých podmínkách obou stran pracovněprávního vztahu. Tedy s největší pravděpodobností se bude jednat o poskytnutí neplaceného pracovního volna po smlouvenou dobu, kdy zaměstnankyně (zaměstnanec) po opadnutí překážky bránící ve výkonu práce (v tomto případě zajištění péče o dítě jinou fyzickou osobou, popřípadě školkou) se znovunavráťí na své pracovní místo.

nárok jen proto, že rodič nesplnil podmínky uvedené v § 12a odst. 1 a 2 zákona č. 88/1968 Sb. , o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Na požádání rodiče je povinen ten, kdo provádí jeho nemocenské pojištění (péči), nejpozději do 8 dnů rodiči sdělit, zda mu vznikl ve smyslu věty první ke dni narození dítěte nárok na peněžitou pomoc, a jestliže rodič v žádosti uvede, že žádá o nárok na rodičovský příspěvek podle odstavce 1 písm. a), též denní výši peněžité pomoci stanovenou ke dni narození dítěte.

5.5.3. Krácení mateřské a rodičovské dovolené

V některých případech jsou mateřská i rodičovská dovolená kráceny – a to tehdy, jestliže se matka nebo otec přestanou o dítě starat, a dítě bude z tohoto důvodu svěřeno do rodinné nebo **ústavní péče** nahrazující péči rodičů, dále pokud je dítě v dočasné péči kojeneckého, popřípadě obdobného ústavu z jiných než zdravotních důvodů, nepřísluší těmto zaměstnancům mateřská nebo rodičovská dovolená po dobu, po kterou o dítě nepečují.¹⁰⁷ Toto ustanovení představuje ochranu ve prospěch dítěte. Vyskytují se totiž i případy, kdy ženy porodí dítě jen proto, aby se vyhnuly pracovní činnosti, a následně o toto dítě řádně nepečují.

Odstavec 2 § 198 řeší situaci, kdy dítě ze zdravotních důvodů musí být umístěno do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnankyně nebo zaměstnanec zatím nastoupí do práce, přeruší se tímto nástupem mateřská nebo rodičovská dovolená, ale nárok na ní nezaniká a poskytne se její nevyčerpaná část při převzetí dítěte z ústavu do péče rodičů, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

Rovněž tak se mateřská či rodičovská dovolená krátí, pokud dojde k **úmrtí dítěte** v době, kdy je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo zaměstnanec na rodičovské dovolené. V tomto případě se poskytuje mateřská nebo rodičovská dovolená následně po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle však do dne, kdy by dítě dosáhlo věku 1 roku.¹⁰⁸ Pokud by se dítě narodilo mrtvé, přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 14 týdnů.

¹⁰⁷ Viz.: § 198 odst.3 ZP

¹⁰⁸ Viz.: § 198 odst. 4 ZP

5.5.4. Mateřská a rodičovská dovolené při převzetí dítěte

V pracovním právu České republiky se výrazně projevuje tendence upravit obdobně postavení biologické matky a ženy, která převzala dítě do trvalé péče, a stejně tak se zdůrazňuje nezbytnost stejného postavení biologického otce dítěte a muže, který převzal dítě do své trvalé péče. V souladu s tímto trendem je upraveno rovněž poskytování mateřské a rodičovské dovolené při převzetí dítěte.¹⁰⁹

Nárok na mateřskou a rodičovskou dovolenou má též zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela. Rozhodnutím příslušného orgánu se rozumí rozhodnutí, které se považuje za rozhodnutí o svěřeni dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory.

Ženě se v tomto případě poskytuje mateřská dovolená ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů, a převzala-li zaměstnankyně 2 nebo více dětí, pak náleží této ženě mateřská dovolená v délce 31 týdnů, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku 1 roku. Podobně jako biologická matka dítěte, má i tato žena nárok na peněžitou pomoc v mateřství při splnění podmínek stanovených zákonem. Po skončení mateřské dovolené se této zaměstnankyni poskytne rodičovská dovolená.¹¹⁰

Rodičovská dovolená se poskytuje ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Dojde-li k převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, rodičovská dovolená se poskytuje do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.

Nárok na rodičovský příspěvek má i rodič, který převzal dítě do péče. Pod pojmem „rodič“ se pro účely poskytování rodičovského příspěvku rozumí též jiná osoba než matka nebo otec, pokud převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů. Za dítě převzaté do trvalé péče nahrazující péči rodičů se považuje dítě osvojené, jež bylo převzato do této péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu, dítě, jehož rodiče zemřeli, či dítě manžela.

¹⁰⁹ Srov.: Štangová, V.: *K právní úpravě mateřské a rodičovské dovolené*, Právo a zaměstnání, č. 6/2001, str.:3

¹¹⁰ Viz.: § 197 ZP

Domnívám se, že v souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou by bylo vhodné se zmínit i o výhodě prodloužení tohoto období, které zákoník práce nabízí. Jelikož doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou se pro účely dovolené posuzují jako výkon práce¹¹¹, vzniká za tuto dobu nárok na dovolenou.

Zdá se být tedy pro ženu, či zaměstnance na rodičovské dovolené, výhodné, aby po skončení mateřské dovolené (u zaměstnance rodičovské dovolené) vyčerpala nárok na dovolenou, která jí vznikla za kalendářní rok (za poměrnou část), kdy zaměstnankyně (zaměstnanec) skutečně vykonávala práci pro zaměstnavatele za nepřetržitého trvání pracovního poměru¹¹² a dále pokud by případně mateřská dovolená přesáhla do dalšího kalendářního roku, má zaměstnankyně nárok i na další 4 týdny dovolené na zotavenou za nový kalendářní rok, jelikož se v tomto případě presumuje, že zaměstnankyně bude v pracovním poměru i celý tento nový kalendářní rok.

V daném případě se jedná o jedinou výjimku z pravidla, že o čerpání dovolené rozhoduje zaměstnavatel. Bezprostředně po skončení mateřské dovolené má zaměstnankyně (obdobně zaměstnanec) právo požádat o čerpání dovolené a zaměstnavatel je povinen její žádosti vyhovět.¹¹³

Žena si tak vyčerpá dovolenou z předchozího roku, a pokud splnila (splní) podmínky vzniku nároku, rovněž dovolenou daného kalendářního roku. Poté nastoupí na rodičovskou dovolenou nebo opět do práce.

Dle ustanovení § 223 odst. 1 ZP se takto vyčerpaná dovolená před nástupem rodičovské dovolené nekrátí. Pro ženu (muže) je takovéto čerpání dovolené výhodné, neboť nedochází ke krácení o dny rodičovské dovolené. Není-li dítě umístěno do předškolního zařízení na dobu delší než stanoví zákon o státní sociální podpoře, vzniká vedle náhrady mzdy za dovolenou ještě nárok na rodičovský příspěvek.

V této souvislosti se však naskytá otázka, zda je správné, aby zaměstnavatel poskytoval zaměstnankyni náhradu mzdy za celou dovolenou za kalendářní rok

¹¹¹ Viz. : § 216 odst. 3 ZP

¹¹² Viz. : § 212 ZP

¹¹³ Viz.: § 217 odst. 5 ZP

za dva roky (v rozsahu až 10 týdnů) pokud žena (například v kombinaci s pracovní neschopností v rozsahu do 99 dní před nástupem na mateřskou dovolenou) nevykonávala v těchto dvou letech žádnou práci. Ve skutečnosti se nejedná o klasické čerpání dovolené (žena by jinak byla stejně na rodičovské dovolené), nýbrž pouze o vyplacení náhrady mzdy, a to při současném pobírání rodičovského příspěvku.¹¹⁴

Po vyčerpání mateřské dovolené, na kterou má zaměstnankyně či zaměstnanec právní nárok, mohou tyto osoby požádat zaměstnance o poskytnutí rodičovské dovolené. Toto čerpání dovolené je pro zaměstnance výhodné nejen vzhledem k době, o kterou bude rodičovská dovolená prodloužena, ale také po finanční stránce.

¹¹⁴ Viz.: zákon č. [117/1995 Sb.](#), ve znění pozdějších předpisů

5.5.5. Překážky v práci při péči o dítě po návratu do zaměstnání

Po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené se při znovunavrácení zaměstnankyně (zaměstnance) do pracovního procesu již začíná projevovat naléhavá potřeba skloubit péči o dítě a výkon práce. Ze strany ženy (muže) je zřetelnější nutnost (nebo touha) návratu do práce, při stále nezbytné péči o dítě.

Ochrana žen, zvláště pak v obdobích jejich života jako je mateřství a dále pak výchova a péče o malé děti, je nezbytná. Každá společnost, zejména pak zákonodárci každého státu, by si měli uvědomit, že k úspěšné a plnohodnotné integraci žen do pracovněprávních vztahů je zapotřebí zvláštní ochrany – tzv. ochranného sociálního zákonodárství. Ať již je to z výše zmiňovaných důvodů biologických (tedy z důvodů rozličné stavby a fungování ženského těla a různé únosnosti zátěže na ženu a muže) nebo společenských – stále převažující role ženy při péči o děti a o chod domácnosti, ale především její jedinečná schopnost lidské reprodukce.¹¹⁵

Oba tyto faktory se projevují nejvýrazněji u těhotných žen, matek malých dětí, žen a mužů pečujících o děti. Je proto logické, že právě matkám a nyní již i mužům pečujícím o děti je poskytována zvýšená ochrana při výkonu práce. Pracovní podmínky jsou tedy upraveny s ohledem na fyziologické předpoklady žen a na jejich společenskou funkci, zejména při péči o narozené děti a jejich následné výchově. Jejich cílem je zajistit, aby účast žen na práci co nejméně ohrožovala jejich psychický a fyzický rozvoj a plnění jejich společenských funkcí. Je také velmi důležité i to, aby se nebály plně zapojit do pracovního procesu, necítily samy své postavení jako nerovné a nepřipadaly si na pracovním trhu znevýhodněny.

Přímo ze zákoníku práce vyplývají pro ženu, která se ve vhodné době po porodu (ne dříve jak po 6 týdnech po porodu¹¹⁶) navrátí zpět do pracovního procesu nebo pro zaměstnance pečujícího o malé dítě ochrana v rámci překážek v práci zejména v těchto oblastech:

- * zařazení na původní práci a pracoviště

¹¹⁵ Srov.: Halířová, G.: *Obecný pohled na pracovní podmínky žen*, Právník, č. 5/2005, str. 524

¹¹⁶ Viz.: § 195 odst. 5 ZP

- * povinnost převedení na vhodnou práci
- * pracovní volno z důvodu osobních překážek v práci (mateřská dovolená, rodičovská dovolená – do 3 let věku dítěte, ošetření a vyšetření ve zdravotnickém zařízení)
- * ochrana jejich původního pracovního místa a znovunavrácení na toto místo
- * přestávky ke kojení.

Jelikož se dle zákoníku práce naskýtá zaměstnankyni po skončení mateřské dovolené, ne však dříve, jak již bylo uvedeno, než po 6 týdnech ode dne porodu, nastoupit zpět do zaměstnání¹¹⁷, chtěla bych v této kapitole pojednat o právech zaměstnankyně (zaměstnance) pečující o dítě a povinnostech zaměstnavatele, pokud se vrátí zaměstnankyně do práce po skončení mateřské dovolené nebo žena či muž po skončení rodičovské dovolené, ať již dítě dosahuje věku 3 let, či nikoliv. Na tomto místě bych chtěla opět upozornit na možnost **předčasného ukončení rodičovské dovolené a jejího opětovného nástupu**. Tedy ať již čerpá rodičovskou dovolenou žena či muž nebo oba současně, je možné toto čerpání ukončit po dohodě se zaměstnavatelem, nastoupit do práce a po jisté době začít opět na žádost rodičovskou dovolenou čerpat.¹¹⁸ Toto právo ovšem náleží pouze do 3 let věku dítěte. Je však nutné si uvědomit, že tato možnost může být diskutabilní a záleží jen na domluvě dané zaměstnankyně (zaměstnance) a zaměstnavatele.

Protože rodič, který nastoupí do práce, se musí nejprve postarat o zaopatrění dítěte v době, kdy budou oba rodiče v zaměstnání a tím zabránit možnému vzniku překážky v práci, chtěla bych v této souvislosti také pojednat o službách péče o dítě do 3 let věku a o službách péče pro děti předškolního věku mimo rodinu.

Jak uvádí Ministerstvo práce a sociálních věcí na svých oficiálních internetových stránkách, tento typ služeb není v České republice příliš rozvinutý. Jak uvádí Výzkumný ústav ministerstva práce a sociálních věcí z roku 2004 nabídka

¹¹⁷ Viz.: § 195 odst. 5 ZP

¹¹⁸ Toto se může dít například při tíživé finanční situaci rodiny, kdy prostředky poskytnuté státem na zabezpečení rodiny nepostačují, a proto je nezbytné, aby se zaměstnanec na potřebnou dobu vrátil zpět do svého zaměstnání.

teritoriálně a místně dostupných služeb péče o děti mladší tří let věku neodpovídá poptávce rodičů. Tomuto odpovídá i fakt, že mateřské školky, které jsou určeny pro děti starší 3 let, navštěvují až 25% dětí mladších 3 let. Otázka zabezpečení péče o děti do 3 let věku v ČR je předmětem poměrně časté mezinárodní kritiky.

V České republice lze rozlišit mezi dvěma, resp. třemi typy služeb péče o děti do tří let věku. Prvním typem jsou zdravotnická zařízení typu jesle, druhým pak soukromá zařízení provozovaná v režimu zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. Třetí skupinu tvoří služby typu „Baby-sitting.“

V případě zdravotnických zařízení typu jesle jde o tzv. zvláštní dětské zařízení léčebně preventivní péče, která pečují o všestranný rozvoj dětí do věku tří let. Jesle mohou být zřízeny jako územní, závodní nebo společné. Zřizovateli jeslí jsou nejčastěji obce, které je zřizují zcela podle svého uvážení a potřeb. Vzhledem k tomu, že péče v jeslích je hrazena z rozpočtu zřizovatele, je zcela na něm, jaké stanoví za pobyt dětí poplatky, tzn. péče v nich je poskytována za plnou nebo částečnou úhradu klienty.

V České republice je momentálně péče o děti v soukromém sektoru založena na provozování vázané živnosti: „Péče o dítě do tří let věku v denním režimu“ nebo volné živnosti, kdy předmětem podnikání je: „Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona“ a oborem činnosti: „Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti,“ kdy ve vlastní domácnosti nebo jiném vhodném prostoru musí pečovat současně nejvýše o 4 děti. Podnikatel dále může pečovat zároveň o vlastní dítě do 7 let věku a vlastní dítě (dětí) se započítává do výše uvedeného limitu ohledně počtu dětí.

Další možností může být i miniškolka, která je službou péče o děti na nekomerčním základě, která není provozována za účelem dosažení zisku. Služba bude poskytována nejčastěji zaměstnavatelem na pracovišti rodiče nebo neziskovými subjekty (např. mateřská centra), obcemi, kraji a církevními právníckými osobami. Zřizuje se nejvýše pro 4 děti ve věku od 6 měsíců do 7 let, do tohoto počtu dětí se započítávají i vlastní děti pečovatelky ve věku do 7 let věku. V rámci jednoho místa lze zřídit více miniškolek.

Možností jsou i služby typu „baby – sitting“ dle zákona č.455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. Zde jde opět o volnou živnost, kdy předmětem podnikání je opět: „Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona“

a oborem činnosti: „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost,“ kde v rámci dalších pracovních úkonů v domácnosti je i příležitostně krátkodobé hlídání dětí (včetně dětí do tří let věku), ale obsahem této živnosti není péče o děti do tří let věku v denním režimu. Tento institut by mohl vyhovovat především ženám či mužům, vykonávajícím svou práci doma, kdy jen příležitostně musejí odejít k zaměstnavateli či jinam.

Péče o děti starší tří let je v České republice zabezpečena prostřednictvím sítě finančně dostupných mateřských škol, které jsou hojně využívány. V této kategorii se nachází 4 typy mateřských škol. Za prvé to jsou mateřské školy zřízené státem, obcemi, krajem a svazkem obcí. Jejich právní úpravu nalezneme v zákoně č. 561/2004 Sb., zákon o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen školský zákon). Tato péče o dítě je úplatná, pouze vzdělávání v posledním ročníku mateřské školy se poskytuje bezúplatně. V současné době však došlo k velké redukci těchto státních institucí, a to i přes značnou poptávku po jejich službách. Dochází tak k přeplněnosti školek zřízených státem a často i k neumístění dítěte, kdy rodiče musí zvolit jinou, například níže uvedenou, variantu péče o dítě, které jsou však již finančně náročnější.

Dalším typem jsou mateřské školky „soukromé,“ tj. zřízené církevními právníckými osobami či jinými právníckými osobami, jejichž předmětem činnosti je poskytování vzdělávání nebo školských služeb podle školského zákona. Třetím typem jsou další soukromá zařízení provozovaná v režimu zákona o živnostenském podnikání, která neposkytují rekreačně-vzdělávací činnosti realizované v rámci výchovy a vzdělávání ve školách, předškolních a školských zařízeních zařazených do sítě škol. V tomto případě jde o výchovu dětí nad 3 roky věku v předškolních zařízeních, výuku v soukromých školách a zařízeních sloužících odbornému vzdělávání, pokud tato nejsou zařazena do sítě škol dle školského zákona. Jedná se především o mimoškolní aktivity, v podobě doučování, výchovně vzdělávací činnosti na dětských táborech a další. Posledním typem je opět „baby-sytting“ dle zákona o živnostenském podnikání. Zde však se jedná opět o krátkodobé příležitostné hlídání dětí.¹¹⁹

Vzhledem k zaměstnancům pečujícím o děti a prorodinné politice, o které jsem psala v kapitole číslo 5.1. této práce, se domnívám, že zřízení mateřské školky (případně

¹¹⁹ Podrobněji viz.: www.mpsv.cz/cs/4

i jeslí) v rámci většího zaměstnavatele by byl výhodný krok jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Tento trend je již u nás také zastoupen¹²⁰, avšak zatím stále velmi málo. Zaměstnavatel by nepřišel o svou pracovní sílu, která by musela o své dítě pečovat doma a zaměstnanec – žena či muž by mohli v průběhu pracovní doby dohlížet, zda je jejich dítě dobře zaopatřené a tím být klidnější a více soustředěnější na výkon práce.

¹²⁰ Viz.: Firma Via Perfecta a další uvedené Závěru této práce

5.5.5.1. Přestávka ke kojení

S ohledem na péči o dítě a jeho biologické potřeby, je zaměstnavatel podle § 242 ZP povinen matce, která kojí své dítě, poskytnout kromě přestávek v práci zvláštní přestávky ke kojení.

Zaměstnankyni, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší na každé dítě do konce 1 roku jeho věku 2 půlhodinové přestávky a v dalších 3 měsících 1 půlhodinová přestávka a směnu. Pracuje-li žena po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu týdenní pracovní doby, přísluší jí pouze 1 půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce 1 roku jeho věku.

Přestávky ke kojení se započítávají zaměstnankyni do pracovní doby a má za ně nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Jedná se specifický institut překážek v práci na straně zaměstnankyně, při kterém náleží zaměstnankyni pracovní volno po výše uvedené dobu s náhradou mzdy.

5.6. Jiné důležité osobní překážky v práci podle § 199 zákoníku práce a nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

Jiné důležité osobní překážky jsou překážky v práci na straně zaměstnance, jejichž okruh, rozsah pracovního volna náležejícího zaměstnanci, kdy a v jakém rozsahu přísluší po dobu tohoto volna náhrada mzdy nebo platu a další náležitosti stanoví vláda svým nařízením č. 590/2006 Sb, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých překážek v práci, které nabylo účinnosti dnem 1. 1. 2007.

Život člověka přináší do běhu pracovní doby různé překážky bránící řádnému výkonu pracovní činnosti zaměstnancem ať už osobního nebo rodinného charakteru. Důležité osobní překážky v práci byly popsány v předešlých kapitolách pod názvy „Pracovní neschopnost,“ „Karanténa,“ „Ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti“ a „Mateřská a rodičovská dovolená“. Nyní bych se chtěla zaměřit na zbývající část důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance. Původně byla tato problematika upravena v příloze nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se prováděl zákoník práce a některé další zákony. Toto nařízení bylo zrušeno a nyní jsou práva a povinnosti zaměstnance i zaměstnavatele, týkající se postupu při čerpání ostatních důležitých překážek v práci, obsažena ve výše uvedeném novém nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých překážek v práci. A to na základě odkazu v ustanovení § 199 zákoníku práce, který pojednává o tom, že vláda stanoví nařízením okruh překážek v práci podle odstavce 1, rozsah pracovního volna, případy, ve kterých se poskytuje náhrada mzdy nebo platu, včetně případného spolurozhodování odborové organizace o vyslání zaměstnanců na pohřeb spoluzaměstnance, a to i vůči zaměstnancům, kteří nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají práce v pracovní době, kterou si sami rozvrhují (viz § 317 zákoníku práce).

V původní právní úpravě, tedy v příloze nařízení vlády č. 108/1994 bylo upraveno 10 překážek v práci, a to vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení, narození dítěte manželce (družce) zaměstnance, doprovod, úmrtí rodinného příslušníka, vlastní svatba, svatba dětí a rodičů, přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení, nepředvídané přerušení provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, znemožnění cesty do zaměstnání

z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, kterého používá zaměstnanec těžce zdravotně postižený na zdraví, vyhledání nového místa před skončením pracovního poměru a pohřeb spoluzaměstnance.

V současné právní úpravě došlo nejen ke změně názvů jiných důležitých osobních překážek v práci, ale rovněž k rozšíření okruhu překážek v práci o účast při porodu manželky (družky), a to bez náhrady mzdy nebo platu a dále o pracovní volno k doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte na nezbytně nutnou dobu bez náhrady mzdy nebo platu. První z překážek je pojata do bodu 6. „Narození dítěte“ a druhá do bodu 8. „Doprovod.“

Nově byla do přílohy tohoto nařízení zahrnuta překážka v práci z důvodu pracovnělékařské prohlídky, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce, která se původně pojímala pod překážky z veřejného zájmu.

Dále došlo i k omezení rozsahu náhrady mzdy při vlastní svatbě ze dvou dnů na jeden a při doprovodu jiného rodinného příslušníka než manžela, druha nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela do zdravotnického zařízení, kdy dle současné právní úpravy nenáleží náhrada mzdy.

Nově v textu nařízení, ani zákoníku práce není ustanovení obdobné § 128 odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb. upravující možnost rozšířit v kolektivní smlouvě, příp. ve vnitřním předpise zaměstnavatele, okruh překážek v práci a nároků s tím spojených. Tato problematika je částečně pokryta § 305 účinného zákoníku práce¹²¹. Dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je tedy na základě jejich vzájemné vůle a konsenzu v prostoru svobody smluvních stran. Dohodou v tomto smyslu je jakékoli poskytnutí náhradního volna, případně náhrady mzdy zaměstnavatelem z podnětu zaměstnance, a to vše v rozsahu nad úroveň stanovenou v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., popřípadě zákoníku práce.¹²²

V této skupině není jako jediná upravena nařízením vlády jiná důležitá osobní překážka v práci, která je jako jediná v tomto souboru obsažena v ustanovení zákoníku práce, a to v § 199 odst. 3. Tato překážka se týká vyslání národního experta do instituce

¹²¹ Viz. : § 305 odst. 1 ZP zní: *U zaměstnavatele může vnitřní předpis stanovit mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec. Vnitřní předpis nesmí ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům.*

¹²² Srov.: Havlík, A.: *Překážky v práci dle nové právní úpravy*, Práce a mzda, č. 5/2007, str. 7

Evropské unie, do jiné mezinárodní vládní organizace, do mírové nebo záchranné operace anebo za účelem humanitární pomoci v zahraničí.

Výše uvedené účinné nařízení vlády ve své příloze stanoví taxativním výčtem oproti původnímu nařízení vlády těchto 11 jiných důležitých překážek v práci na straně zaměstnance: vyšetření nebo ošetření, pracovnělékařskou prohlídku, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce, přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, znemožnění cesty do zaměstnání, svatba, narození dítěte, úmrtí, doprovod, pohřeb spoluzaměstnance, přestěhování a vyhledání nového zaměstnání.

Nařízení vlády tedy stanoví, při kterých právních událostech nebo právních skutečnostech má zaměstnanec právo na pracovní volno a dále zda má právo na náhradu mzdy nebo nikoli. Pokud nadále budu pojednávat o náhradě mzdy, myslím tím i náhradu platu, případně jinou finanční odměnu za vykonanou práci, avšak s ohledem na zjednodušení textu a efektivnější pojednání o dané problematice tento termín zkracuji pouze na náhradu (popřípadě bez náhrady) mzdy.

5.6.1. Vyslání národního experta do instituce Evropské unie, do jiné mezinárodní vládní organizace, do mírové nebo záchranné operace anebo za účelem humanitární pomoci v zahraničí

Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno za účelem vyslání národního experta do instituce Evropské unie, do jiné mezinárodní vládní organizace, do mírové nebo záchranné operace anebo za účelem humanitární pomoci v zahraničí, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. O poskytnutí pracovního volna zaměstnavatel vydá zaměstnanci písemné potvrzení, v němž uvede údaj o délce trvání pracovního volna. Délka takto poskytnutého pracovního volna nesmí přesáhnout dobu 4 let.

V ustanovení § 199 odst. 3 zákoníku práce se upravuje jiná důležitá osobní překážka v práci při vyslání národního experta do instituce Evropské unie, do jiné mezinárodní vládní organizace, do mírové nebo záchranné operace anebo za účelem humanitární pomoci v zahraničí. Jako příklad se zde uvádí Rozhodnutí Rady 2003/479/ES ze dne 16. června 2003 o pravidlech pro národní odborníky a vojenský personál přidělený do generálního sekretariátu Rady.

Na základě této právní úpravy je zaměstnavatel, v případě poskytnutí pracovního volna z důvodu výše uvedeného, povinen zaměstnanci vydat písemné potvrzení, jehož obsahem bude rovněž délka trvání pracovního volna, která nesmí přesáhnout 4 roky.

5.6.2. Vyšetření nebo ošetření

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejbližší bydlišti nebo pracovišti zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout.

Pokud si zaměstnanec zvolí jiné zdravotnické zařízení, pracovní volno se mu poskytne, avšak s náhradou mzdy nebo platu pouze v rozsahu, jako by použil zdravotnického zařízení nejbližší svému bydlišti nebo pracovišti. Ostatní doba nepřítomnosti v práci je bez náhrady mzdy nebo platu. Pro stanovení délky placené překážky v práci je tedy určen nezbytně nutná doba.

V tomto případě je podmínkou pro poskytnutí pracovního volna s možnou náhradou mzdy skutečnost, že jde o zdravotnické zařízení. Definicí zdravotnického zařízení udávají zdravotnické předpisy, jako jsou zákon č. 20/1966 Sb., zákon o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o péči o zdraví lidu) a zákon o ochraně veřejného zdraví. V uvedených zákonech je vymezen předmět činnosti zdravotnického zařízení. Z této skutečnosti vyplývá další podmínka pro poskytnutí pracovního volna. Toto zařízení musí mít smluvní vztah se zdravotní pojišťovnou. Ostatní zařízení podobného charakteru (např. logopedické poradny apod.) nejsou zdravotnickými zařízeními ve smyslu výše uvedeného nařízení vlády.¹²³

Překážka v práci na straně zaměstnance z důvodu ošetření nebo vyšetření, tj. poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy se tedy uplatní pouze tehdy, jestliže se nechá zaměstnanec ošetřit popř. vyšetřit ve zdravotnickém zařízení, které má smluvní vztah se zdravotní pojišťovnou, kterou si zaměstnanec sám zvolil, splňuje ostatní kritéria dle zdravotnických právních předpisů, jedná se o nezbytně nutnou dobu v zařízení, které je nejbližší bydlišti nebo pracovišti zaměstnance, popř. v jiném zdravotnickém zařízení, ale pouze po dobu, kterou by zaměstnanec strávil vyšetřením nebo ošetřením v zařízení nejbližším.

¹²³ Srov.: Jouza, L.: Pracovní volno při překážkách v práci, Právo pro podnikání a zaměstnání, č. 1-2/2009, str. 20

Tato překážka v práci je jednou z nejčastěji využívaných překážek v práci a i přesto často dochází k dezinterpretaci tohoto dle mého názoru jasného ustanovení nařízení vlády tím, že zaměstnavatel vyžaduje po zaměstnancích, aby v případě, že není možné si zajistit ošetření popř. vyšetření ve zdravotnickém zařízení mimo pracovní dobu, aby zaměstnanci čerpali na ošetření popř. vyšetření dovolenou. Samozřejmě, že toto není jen chyba zaměstnavatele, jelikož každý má dbát svých práv a tedy i zaměstnanec se má zajímat o to, co je a není jeho právem. Avšak jak již bylo popsáno výše, pracovněprávní vztah je vztahem nevyváženým, kdy zaměstnanec je v postavení slabšího a zaměstnavatel v pozici silnějšího, tj. zaměstnavatel by především měl dbát na práva a povinnosti svých zaměstnanců a umožňovat jim co největší možný komfort při výkonu pracovní činnosti a zejména dodržovat pracovněprávní i ostatní právní předpisy. To znamená i zajistit zaměstnancům čerpání všech jejich právem stanovených zvýhodnění a možností i přesto, že to znamená pro zaměstnavatele znevýhodnění ve formě nevykonané práce, ale vyplacené mzdy. Pokud ale vezmeme čerpání dovolené dříve správně zvané na zotavenou do svého důsledku, pak je tato doba skutečně určena na zotavenou, tj. ne k čerpání při záležitostech, na které je možné využít jiné právem upravené nároky na pracovní volno. Dovolená je určena k regeneraci fyzické i psychické stránky lidského organismu a je tedy nevhodné a právem nedovolené, aby zaměstnavatel požadoval po zaměstnanci, necht' si tuto omezenou dobu (upravenou ať již zákoníkem práce, či jinými právními předpisy, popř. kolektivními smlouvami nebo vnitřními předpisy) vybíral zaměstnanec na okolnosti, které nejsou regenerací, ani odpočinkem zaměstnance dle jeho vůle vybranými. Tím, že zaměstnavatel bude požadovat, aby zaměstnanci na dobu ošetření, vyšetření popřípadě po dobu jiné překážky v práci čerpali dovolenou, vystavuje se sám riziku nekvalitně odvedené práce, jelikož je prokázáno, že zaměstnanci, kterému chybí odpočinek v podobě dovolené, hrozí syndrom tzv. „náhlého vyhoření,“ tj. i zaměstnanec, který vykonává nejkvalitnější práci, se může ze dne na den ocitnout na pokraji psychického i fyzického vyčerpání a kvalita jeho práce se může rapidně zhoršit. Naproti tomu zaměstnanci, kterým je pravidelně dopřán odpočinek, jsou výkonnější, jejich pracovní výsledky jsou stabilnější a efektivnější. Samozřejmě nehledě na fakt, že v případě nařízení zaměstnavatelem čerpání dovolené zaměstnanci po dobu

zákonem upravené překážky v práci, na kterou má zaměstnanec právo využít pracovní volno, dochází k jednání contra legem, popřípadě minimálně in fraudem legis.

5.6.3. Pracovní lékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce

Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil pracovní lékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

Lékařské prohlídky, které musí zaměstnanci absolvovat v průběhu pracovního poměru, jsou stanoveny v pracovněprávních předpisech (např. pro práci v noci, u mladistvých apod.), jsou zaměstnanci povinni vykonávat pouze u lékaře v rámci závodní preventivní péče. Jestliže by zaměstnavatel neměl lékaře, který by tuto službu vykonával, jak je uvedeno v odborném časopise Právo pro podnikání a zaměstnávání v č. 1-2/2009, může zaměstnanec lékařské prohlídky vykonat u lékaře, kterého si sám zvolil. To je potom spojeno s povinností zaměstnavatele sdělovat tomuto lékaři všechny údaje potřebné ke zjištění objektivního zdravotního stavu. Jde např. o uvedení druhu práce, nároků na její výkon (práce v noci, v přesčasech, bez trvalého dozoru apod.).

Mezi nejčastější lékařské prohlídky patří vstupní prohlídka dle § 32 zákoníku práce. Zaměstnanec ji má vykonat u lékaře, který má se zaměstnavatelem smlouvu pro poskytování závodní preventivní péče ještě před uzavřením pracovního poměru. Pokud zaměstnavatel tohoto lékaře nemá, může absolvovat prohlídku u lékaře, u něhož je registrován podle své volby. Případné odmítnutí této prohlídky by mohlo být příčinou neuzavření pracovního poměru. Zaměstnavatel pro absolvování vstupní prohlídky neposkytuje pracovní volno, neboť zaměstnanec by ji měl vykonat ještě před vstupem do pracovního poměru.

Povinnost k absolvování prohlídky se vztahuje na případy uvedené ve zdravotnických předpisech (např. směrnice ministerstva zdravotnictví č. 49/1967). Jde zejména o epidemiologicky závažné činnosti, práce na vyhlášených rizikových pracovištích, práce, při kterých může dojít k ohrožení zdraví spolupracovníků, a práce vyžadující zvláštní zdravotní způsobilost. Vedle vstupních lékařských prohlídek existují další lékařské prohlídky, které souvisejí s pracovní činností zaměstnanců, a zaměstnavatel k nim poskytuje pracovní volno s náhradou mzdy. Jejich účelem je zajistit ochranu zdraví zaměstnancům.

Periodické prohlídky se opakují v předem stanovených intervalech vyplývajících z předpisů nebo ve lhůtách stanovených orgány hygienické služby. Tyto prohlídky, které se většinou opakují během jednoho až tří let, se praktikují u prací nebo profesí, u nichž je predikce změny ve vývoji zdravotního stavu v souvislosti s výkonem práce, a u prací, při nichž je pravděpodobnost ohrožení zdraví spolupracovníků nebo jiných osob.

Zaměstnanci, pro které nejsou stanoveny periodické prohlídky, absolvují řádové prohlídky. Tyto se vykonávají v pětileté periodě jednou a u zaměstnanců starších padesáti let jedenkrát za tři léta. Pozorování vývoje zdravotního stavu zaměstnanců a včasné podchycení potencionálních změn jejich zdravotní způsobilosti, související se stárnutím organismu nebo vznikem běžných onemocnění (např. onemocnění srdce, cév, pohybového aparátu apod.) je cílem výše uvedených prohlídek zaměstnanců.

Mimořádné prohlídky absolvují zaměstnanci, kteří se zabývají epidemiologicky závažnými činnostmi a zaměstnanci, kteří podléhají režimu periodických prohlídek. Podnětem k jejich absolvování je podezření, že u zaměstnance došlo ke změně zdravotní způsobilosti k práci. Na rizikových pracovištích nařizuje provedení těchto prohlídek orgán hygienické služby, zjistí-li závažné závady nebo nedostatky v ochraně zdraví zaměstnanců. K výkonu těchto prohlídek může dát podnět i zaměstnavatel. Mezi mimořádné prohlídky se řadí také prohlídky zaměstnanců, kteří vykonávají noční práce a prohlídky, u kterých lékař při poslední řádové prohlídce určil kratší termín.

Ke zjištění aktuálního zdravotního stavu při skončení pracovněprávního vztahu složí výstupní prohlídky. Při této prohlídce lékař posuzuje, zda nedošlo při výkonu dosavadní práce k poškození zdraví zaměstnance. Na základě těchto prohlídek je možno určit i s odstupem času případnou příčinnou souvislost mezi pracovními podmínkami a později zjištěnou nemocí z povolání.¹²⁴

Pracovnílékařských prohlídek, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce by se měl zaměstnanec účastnit ve svém vlastním zájmu. Měl by se sám informovat o termínech těchto plánovaných akcí a bez prodlení nahlašovat ošetřujícímu lékaři jakékoliv zhoršení podstatného charakteru svého zdravotního stavu. Zdokumentování veškerých pravidelných prohlídek, vyšetření, očkování a následné

¹²⁴ Srov.: Jouza, L.: *Pracovní volno při překážkách v práci*, Právo pro podnikání a zaměstnání, č. 1-2/2009, str. 20

reakce slouží k předcházení sporům v pracovněprávních vztazích, kdy je zřejmé, zda zaměstnanec nebo zaměstnavatel nezanedbali své povinnosti, tj. ať už dbát o svůj zdravotní stav, popř. umožnit zaměstnanci pracovat v dobrých pracovních podmínkách, které nepoškozují zdravotní stav zaměstnance. V případě poškození zdravotního stavu tyto řádně provedené prohlídky jednoznačně dokážou prokázat, zda se jedná o nemoc z povolání či nikoliv, tj. zda zaměstnanec byl před nástupem do práce v dobrém zdravotním stavu a zhoršení se vyskytlo až po vzniku pracovněprávního vztahu s tím daným zaměstnavatelem či již byl zaměstnanec nemocen před nástupem do zaměstnání. Nesmíme zde však opomenout případy, kdy se nemoc z povolání může projevit až po několika letech od skončení výkonu povolání, jako je např. rozedma plic. V těchto případech je většinou bez pochyb, že se jedná o nemoc z povolání, avšak problém může nastat tehdy, pokud zaměstnanec během svého pracovního života měnil své zaměstnavatele, kteří se pohybovali v tomtéž pracovním odvětví, a vykonával po většinou shodnou práci pro všechny zaměstnavatele. Při odškodňování této skutečnosti jde pak o prokázání, že nemoc, kterou zaměstnanec trpí, je v příčinné souvislosti s výkonem práce pro zaměstnavatele či nikoliv a následně o vyjádření poměru, v kterém budou všichni zaměstnavatelé odpovídat za škodu způsobenou zaměstnanci na jeho zdraví nemocí z povolání.

Pokud se týče náhrady mzdy, jedná se o jedinou překážku v práci z nařízení vlády č. 590/2006 Sb., která nemá kompenzaci mzdy stanovenou v této právní úpravě, nýbrž v zákoníku práce, a to v § 103 odst. 1 písmene e). Zaměstnavatel je tedy povinen nahradit zaměstnanci, který se podrobí preventivní prohlídce, vyšetření nebo očkování¹²⁵, případnou ztrátu na výdělku, a to ve výši průměrného výdělku, popřípadě ve výši rozdílu mezi náhradou mzdy nebo platu podle § 192 ZP nebo nemocenským a průměrným výdělkem.

¹²⁵ stanoveno v ust. § 103 odst. 1 písmene d) ZP

5.6.4. Přerušeni dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídané přerušeni dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

Jedná se o pozdní nástup do zaměstnání po stanoveném začátku pracovní směny z důvodu nepředvídaného přerušeni dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků. Nemohl-li zaměstnanec dosáhnout místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem (náhradním dopravním prostředkem příp. pěšky), poskytne se mu pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu.

5.6.5. Znemožnění cesty do zaměstnání

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den se poskytne zaměstnanci těžce zdravotně postiženému pro znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, který tento zaměstnanec používá.

Jedná se o situace, kdy invalidní zaměstnanec z různých povětrnostních důvodů, například nesjízdnost silnic kvůli povodním, námrazám atd. nemůže použít osobní automobil, který jinak používá k cestě do zaměstnání.

5.6.6. Svatba

Pracovní volno se poskytne na dva dny na vlastní svatbu, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu. Náhrada mzdy nebo platu přísluší však pouze za jeden den. Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne rodiči na jeden den k účasti na svatbě dítěte a ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu dítěti při svatbě rodiče.

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce. Jedná se o zaměstnance, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají sjednanou práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují.

Jedná se zde o institut, který vyplývá z právní skutečnosti závislé na vůli zaměstnance, popř. zaměstnanců, kteří hodlají vstoupit do vztahu manželského, tj. uzavřít na základě své svobodné vůle manželství. Svatba jako překážka v práci tedy vyplývá ze skutečnosti, že zákonodárce správně pokládá institut manželství nad výkon práce a umožňuje tedy čerpat pracovní volno i s náhradou mzdy v den konání svatby. Jedná se tedy o prohlubování rodinného života, který by měl být vždy nad rámcem pracovněprávního vztahu, jenž naopak je pouze prostředkem k vytvoření a prohloubení dobrého rodinného zázemí, které zpětně spěje k lepším pracovním výkonům. Je tedy na místě, že legislativa umožňuje čerpání pracovního volna ať již samotným novomanželům, tak i jejich rodičům, popř. dětem a v neposlední řadě se toto ustanovení týká i osob se zvláštní povahou práce, které nepracují na pracovišti zaměstnavatele.

5.6.7. Narození dítěte

Pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu s náhradou mzdy nebo platu k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět a bez náhrady mzdy nebo platu k účasti při porodu manželky (družky).

Narození dítěte je důležitou právní událostí v životě každého zaměstnance, tj. mimovolní skutečností a s ohledem na to je zaměstnanci poskytnuto pracovní volno k převozu do zdravotnického zařízení. Je důležité, že zaměstnanci je i umožněno být při porodu manželky, popř. družky, a to nejen s ohledem na sociologické vazby, které se již od narození vytváří mezi dítětem a otcem, ale především i na psychiku samotné rodičky, která podporou manžela, popř. druha, přímo u porodu, se ve většině případů dle prokázaných studií zlepšuje.

Naskytá se však otázka, zda i účast u porodu by neměla být s náhradou mzdy nebo platu, a to nejen s ohledem na výše uvedené nově vytvářené sociální vazby, které mohou determinovat celý budoucí vývoj rodiny jako jednotky tak i jednotlivců v rodině, tak i na dobrý psychický stav rodičky. Zaměstnanec by proto neměl být vystaven otázce, zda volit pracovní volno a být účasten u tak důležitého momentu v životě každého člověka a tím přijít o část mzdy (přestože minimální), anebo absentovat u porodu, ale zachovat i onu minimální část mzdy, která může nejen pro nižší sociální vrstvy společnosti znamenat v prvních měsících života nového člena rodiny důležitou položku v rodinném rozpočtu.

Pokud by se týkalo případného zneužití této překážky v práci, je na zaměstnavateli, zda si vyžádá prokázání narození dítěte, např. písemným potvrzením gynekologa s časem narození, popř. matričním potvrzením, nebo pracovněprávní vztah těchto dvou subjektů je natolik loajální, že postačí pouze ústní čestné prohlášení zaměstnance a synallagmatická důvěra zaměstnavatele.

Je zřejmé, že k porodu, tj. skutečnému narození dítěte může dojít pouze jednou, avšak pokud hovoříme o převozu do zdravotnického zařízení rodičky, kdy se očekává porod dítěte, který se následně po vyšetření odloží, tj. rodička je odvezena zpět ze zdravotnického zařízení, pak je zde nutné konstatovat, že se nejedná o překážku v práci v souvislosti s narozením dítěte, ale o překážku v práci z důvodu doprovodu do zdravotnického zařízení, jak je popsáno níže v kapitole „Doprovod“.

5.6.8. Úmrtí

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na:

- a) 2 dny při úmrtí manžela, druha nebo dítěte a na další den k účasti na pohřbu těchto osob,*
- b) 1 den k účasti na pohřbu rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,*
- c) nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den, k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.*

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce. Jak již bylo popsáno v bodě „Svatba,“ jedná se o zaměstnance, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají sjednanou práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují, tj. zejména zaměstnanci pracující doma.

I tento institut má příčinnou souvislost s právní událostí, tj. skutečností nezávislé na vůli člověka, smrtí osoby nejbližší. Opět se jedná o zlomový moment v životě člověka, avšak opačného charakteru nežli je narození dítěte. Úmrtí nejbližší osoby má traumatizující charakter a z tohoto důvodu zákonodárce správně volí poskytnutí pracovního volna při této tragické události.

Naskýtá se však otázka, zda délka pracovního volna – dva dny u nejbližšího člena rodiny, je přijatelná s ohledem na zásadní povahu zásahu do životního děje rodiny. Jak již bylo uvedeno výše, jedná se o traumatizující moment, kdy z vlastní praxe notářské koncipientky se domnívám, že nejbližší pozůstalí, tj. manželka, děti se nedokážou s touto situací alespoň částečně vyrovnat během dvou dnů. Samozřejmě, že zákonodárce neočekává, že by se po dvou dnech zcela smířili se skutečností odchodu člena rodiny, jedná se pouze o pokrytí doby největšího zármutku, avšak i tak se domnívám, že tato doba je adekvátní pro vzdálenější příbuzné, tj. osoby v linea transversa - sourozenci, tety, strýcové, neteře, synovci. Avšak pokud hovoříme o linea recta a manželích, domnívám se, že zde by měla být minimálně v nejbližším

stupni, ať už se jedná o ascendenty nebo descendenty, tj. rodiče, děti, popřípadě prarodiče, vnuky, rozšířena doba poskytnutí pracovního volna na min. 5 pracovních dní. Samozřejmě, že musíme brát v potaz fakt, že brzké zapojení zaměstnance do režimu předcházejícího úmrtí osoby blízké znamená nejen pro zaměstnavatele, ale i pro tohoto zaměstnance rychlejší zotavení z traumatizujícího zážitku. Je však nutné zohlednit skutečnost, že dva dny nejsou pro tuto nejbližší osobu adekvátním časem k navrácení se do zaměstnání a že často je následně tato osoba převedena do dočasné pracovní neschopnosti s ohledem na špatný psychický stav. Na základě pracovních zkušeností vím, že tyto osoby jsou často i například 6 a více týdnů pod vlivem psychofarmak, avšak právě minimálně onen jeden týden tyto léčebné prostředky potřebují k účinné aplikaci, tedy alespoň částečnému znovu navrácení do běžného života a tedy i do pracovního života. V tomto případě se domnívám, že je vhodné s ohledem na nezaviněnou událost řešit prvních pět pracovních dní po úmrtí osoby blízké cestou institutu překážky v práci na základě úmrtí s náhradou mzdy, nikoliv na základě dočasné pracovní neschopnosti. Jelikož zaměstnanec tuto okolnost nemohl předem předvídat a ani ji nijak ovlivnit. Pokud se týká linie pobočné, je nutné zohlednit skutečnost, že tyto osoby se často podílejí na zotavení osob v linii přímé, tj. snaží se s přímými pozůstalými strávit co nejvíce času, aby jim pomohli překonat první nejtěžší okamžiky osamocení a pomohli zařídit vše, co je potřeba k vypravení pohřbu a obstarání všech ostatních souvisejících záležitostí. Je tedy i z morálního hlediska vhodné, aby se pracovní volno z důvodu úmrtí rozšířilo v bodě 7. nařízení v písmeně a) na 5 pracovních dnů a v písmeně b) na 2 pracovní dny.

Pokud bychom tuto překážku v práci prostudovali detailněji se všemi povinnými náležitostmi, které úmrtí blízké osoby skýtá, zjistíme, že vypravením pohřbu povinné náležitosti úmrtí osoby nekončí. Vypravitel¹²⁶ pohřbu je následně, přibližně 6 týdnů po úmrtí osoby, vyzván soudním komisařem pověřeným příslušným soudem projednáním dědictví po zůstaviteli k účasti na sepisu protokolu o předběžném šetření, tj. k soupisu okruhu dědiců a případného majetku, který zůstavitel zanechal. Jelikož

¹²⁶ Používám-li pojem „vypravitel pohřbu“ jsem si vědoma toho, že toto spojení, popř. samotné slovo není obsaženo ve spisovném jazyce českém a nenalezla bych ho ani v pravidlech pravopisu, ani ve slovníku spisovné češtiny. Jedná se však o pojem ustálený v dědické problematice, a proto ho používám i zde.

zpravidla vypravitel pohřbu je jediná osoba, kterou soudní komisař může povolát k výše uvedenému sepisu okruhu dědiců a majetku zůstavitele (je to jediný kontaktní údaj, který je soudnímu komisaři poskytnut na úmrtním listě, vyjma iniciál pozůstalé manželky - manžela), je povinností vypravitele pohřbu se na toto soudní jednání dostavit. Samozřejmě, že se ten, kdo se postaral o pohřeb, může nechat zastoupit na základě udělené plné moci při soudním řízením jinou osobou, ale jelikož se jedná o jeho autentické svědectví, ať již o okruhu osob, případně majetku zůstavitele, které zprostředkovaně nemusí mít takovou kvalifikovanou vypovídající hodnotu, je v těchto případech s ohledem na osobní charakter řízení vhodné, aby se jednání účastnil přímo ten, kdo vypravil pohřeb. Existuje zde presumpce, že se jedná o osobu nejbližší zůstaviteli, tedy i s nejbližším okruhem vědomostí o zemřelém.

A v tomto momentě může zaměstnanci nastat problém, jak skloubit jednání u soudního komisaře – notáře, jehož úřední hodiny se kryjí s pracovní dobou zaměstnance. Naskytá se využití § 202 ZP, tedy výkon občanských povinností, přestože je zde pouze demonstrativní výčet, jsou zde uvedeny svědci, tlumočníci, soudní znalci a jiné osoby předvolané k jednání u soudu. Jakoby záměrně je zde vynechán termín „účastník.“ A toto se domnívám je velmi zásadní a pro pracovněprávní praxi především. Ze své osobní profesní praxe jsem se ve většině případů nesečkala s problémem, kdy by zaměstnavatel nechtěl povolit účast při jednání u soudního komisaře v rámci dědického řízení s tím, že zaměstnanci bylo poskytnuto pracovní volno ať již s náhradou mzdy nebo bez, popřípadě si absenci v práci musel nahradit. Avšak výjimky potvrzují pravidlo i v tomto případě zaměstnavatelé několikrát, a dle mého názoru podle současné platné a účinné právní úpravy správně, zaměstnanci řekli, že na účast při jednání nemají nárok, jelikož nevystupují ani jako svědkové, ani jako tlumočníci a ani jako soudní znalci předvolaní k jednání u soudu, tj. nenaplňují ustanovení o výkonu občanských povinností dle ustanovení § 202 zákoníku práce. Nýbrž tyto osoby vystupují jako účastníci řízení. Ve smyslu ustanovení § 175b zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen občanský soudní řád, popř. o.s.ř.) jsou účastníky dědického řízení mimo jiné osoby, o nichž lze mít důvodně za to, že jsou zůstavitelovými dědici a dále ten, kdo se postaral o pohřeb, pokud se řízení zastaví ve smyslu § 175h občanského soudního řádu, tj. jelikož zůstavitel nezanechal žádný majetek (§ 175h odst. 1 o.s.ř.), popřípadě zanechal majetek

pouze nepatrné hodnoty (§ 175h odst. 2 o.s.ř.). Tato posledně zmíněná situace není v dědické praxi výjimečnou, naopak se jedná o častou formu skončení dědického řízení. Obdobou bývají soudní řízení o rozvodu manželství, určení vlastnického práva a další, kde zaměstnanec vystupuje jako účastník sporu, při kterých rovněž nenáleží zaměstnancům nárok na pracovní volno.

Vypravitel pohřbu je tedy povolán notářem v roli soudního komisaře k tomu, aby se dostavil k sepsání protokolu o předběžném šetření. Ten, kdo se o pohřeb postaral, však nedostane od zaměstnavatele povolení k účasti na dědickém řízení, jelikož zaměstnavatel neshledá v jednání u soudního komisaře překážku v práci umožňující zaměstnanci čerpat pracovní volno¹²⁷ a jelikož se může stát, že zaměstnanec již vyčerpal veškerou svou řádnou dovolenou a jeho pracovní doba se kryje s úřední dobou notáře, je mu bráněno ve výkonu svých zaručených práv na základě Listiny základních práv a svobod, tj. dle článku 11 – „Každý má právo vlastnit majetek. Vlastnické právo všech vlastníků má stejný zákonný obsah a ochranu. Dědění se zaručuje.“

Dle mého názoru je tato situace v běžném životě zaměstnance neprávem opomíjena. Jak již bylo řečeno výše – zaměstnanec má právo se při dědickém řízení nechat zastoupit na základě plné moci jinou osobou, která není vyloučena ze zastoupení (např. notář projednávající daný dědický případ a jeho pracovníci), avšak tímto může dojít ke zkreslení informací, na které má dědic nebo vypravitel pohřbu nárok. Dědické řízení je řízení nesporné a soudní komisař vychází pouze ze skutečností sdělených dědici, popř. vypravitelem pohřbu. Avšak i tehdy může dojít k novým informacím, které mohou být pro dědice určující k tomu, zda se rozhodnou dědictví přijmout či nikoliv. Jedná se o informace o vlastnictví nemovitostí, které notář automaticky zjišťuje po pověření k provedení dědického řízení, dále se může jednat o zůstatky na bankovních účtech, které dědicům rovněž nemusejí být známy, nebo jsou původně známy v jiné výši a další údaje o majetku případně i dalších dědicích – nejčastěji dětí zůstavitele, o kterých není ostatním dědicům do dne konání dědického řízení nic známo. Toto vše jsou okolnosti, které mají být dědicům zprostředkovány při ústním jednání

¹²⁷ Zaměstnavatel by totiž mohl dovozovat, že zemřel-li zaměstnanci rodič, pak by zaměstnanec mohl být od počátku předpokládaným účastníkem dědického řízení (nebo přímo účastníkem, vysloví-li se hned na prvním jednání před soudním komisařem, že dědictví neodmítá), nikoli pouhým svědkem či jinou osobou předvolanou k jednání u soudu.

se soudním komisařem. Na toto vše má dědic, popřípadě vypravitel pohřbu dle Listiny základních práv a svobod nárok, a toto vše mu může být zaměstnavatelem upřeno pouze s odkazem, že dle zákoníku práce nemá nárok na pracovní volno.

Jistě, může být namítáno, že ani při jiných soudních řízeních, ať už se jedná o kupříkladu o občanskoprávní, např. rozvodových řízení nebo správních řízení, např. o udělení pořádkových pokud a dalších, kde zaměstnanec vystupuje jako účastník případného sporu, nemá zaměstnanec právo na poskytnutí pracovního volna a rovněž se jedná o ochranu jeho práv. Avšak dědické řízení je řízení sui generis, toto nesporné řízení je nezávislé na vůli zaměstnance, on ve většině případů nedal podnět k zahájení, ale naopak se stal automaticky účastníkem a pokud neprojeví svou vůli – odmítnout či neodmítnout dědické právo, může se v krajních případech stát účastníkem i proti své vůli a zdědit například majetek zůstavitele, který je předlužen, jen proto, že obdrží poštou poučení o dědickém právu a řízení samotném a nestihne včas zareagovat na tento dědický přípis, tedy dostavit se do notářské kanceláře a vyslovit své přání odmítnout či neodmítnout dědictví.

Další skutečností je i fakt, že notář v postavení soudního komisaře má právo účastníka popřípadě jinou zúčastněnou osobu dědického řízení ve smyslu § 52 občanského soudního řádu nechat předvést Policií České republiky, a to v případě, že se předvolaný bez omluvy nedostaví k výslechu, jestliže byl předvolaný o možnosti předvedení poučen. O předvedení se rozhoduje usnesením, které se předvolanému doručí při předvedení. Náklady předvedení hradí ten, kdo je předváděn. Dále tomu, kdo hrubě ztěžuje postup řízení zejména tím, že se nedostaví bez vážného důvodu k soudu nebo neuposlechne příkazu soudu, nebo kdo ruší pořádek, nebo kdo učinil hrubě urážlivé podání, může předseda senátu, tj. v dědickém řízení soudní komisař jednající jménem příslušného soudu uložit usnesením pořádkovou pokutu do výše 50.000,- Kč.¹²⁸ Opět se zde zaměstnanec ne svou vinou dostává do rozporu s právním řádem a riskuje finanční zátěž svého rozpočtu popřípadě morální ponížení v podobě předvedení. Pokud se dostaví bez souhlasu zaměstnavatele, ohrozí tím svůj pracovněprávní vztah, pokud se nedostaví, hrozí mu předvedení popřípadě pokuta. A to i přesto, že dědění je jeho zaručeným právem na základě čl. 11 Listiny

¹²⁸ Viz.: § 53 o.s.ř.

základních práv a svobod.

Jedno jednání u soudního komisaře je dostačující k seznámení se s obsahem spisu, tj. zejména s dědickými právy, s okruhem dědiců a soupisem aktiv a pasiv dědictví, možnosti se rozhodnout, zda dědic dědictví přijme, nebo ho odmítne a jak bude vypadat případná dědická dohoda všech dědiců o vypořádání majetku zůstavitele. Jakákoliv další jednání u soudního komisaře jsou však pouze iniciativou samotného účastníka dědického řízení, tedy je pouze na něm samotném, jak si účast na těchto jednáních zařídí, zda zmocní jinou osobu, která ho bude zastupovat, popřípadě bude žádat zaměstnavatele o čerpání dovolené či si domluví se zaměstnavatelem jinou formu náhrady zameškané pracovní doby.

Na základě výše uvedeného bych tedy dále de lege ferenda navrhovala rozšířit institut úmrtí o překážku v práci na základě účasti u dědického řízení, kdy má zaměstnanec nárok na pracovní volno. Jednalo by se o dobu nezbytně nutnou, nejvýše však na 1 den, pokud je zaměstnanec účastníkem dědického řízení, popř. vypravitelem pohřbu a pokud uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu.

Otázkou však zůstává náhrada mzdy. Domnívám se, že tato problematika by měla být na dohodě toho kterého zaměstnavatele a zaměstnance s tím, že prioritou je poskytnutí pracovního volna a jelikož se jedná většinou o zaměstnancův prospěch, doporučovala bych bez náhrady mzdy nebo s možností napracování zameškané doby.¹²⁹

¹²⁹ Viz.: Příloha č. 19 – Vzor vnitřního předpisu o rozšíření okruhu překážek v práci

5.6.9. Doprovod

Pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu:

- * s náhradou mzdy nebo platu, jde-li o doprovod manžela, druha nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela; má-li zaměstnanec nárok na ošetrovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy nebo platu,*
- * bez náhrady mzdy nebo platu, jde-li o ostatní rodinné příslušníky.*

Pracovní volno k doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 6 pracovních dnů v kalendářním roce.

Pracovní volno k doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu bez náhrady mzdy nebo platu.

Pro účely tohoto bodu se rodinnými příslušníky rozumí fyzické osoby uvedené v bodě o úmrtí, tj. manžel, manželka, druh, družka, dítě, rodiče a sourozenci zaměstnance, rodiče a sourozenci jeho manžela, jakož i manžel dítěte nebo manžel sourozence zaměstnance, prarodiče nebo vnuk zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, které sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žijí se zaměstnancem v domácnosti.

V případě, že je nutné doprovodit rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení z důvodů výše uvedených je zájem společnosti, aby rodina fungovala jako jedna jednotka, tedy aby se postarali členové rodiny o sebe navzájem v situacích, ve kterých se není jedinec schopen postarat sám o sebe, tj. dopravit se sám do nemocničního zařízení ať již z důvodu fyzické nemožnosti nebo psychické náročnosti. Je zde důležité zdůraznit, že nárok na pracovní volno má pouze jeden

z rodinných příslušníků. Často dochází k dezinterpretaci tohoto ustanovení, kdy do zdravotnického zařízení doprovází např. nemocné dítě oba rodiče s domněním, že mají oba nárok na pracovní volno. Domnívám se, že v tomto případě se jedná o správnou legislativní úpravu, jelikož doprovod slouží k pomoci nemocnému a tedy postačí pouze jeden člen rodiny, nikoli dva a více. Pokud samozřejmě bude chtít doprovázet nemocného více členů rodiny, pak již je na nich samotných, jak se opět dohodnou se zaměstnavatelem na řešení překážky v práci, tedy zda zaměstnavatel umožní čerpat pracovní volno a s jakými podmínkami (např. bez náhrady mzdy nebo napracováním zameškané pracovní doby). Za rodinného příslušníka se pro tento účel považuje manžel, druh, dítě, rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela. Jde-li o ostatní rodinné příslušníky má zaměstnanec právo na pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu.

Pokud se týče doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět je toto téma velmi diskutovanou oblastí, kdy rodiče tohoto dítěte si velmi stěžují na nemožnost skloubení pracovního života s osobním, tedy s péčí o zdravotně postižené dítě, které je třeba doprovodit do školského zařízení. Některé tyto děti totiž sami nezvládnou dopravu do školského zařízení a je nutné, aby je vždy někdo doprovázel na cestě ze školy a zpět. Toto však není možné tam, kde není zřízena speciální doprava pro takto postižené děti, tedy kdy hromadný dopravní prostředek děti dopraví z místa bydliště do školského zařízení a zpět. V případě, že tuto výše uvedenou možnost rodiče nemají, je nutná domluva zaměstnavatele, zda umožní pracovní dobu zaměstnance uzpůsobit časovému programu školy, kterou navštěvuje zdravotně postižené dítě. Pokud k takovéto domluvě nedojde a situace (zejména finanční) rodiny neumožňuje, aby si mohla dovolit využít služeb jiné osoby, která by tento doprovod zajistila za ně, stává se, že jeden z rodičů, popřípadě členů rodiny obětuje svou profesní kariéru, aby mohla rodina dopřát vzdělání tomuto dítěti.

Domnívám se, že by v této situaci měly být stanoveny (resp. zvýšeny) minimální standardy, kdy zaměstnavatel by byl povinen umožnit doprovod zdravotně postiženého dítěte jednomu členovi rodiny do školského zařízení a zpět s možností střídání (tj. např. jeden z rodičů by dítě doprovázel na cestě do školského zařízení a druhý

z rodičů na cestě zpět domů), a to ať už formou pružné pracovní doby, nebo jiným přizpůsobením pracovní doby nebo možností napracování takto zmeškané doby, a to v případě, kdy dopravu dítěte do školského zařízení není možno zajistit jiným způsobem. Šest pracovních dnů v kalendářním roce není dostatečnou dobou k realizaci studia dítěte zdravotně postiženého tak, aby všichni členové mohli zůstat v pracovním životě, který je ve většině případů přínosným pro tuto rodinu. A to ať již s ohledem na vyšší finanční příjem rodiny, tak i na změnu prostředí toho člena rodiny, který se nevěnuje pouze rodinným záležitostem, ale profesní kariéře, která přináší odreagování v pracovním prostředí v jiném kolektivu osob než je rodina.

5.6.10. Pohřeb spoluzaměstnance

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance. Tyto zaměstnance určí zaměstnavatel nebo zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.

Toto ustanovení prohlubuje bod 7. nařízení vlády – „Úmrtí.“ Jedná se o rozšíření počtu osob, na které se vztahuje nárok na pracovní volno v souvislosti s úmrtím zaměstnance. Je však otázkou, zda je vhodné, aby tyto zaměstnance vybíral sám zaměstnavatel, popř. v dohodě s odborovou organizací. Jedná se zde o skutečnost, že zaměstnanci mezi sebou udržují loajální vztahy, častokrát i přátelské vztahy. Kde však nalézt hranici pro skutečné přátelství a pouze dobré známé?! A pokud ji nalezneme, jak ji může určit zaměstnavatel, který častokrát netuší, jaké vztahy mezi jeho zaměstnanci panují.

Ve svém důsledku toto ustanovení nemá reflektovat přátelské vztahy zaměstnanců, avšak má z hlediska morálního dostát obecného pravidla, že na posledním rozloučení se zemřelým by měli být osoby, které byli zůstaviteli blízké, které tvořili jeho život a ovlivňovali ho, což jsou i spolupracovníci. Ale proč diskriminovat osoby, které se zaměstnavatelem byli nejbližší přátelé, ale nebyli ani nejbližší rodinou, ani vybrány zaměstnavatelem jako reprezentanti firmy? Přitom tyto osoby mohli pro zaměstnance znamenat více, než samotná rodina nebo zaměstnanec vyslaný zaměstnavatelem.

Domnívám se, že úmrtí jakéhokoliv člověka, je natolik traumatizující, že by bylo vhodné umožnit zaměstnanci alespoň účast na pohřbu, ať už se jedná o blízkého kamaráda, vzdáleného člena rodiny nebo nejbližšího spoluzaměstnance. Samozřejmě, že i toto možné řešení může naskýtat problém zaměstnavateli, a to v tom případě, kdy by se rozhodla na pohřeb odejít celá směna v provozu, který se nedá přerušit. V těchto případech je tedy nutné zachovat minimální počet zaměstnanců k nepřerušení provozu, avšak maximálnímu počtu umožnit poslední rozloučení s tím, že těmto osobám bude přiznán nárok na pracovní volno, avšak bez náhrady mzdy, případně s možností napracování zmeškané pracovní doby. Tímto by se dali eliminovat možná zneužití tohoto ustanovení, kdy zaměstnanci by volili, nežli absolvovat pracovní proces, raději jít na pohřeb osoby, kterou sice moc neznali, ale znamená to volno v práci, a to se vyplatí. Pokud však by to pro ně znamenalo neplacené volno, případně s nutností

napracování zameškaného času, jistě by si řádně promysleli, která varianta je pro ně výhodnější.

Touto cestou by mohlo taktéž dojít k eliminaci jednání in fraudem legis, tedy k obcházení zákona tím, že si zaměstnanci na dobu pohřbu kamaráda nebo spoluzaměstnance vybírají svou řádnou dovolenou. Může nastat i situace, kdy zaměstnanci zemře osoba skutečně blízká, avšak zaměstnanec neplní kriteria bodu 7. ani 9. nařízení vlády, má vyčerpanou veškerou dovolenou a zaměstnavatel mu ani s příslibem napracování zameškané doby neumožní účastnit se pohřbu.

Domnívám se, že tyto situace jsou opravdu tragické, jelikož bolest ze ztráty, kterou tato osoba trpí, se navíc umocňuje nemožností účasti na posledním rozloučení a tím se mohou prohloubit i případné psychické potíže, které následně mohou vyústit k dočasné pracovní neschopnosti. Nyní se dostáváme se do momentu, kdy v důsledku neposkytnutí pár hodin volna, max. jednoho dne, se výdaje na tohoto zaměstnance vyšplhají na závratnou částku, tvořenou náklady na psychofarmaka, úhradou léčby psychiatra, úhradou dávky nemocenského pojištění - nemocenské zaměstnanci a v neposlední řadě nevykonanou práci pro zaměstnavatele. Je tedy otázkou, zda současná platná a účinná právní úprava je skutečně výhodnou pro zaměstnavatele a zvláště pro zaměstnance?

5.6.11. Přestěhování

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 2 dny při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení. Jde-li o přestěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytne se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu.

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce.

Jestliže je přestěhování zaměstnance jeho soukromou záležitostí, tedy zaměstnanec tak činí ze své vůle, je zaměstnavatel mu povinen poskytnout pracovní volno bez náhrady mzdy. Jestliže se však zaměstnanec stěhuje v zájmu zaměstnavatele (např. při změně místa výkonu práce v zájmu zaměstnavatele) má nárok na pracovní volno ve stejném rozsahu, ale s náhradou mzdy. Determinantem této překážky v práci je tedy důvod, proč se zaměstnanec stěhuje, jeli to na základě jeho vůle, nebo zda toto inicioval zaměstnavatel s ohledem na svůj prospěch.

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší i zaměstnanci, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, tedy například zaměstnanci pracující doma.

5.6.12. Vyhledání nového zaměstnání

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, nebo dohodou z týchž důvodů. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

Jeli dána zaměstnanci výpověď zaměstnavatelem nebo uzavrou-li obě strany rozvázání pracovního vztahu dohodou, a to oboje z důvodu a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část, c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice, e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci, je zaměstnanci poskytnuto zaměstnavatelem pracovní volno s náhradou mzdy před skončením pracovního poměru na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců.

Po dohodě se zaměstnavatelem je možné pracovní volno slučovat, není tedy podmínkou čerpat pravidelně každý týden jeden půlden, ale se souhlasem zaměstnavatele např. 1 den za 2 týdny, 2 dny za 4 týdny apod.

Tímto institutem se uzavírá okruh jiných důležitých osobních překážek v práci stanovených nařízením vlády. Jedná se o překážku, kterou lze charakterizovat jako poslední (přesně jednu z posledních) před ukončením pracovního poměru. Pro tento bod je závazný důvod skončení pracovního poměru, ať již výpovědí

nebo dohodou obou subjektů. Jestliže je postižen skončením pracovního poměru nezávisle na své vůli zaměstnanec z důvodů výše uvedených, má nárok na náhradu mzdy, je-li však ukončení pracovního poměru vinou zaměstnance (ať již proto, že nesplňuje předpoklady pro výkon sjednané práce, případně byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců nebo porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem) nárok na náhradu mzdy mu nevzniká.

5.7. Překážky v práci z důvodu obecného zájmu

Institut překážek v práci z důvodu obecného zájmu je další skupinou překážek v práci na straně zaměstnance, a to vedle důležitých osobních překážek v práci, popř. jiných důležitých osobních překážek v práci. Dle systematiky zákoníku práce do této skupiny patří rovněž nově překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia. Já však tuto oblast překážek v práci pojednám jako samostatnou kapitolu vedle překážek v práci z důvodu obecného zájmu a dalších dvou výše uvedených skupin překážek v práci na straně zaměstnance. Pro toto původní členění jsem se rozhodla s ohledem na roztržičnost právní úpravy překážek v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia a dále s ohledem na důvod vzniku překážky. Přestože rekvalifikace zaměstnance je jistě i obecným, popřípadě veřejným, zájmem společnosti, dle mého názoru se jedná především o zájem zaměstnancův na zlepšení, popř. zvýšení své kvalifikace.

Překážky v práci z důvodu obecného zájmu vycházejí z tradičního dělení podle důvodu překážky, a to na výkon veřejné funkce, plnění občanských povinností a jiné úkony v obecném zájmu. Ustanovení § 200 zákoníku práce stanoví, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu k výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu. Náhrada mzdy nebo platu od zaměstnavatele v těchto případech nepřísluší, není-li dále v tomto zákoně stanoveno jinak, nebo není-li dohodnuto nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak. Zvláštní právní předpisy upravující překážky v práci z důvodu obecného zájmu tím nejsou dotčeny. Těmito zvláštními předpisy jsou například zákony o volbách.¹³⁰

Podobně jako u ostatních překážek v práci, platí i zde, že pracovní volno náleží vždy jen v nezbytně nutném rozsahu. Záměrem zákonodárce je tedy zachování priority pracovněprávního vztahu s naplněním jeho obsahu, tedy výkonu závislé práce zaměstnancem pro zaměstnavatele. Je však nutné umožnit zaměstnanci i výkon

¹³⁰ Srov.: Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H.: Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou literaturou a předpisy souvisejícími, 2. aktualizované a přepracované vydání, Linde Praha, a.s., Praha 2008, str. 570

veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu, jelikož je to především zájem celé společnosti, aby tyto funkce byly řádně obsazeny a vykonávány. V tomto oddíle je jasně patrná snaha o umožnění zaměstnanci výkonu jeho nezadatelných politických, hospodářských a sociálních práv ve smyslu Listiny základních práv a svobod a Ústavy České republiky, avšak musí zde být i jistota pro zaměstnavatele, že realizací zaměstnancových práv nedojde k výraznému znevýhodnění zaměstnavatele. Je zřejmé, že zaměstnavatel v oblasti překážek v práci upravených právními normami vždy je v postavení znevýhodněného s ohledem na nevykonanou práci a případně i přesto vyplacenou náhradou mzdy (platu) zaměstnanci. Legislativa se zde však snaží zaměstnavatele ochránit, a i částečně vykompenzovat práva zaměstnance na pracovní volno, stanovením limitu trvání překážky v práci v podobě obecné formulace „poskytnutí pracovního volna v nezbytně nutném rozsahu,“ která se u konkrétních překážek v práci vždy přesně ohraničuje maximální délkou trvání této překážky.

Dikce paragrafu 200 zákoníku práce je zčásti kogentní, ale v případech, kde se může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout na případné náhradě mzdy nebo platu, má dispozitivní charakter. Odchýlit se tedy od tohoto ustanovení je možné jak dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tak i vnitřním předpisem, v obou případech samozřejmě ve prospěch zaměstnance, tj. nad rámec této právní úpravy. V tomto systematickém spojení překážek v práci z důvodu obecného zájmu a komplexním zařazení do nového zákoníku práce se tato právní úprava odlišuje od původní, tj. od zákoníku práce č. 65/1965 Sb.¹³¹

V této oblasti překážek v práci je nově uzákoněna zásada, že zaměstnavatel není povinen poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy – pokud zákoník práce nebo zvláštní předpis nestanoví jinak, např. u ustanovení § 203 odst. 2 písm. e) zákoníku práce (dárčovství krve). Oproti původní právní úpravě musí zaměstnanec případnou kompenzaci ušlé mzdy nebo platu uplatňovat vůči fyzické nebo právnické osobě, pro niž byl uvolněn, není-li zákonem stanoveno jinak nebo není-li dohodnuto mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, případně vnitřním předpisem stanoveno, jinak.

¹³¹ Srov.: Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J.: Zákoník práce, Kometář, 2. vydání, ASPI, Wolters Kluwer, Praha 2008, str. 290

Zrušilo se rovněž ustanovení o rozdělení na dlouhodobé a krátkodobé uvolnění zaměstnance.

Nově je uveden v ustanovení o výkonu veřejné funkce demonstrativní výčet těchto funkcí a došlo i ke specifikaci pojmu veřejné funkce. Důležitým ustanovením je § 201 odst. 3 zákoníku práce, který pojednává o skloubení veřejné funkce s dosavadním zaměstnaneckým poměrem, kdy je stanoven rozsah maximálního pracovního volna na 20 pracovních dnů (směn) v kalendářním roce.

V oblasti jiných úkonů ve veřejném zájmu došlo k částečnému sjednocení původně roztržštěné právní úpravy přenesením výčtu překážek v práci dosud vymezených zejména ve vyhlášce č. 18/1991 Sb., o jiných úkonech v obecném zájmu a vyhlášce č. 172/1973 Sb. do zákoníku práce. K úplnému sjednocení právní úpravy v této oblasti však stále nedošlo (např. § 7 odst. 5 zákona č. 104/2000 Sb., zákon o Státním fondu dopravní infrastruktury a o změně zákona č. 171/1991 Sb., o působnosti orgánů České republiky ve věcech převodů majetku státu na jiné osoby a o Fondu národního majetku České republiky, ve znění pozdějších předpisů – dále jen zákon o Státním fondu infrastruktury).

V důsledku zrušení základní (náhradní) civilní a vojenské služby nebyla do úpravy zahrnuta překážka v původní úzké formulaci, ale byla nahrazena obecně nově formulovanou překážkou v práci z důvodu poskytnutí pracovního volna v souvislosti s brannou povinností.

V oblasti vzdělání dochází k zpřesnění definice pojmů prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace. I nadále v případě zvyšování kvalifikace jde o překážku v práci, naproti tomu prohlubování kvalifikace je výkonem práce, za niž náleží mzda nebo plat. V této oblasti došlo ke zrušení v praxi již neaplikované vyhlášky č. 140/1968 Sb. upravující nároky zaměstnanců v souvislosti se studiem a tyto nároky byly ve sjednocené a redukované podobě přeneseny do zákoníku práce jako práva minimální v souvislosti se studiem zaměstnance.

Oproti předchozí právní úpravě v zákoníku práce č. 65/1965 Sb. dochází v novém zákoníku práce k zásadnímu omezení poskytování náhrady mzdy nebo platu. Zejména co se týče překážek v práci nyní uvedených v § 203 zákoníku práce. Nadále se zachovává náhrada mzdy v případech, kdy tak vyplývá z mezinárodních smluvních

dokumentů, jimiž je Česká republika vázána. Rovněž zůstává zachována náhrada mzdy při dárcovství krve a dalších biologických materiálů.

V této kapitole překážek v práci se ustanovují nové překážky, zejména překážka v práci po dobu školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce. Určitým omezením tohoto oprávnění je odkaz na provozní důvody zaměstnavatele, které by k poskytnutí pracovního volna mohly zabránit.¹³²

Do institutu překážek v práci z důvodu obecného zájmu tedy řadím a blíže pojednám o: veřejné funkci, výkonu občanských povinností, jiných úkonů v obecném zájmu a pracovním volna souvisejícím s brannou povinností.

¹³² Srov.: Havlík, A.: Překážky v práci dle nové právní úpravy, *Práce a mzda*, č. 5/2007, str. 7-8

5.7.1. Veřejná funkce

Výkonem veřejné funkce se pro účely tohoto zákona rozumí plnění povinností vyplývajících z funkce, která je vymezena funkčním nebo časovým obdobím a je obsazovaná na základě přímé nebo nepřímé volby nebo jmenováním podle zvláštních právních předpisů. Výkonem veřejné funkce je například výkon funkce poslance Poslanecké sněmovny Parlamentu, senátora Senátu Parlamentu, člena zastupitelstva územního samosprávného celku nebo přisedícího. Zaměstnanec, který vykonává veřejnou funkci vedle plnění povinností vyplývajících z pracovního poměru, může být z důvodu výkonu veřejné funkce poskytnuto pracovní volno v rozsahu nejvýše 20 pracovních dnů (směn) v kalendářním roce.

Toto ustanovení s demonstrativním výčtem jednotlivých veřejných funkcí, vymezuje způsob a formu, jakým byl zaměstnanec do funkce ustanoven, tedy zda se jedná či nejedná o výkon veřejné funkce. Z dikce výše uvedeného § 201 zákoníku práce vyplývá vůle zákonodárce, aby v případě, že zaměstnanec vykonává jak veřejnou funkci, tak i současně plní povinnosti z původního pracovního poměru, byl tento výkon veřejné funkce časově omezen, a to na maximálně 20 pracovních dnů v kalendářním roce.

Z tohoto ustanovení tedy jasně vyplývá dělení výkonu veřejné práce se zachováním výkonu původní práce anebo bez možnosti zastávání této původní pozice. Výkon veřejné funkce pak můžeme definovat jako plnění povinností vyplývajících z funkce.

V případě výkonu veřejné funkce je pouze na zaměstnanci a zaměstnavateli jak budou vzniklou situaci řešit ve smyslu § 2 zákoníku práce, tedy ve smyslu zásady „co není zakázáno, je dovoleno.“ Mohou si tedy smluvit, že dojde k suspenzi (resp. omezení) pracovního úvazku, tj. naprostá eliminace výkonu pracovní činnosti pro zaměstnavatele. Tato varianta je vhodná s ohledem na zachování pracovního poměru. Zaměstnavatel bude ve stálém kontaktu se zaměstnancem, je zde možnost, že původní zaměstnanec může zaučit nového zaměstnance na pozici jím původně obsazené a pro zaměstnance je to především stálý kontakt se svým původním povoláním.

Dále se mohou domluvit na rozvázání pracovněprávního vztahu dohodou, popřípadě zaměstnanec skončí pracovní poměr podáním výpovědi (respektive uplynutím výpovědní doby), případně obě strany ponechají původní pracovněprávní vztah tak, jak byl uzavřen s tím, že zaměstnanec bude čerpat pracovní volno z důvodu překážky v práci.

Současný zákoník práce, jak již bylo uvedeno v předchozí kapitole, dále umožňuje, aby bylo dohodnuto smlouvou, popřípadě nově též vnitřním předpisem, že zaměstnavatel bude poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy (platu) a následně bude požadovat po fyzické (nebo právnické) osobě, v jejíž prospěch byl zaměstnanec uvolněn, její refundaci (viz. ustanovení § 206 odst. 4 zákoníku práce).¹³³

¹³³ Srov.: Chládková, A., Bukovjan, P.: Novely zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti od 1.1.2008, ASPI, a.s., Praha 2008, s. 94

5.7.2. Výkon občanských povinností

O výkon občanských povinností jde zejména u svědků, tlumočnicků, soudních znalců a jiných osob předvolaných k jednání u soudu, správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku, při poskytnutí první pomoci, při opatřeních proti infekčnímu onemocnění, při poskytnutí osobní pomoci při požární ochraně, při živelních událostech, nebo v obdobných mimořádných případech a dále v případech, kdy je fyzická osoba povinna podle právních předpisů osobní pomoc poskytnout.

O tomto tématu jsem se již zmínila v kapitole č. „5.2.8. Úmrtí“. Jedná se o povinnost plnit občanské povinnosti, které jsou v ustanovení § 202 zákoníku práce demonstrativně vypočteny a kdy je povinnost plnit je založena zvláštními právními předpisy, jako je například občanský soudní řád. V případě nesplnění těchto povinností se vystavuje zaměstnanec postihu, například dle § 52 o.s.ř. v případě, že se předvolaný bez omluvy nedostaví k výslechu nebo ke znalci, může ho předseda senátu dát předvést, jestliže o možnosti předvedení předvolaného poučil. O předvedení rozhodne usnesením, které se předvolanému doručí při předvedení. Náklady předvedení hradí ten, kdo je předváděn. Dále tomu, kdo hrubě ztěžuje postup řízení zejména tím, že se nedostaví bez vážného důvodu k soudu nebo neuposlechne příkazu soudu, nebo kdo ruší pořádek atd., může předseda senátu uložit usnesením pořádkovou pokutu do výše 50.000,- Kč.¹³⁴

Dalšími případy výkonu občanských povinností jsou např. podrobit se opatřením proti infekčním onemocněním, lékařským prohlídkám, které je zaměstnanec povinen absolvovat podle zdravotnických předpisů. Změnou pojmu „infekční onemocnění“ za pojem „přenosným nemocem“ reagovala novela zákoníku práce na změnu pojmů ve zdravotnických předpisech.¹³⁵

V případě nevykonání občanských povinností např. tím, že se zaměstnanec nedostaví k soudu, riskuje nejen morální ponížení v případě předvedení Policii České

¹³⁴ Viz § 53 o.s.ř.

¹³⁵ Srov.: Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H.: Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími, 2. aktualizované a přepracované vydání, Linde Praha, a.s., Praha 2008, str. 570

republiky, ale i finanční postih v podobě úhrady nákladů předvedení nebo pořádkové pokuty. Z tohoto důvodu se zákonodárce snaží zaměstnance ochránit tím, že je mu právní úpravou umožněno čerpání pracovního volna bez náhrady mzdy, pokud není stanoveno jinak.

5.7.3. Jiné úkony v obecném zájmu

Jiné úkony v obecném zájmu stanoví zákoník práce nebo zvláštní zákon. Například § 7 odst. 5 zákona č. 104/2000 Sb., o Státním fondu dopravní infrastruktury, § 15 odst. 9 a § 83 odst. 11 zákona č. 111/1998 Sb., zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o vysokých školách), § 184 školského zákona, § 38 zákona č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, a § 90 odst. 1 zákona č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních).

*Pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu zaměstnanci přísluší s **náhradou mzdy nebo platu** ve výši průměrného výdělku k výkonu funkce člena:*

- 1. orgánu odborové organizace podle zákoníku práce,*
 - 2. rady zaměstnanců nebo volební komise podle zákoníku práce, jakož i zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podle zákoníku práce (viz. § 283 až 285),*
 - 3. vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců podle zákoníku práce (viz. § 288 až 298),*
 - 4. orgánu právnické osoby voleného za zaměstnance podle zvláštního právního předpisu (například § 200 obchodního zákoníku - člen dozorčí rady),*
 - 5. vyjednávacího výboru a člena výboru zaměstnanců podle zvláštního právního předpisu (zákon č. 627/2004 Sb., o evropské společnosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 307/2006 Sb., o evropské družstevní společnosti, ve znění zákona č. 126/2008 Sb., zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev)*
- b) přísluší k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech,*
- c) přísluší k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku,*

d) k činnosti dárce při odběru krve a při aferéze. Přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu cesty k odběru, odběru, cesty zpět a zotavení po odběru, pokud tyto skutečnosti zasahují do pracovní doby v rámci 24 hodin od nástupu cesty k odběru. Pokud na cestu k odběru, na odběr a cestu zpět nestačí 24 hodin, poskytuje se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za prokázanou nezbytně nutnou další dobu, pokud zasahuje do pracovní doby. Nedojde-li k odběru, poskytuje se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku jen za prokázanou nezbytně nutnou dobu nepřítomnosti v práci.

e) k činnosti dárce dalších biologických materiálů. Pracovní volno přísluší s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu cesty k odběru, odběru, cesty zpět a zotavení po odběru, pokud uvedené skutečnosti zasahují do pracovní doby v rámci 48 hodin od nástupu cesty k odběru. Podle charakteru odběru a zdravotního stavu dárce může lékař určit, že pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku se zkracuje nebo prodlužuje. Při prodloužení však nejvýše po dobu zasahující do pracovní doby v rámci 96 hodin od nástupu cesty k odběru. Nedojde-li k odběru, poskytuje se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku jen za prokázanou nezbytně nutnou dobu nepřítomnosti v práci.

f) k činnosti zaměstnance při přednášce nebo výuce včetně zkušební činnosti. V tomto případě přísluší pracovní volno v rozsahu nejvýše 12 směn (pracovních dnů) v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. Kratší části jednotlivých směn, ve kterých bylo poskytnuto pracovní volno, se sčítají.

g) k činnosti člena Horské služby a fyzické osoby, která na její výzvu a podle jejích pokynů osobně pomáhá při záchranné akci v terénu, přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu,

h) k činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, popřípadě středních zdravotnických pracovníků v táborech pro děti a mládež, přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše však 3 týdny v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně

zaměstnavatele, a za podmínky, že zaměstnanec nejméně po dobu 1 roku před uvolněním pracoval soustavně a bezplatně s dětmi nebo s mládeží. Podmínka soustavné a bezplatné práce se nevyžaduje, jde-li o tábory pro zdravotně postižené děti a mládež.

i) k činnosti zprostředkovatele a rozhodce při kolektivním vyjednávání přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu,

j) k činnosti dobrovolného sčítacího orgánu při sčítání lidu, domů a bytů včetně doplňujících výběrových šetření obyvatelstva, přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše 10 směn (pracovních dnů) v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele,

k) k činnosti dobrovolného zdravotníka Červeného kříže při výkonu zdravotnických služeb při sportovní nebo společenské akci, přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele,

l) k činnosti při organizované zájmové tělovýchovné, sportovní nebo kulturní akci a nezbytné přípravě na ni, přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.

Výše citovanou právní úpravou jiných úkonů v obecném zájmu obsaženou v § 203 zákoníku práce došlo k zjednodušení interpretace práva, a to zejména s ohledem na taxativní výčet těchto jiných úkonů, které byly dříve obsaženy v několika ustanoveních zákoníku práce na různých místech, popřípadě ve zvláštních právních předpisech anebo např. ve vyhlášce č. 18/1991 Sb., o jiných úkonech v obecném zájmu. Zákonodárce tak umožnil jednoznačnější a srozumitelnější výklad práva tím, že sjednotil právní úpravu jedné oblasti do jednoho ustanovení zákoníku práce. Tyto úkony jsou sice i nadále stanoveny v dalších právních předpisech, avšak závazný je s ohledem na interpretaci práva a především na její následnou aplikaci tento taxativní výčet uveden v § 203 zákoníku práce. Došlo tak ke zřejmému zjednodušení výkladu práva ať již z pohledu praktického tedy použitelného v praxi, tak i pedagogického a vědeckého.

Toto ustanovení stanoví, při kterých úkonech v obecném zájmu je stanoveno pracovní volno a případně zda s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku nebo bez náhrady. Nadále se náhrada mzdy nebo platu zachovává pouze v případech,

kdy tak vyplývá z mezinárodních dokumentů, kterými je Česká republika vázána. Je tomu tak v souvislosti s výkonem činnosti zástupců zaměstnanců a to v podobě Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 135/1971, o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty (č. 108/2001 Sb.m.s.) a k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (srov. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 140/1974, o placeném studijním volnu – č. 491/1990 Sb.).¹³⁶ Náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku náleží zaměstnanci od zaměstnavatele rovněž při odběru krve a při afereze a k činnosti dárce dalších biologických materiálů.

Pokud se týče ostatních jiných úkonů v obecním zájmu uvedených v § 203 zákoníku práce, náleží zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy, pokud není mimo uvedené ustanovení zákoníku práce stanoveno jinak.

Z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 135/1971 vychází odst. 2 písm. a) § 203 zákoníku práce, od něhož se lze podle ustanovení § 2 odst. 1 věta čtvrtá a § 363 odst. 1 zákoníku práce odchýlit jen ve prospěch zaměstnance. Od této právní úpravy se jak již bylo výše uvedeno lze odchýlit na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele, kolektivní smlouvy, případně na základě ustanovení vnitřního předpisu, a to ať již rozšířením poskytnutí pracovního volna na další úkony v obecném zájmu než stanoví zákoník práce nebo přiznáním kompenzace mzdy v případech, kdy ji zákoník práce nepřiznává nebo jejím zvýšením.

Do tohoto okruhu překážek v práci patří i dosud ne zcela vhodně právně upravená překážky z důvodu povodní. Událostmi posledních let se stávají tyto překážky v práci čím dál více aktuální. Z tohoto důvodu a dále s ohledem na to, že se jedná o rozsáhlejší problematiku, která zasahuje do více oblastí překážek v práci, ať již na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele, rozhodla jsem se o této problematice pojednat v samostatné kapitole č. 7. - Překážky v práci z důvodu povodní.

¹³⁶ Srov.: Bělina, M. a kol., Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání, C.H. Beck, Praha 2008, str. 297

5.7.4. Pracovní volno související s brannou povinností

Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci v nezbytně nutném rozsahu, je-li zaměstnanec povinen dostavit se k příslušnému vojenskému správnímu úřadu v souvislosti s výkonem branné povinnosti. Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci v nezbytně nutném rozsahu rovněž po dobu, kterou potřebuje na cestu do místa povolání a dobu výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení. Náhradu mzdy nebo platu za pracovní volno související s brannou povinností podle odstavců 1 a 2 hradí ve výši průměrného výdělku příslušný vojenský správní úřad.

V případě pracovního volna souvisejícího s brannou povinností se nebude jednat o překážku v práci na straně zaměstnance využívanou ve větší míře, a to s ohledem na ustanovení zvláštního zákona č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování, ve znění dalších předpisů (branný zákon), který do budoucna již nepočítá s neprofesionální vojenskou službou. Je však nutné i v těchto případech počítat s možností výskytu této překážky, kdy bude zaměstnanec povolán k plnění povinností ve smyslu branného zákona na příslušný vojenský správní úřad nebo k výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení, kdy po všechny tyto výše uvedené doby náleží zaměstnanci nárok na pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu.

Náhradu mzdy ani platu opět nehradí zaměstnavatel, ale orgán, pro který byl zaměstnanec činný, tedy v tomto případě příslušný vojenský správní úřad. Náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku náleží zaměstnanci pouze ve smyslu § 351 až 362 zákoníku práce za předpokladu, že zaměstnanci mzda nebo plat ušel v souvislosti s vykonáním branné povinnosti. Zaměstnavatel je pouze povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance po dobu výše uvedenou.

5.8. Překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studií

Zákoník práce ve své systematice řadí překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studií mezi překážky v práci z důvodu obecného zájmu uvedené v díle druhém, hlavě první – Překážky v práci na straně zaměstnance a části osmé zákoníku práce další úpravu této problematiky nacházíme v § 231 a násl. zákoníku práce, respektive v § 232 zákoníku práce. Jak již jsem uvedla v předcházejícím úvodu kapitoly 5.7 *Překážky v práci z důvodu obecného zájmu*, nepovažuji toto členění za vhodné. Přestože jistě doznalo toto uspořádání oproti původnímu stavu v zákoníku práce č. 65/1965 Sb. zřejmého zjednodušení a zpřesnění pojmů jako je „zvyšování“ a „prohlubování“ kvalifikace, stále v této právní úpravě není jednotu a systematičnost.

Překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studií jsou jistě rovněž důležitým obecným zájmem společnosti, např. ve formě zvyšování kvalifikace občanů této země celkově a s tím rostoucím hrubým domácím produktem, avšak domnívám se, že zájem zaměstnavatele a zaměstnance samotného, tedy zájem ryze individuální zde převyšuje mnohonásobně zájem kolektivní, tedy celé společnosti. Právě zaměstnavatel těžší ze zvýšení, popř. prohloubení, kvalifikace nejvíce, a to kvalitněji odvedenou prací nebo dokonce prací zpracovanou na daleko vyšším stupni náročnosti, tedy jedná se zde zejména o prospěch zaměstnavatele jako jednotlivce.

A následně z takto vykonané práce by měl mít zaměstnanec nárok na vyšší ohodnocení, a to jak v rámci zaměstnavatele, který mu poskytl zvýšení (prohloubení) kvalifikace, tak i na trhu práce samotném. Tímto se dostáváme k faktu, že překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studií patří mezi důležité překážky v práci na straně zaměstnance, nejedná se o, jak je zákoníkem práce uvedeno a dalo by se ze systematiky zákoníku vyčíst, poslední, tedy nedůležitou překážku v práci na straně zaměstnance. Tato překážka v práci, jak již bylo výše uvedeno, je ve prospěch všech – ať již zaměstnance, zaměstnavatele nebo celé společnosti, mělo by se tedy i v této rovně k ní přihlížet a ne naopak, jak se tomu často v praxi děje, přehlížet.

Tím, že zaměstnavatel umožní zaměstnanci studium, ať již ve formě prohloubení nebo zvýšení kvalifikace, povyšuje i svou vlastní firmu na vyšší stupeň prestiže, jelikož dbá o své zaměstnance a ti odvádějí kvalitnější práci. Mělo by se tak jednat o častější

jev mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a nikoli o jev nežádoucí, kdy zaměstnavatelé sami brání zaměstnancům ve zvyšování (prohlubování) kvalifikace s tím, že to jsou pro ně zbytečně zvýšené náklady. Samozřejmě, že náklady, ať již v poskytnuté náhradě mzdy, případně i uhrazeného samotného studia, jsou zřejmé, avšak i zde má zaměstnavatel právo na odpočet v daňovém přiznání a další úlevy spojené se studiem zaměstnanců poskytnuté státem, nehledě na základní zásady pracovního práva, které stanoví, že zaměstnavatel má dbát o odborný rozvoj zaměstnanců, tedy jak o zaškolení a praxi, tak i o její prohlubování a zvyšování. Hlavní prioritou zaměstnavatele by měl být jeho samotný zisk, který se se vzdělaným zaměstnancem dostaví tím, že zaměstnanec může zastávat i jiné pozice, případně přímo vyšší pozice, a v neposlední řadě má být prioritou zaměstnavatele i spokojený zaměstnanec.

Na základě výše specifikovaných důvodů se domnívám, že překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studií jsou nevhodně členěny mezi překážky v práci z důvodu obecného zájmu a de lege ferenda bych doporučovala, aby tyto byly nadále řazeny mezi jiné důležité osobní překážky v práci, tj. za ustanovení § 199 zákoníku práce a před § 200, tj. jako § 199a zákoníku práce.

S ohledem na celistvost tématu je nutné se zmínit i o prohlubování kvalifikace, a to i za okolnosti, že se v případě výkonu práce zaměstnancem při vzdělávání nejedná o překážku v práci.

Prohlubováním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce. Za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování. Zaměstnanec je povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo fyzické osoby. Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat. Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace hradí zaměstnavatel. Požaduje-li zaměstnanec, aby mohl absolvovat prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě, může se na nákladech prohlubování kvalifikace podílet. Zvláštní právní předpisy upravující prohlubování kvalifikace nejsou tímto zákonem dotčeny.

Zaměstnavatelovo oprávnění uložit zaměstnanci povinnost účastnit se školení k prohloubení kvalifikace, jehož součástí může být závěrečné ověření získaných znalostí, je ve smyslu judikatury (Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 10. 2006, sp. zn. 21 Cdo 182/2006 - R 73/2007 civ.) limitováno tím, že z tohoto oprávnění nevyplývá zaměstnavatelovo právo, uložit zaměstnanci povinnost podrobit se pouhému přezkoušení úrovně kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě.

Zvláštními právními předpisy například jsou § 24 odst. 2 zákona o právní úpravě dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, § 22 odst. 5 zákona o právní úpravu odborné způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře nebo § 51 odst. 9 a § 54 odst. 4 zákona o odborné způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání.

Ve výše uvedeném ustanovení § 230 zákoník práce definuje pojem prohlubování kvalifikace zaměstnance. Je zde jasně uložena povinnost zaměstnance prohlubovat si svou kvalifikaci, kdy pod tento pojem je podřazeno i udržování a obnovování kvalifikace a účast na tomto prohlubování kvalifikace je zaměstnanec oprávněn zaměstnanci nařídit. Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace je výkon práce a zaměstnanci přísluší mzda nebo plat. Toto je základní rozdíl od zvyšování kvalifikace, které není výkonem práce a nenáleží zaměstnanci mzda (plat), ale naopak náhrada mzdy nebo platu.

Jestliže zaměstnanec požaduje po zaměstnavateli, aby mohl prohlubovat kvalifikaci ve finančně náročnější formě, může se na nákladech vynaložených za tímto účelem zaměstnavatelem také finančně podílet.¹³⁷

¹³⁷ Srov.: Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J.: Zákoník práce s komentářem, Aspi, a.s., Praha 2008, str. 321

5.8.1. Překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studií

Účast na školení, jiná forma přípravy nebo studium, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele, zasahuje-li do pracovní doby, je překážkou v práci na straně zaměstnance, za kterou přísluší náhrada mzdy nebo platu (viz. § 232).

Zaměstnavatel, jak již bylo uvedeno výše, je povinen pečovat o odborný rozvoj zaměstnanců. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje zejména zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace.¹³⁸ Jestliže zaměstnanec vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace, je zaměstnavatel ho povinen zaškolit nebo zaučit. Toto zaškolení nebo zaučení se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat. Zaměstnavatel je dále povinen zaškolit nebo zaučit i zaměstnance, který přechází z důvodů na straně zaměstnavatele na nové pracoviště nebo na nový druh práce, pokud je to nezbytné.

Přestože ustanovení § 205 zákoníku práce explicitně neodkazuje na ustanovení části desáté zákoníku práce – „Péče o zaměstnance“, je nutné chápat tuto problematiku celistvě a zejména § 227 – 235 zákoníku práce obsažené v hlavě II – pod názvem „Odborný rozvoj zaměstnanců“ výše uvedené části desáté zahrnout pod tuto problematiku. I s ohledem na tuto jednoznačnou nesystematičnost bych navrhovala nové uspořádání této překážky v práci, jak již jsem popsala na konci předcházející kapitoly a kam bych i zařadila ustanovení hlavy II části desáté zákoníku práce.

Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnanci účast na školeních nebo jiných formách přípravy, která jsou nezbytné k zabezpečení řádného výkonu sjednané práce zaměstnancem. Zaměstnanec, který se zavázal k výkonu této práce, nejen s ohledem na svůj osobní prospěch, má dbát o svůj odborný rozvoj a těchto školení a dalších forem přípravy na své povolání, která nařídí zaměstnavatel, případně ke kterým dá souhlas, se účastnit a aktivně se zapojit do procesu prohlubování, případně zvyšování své kvalifikace. Nerespektováním výše uvedeného riskuje výpověď ze strany

¹³⁸ Viz. § 227 zákoníku práce

zaměstnavatele ve smyslu § 52 písm. f) zákoníku práce, tedy z důvodu, že nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce.

Při překážce v práci na straně zaměstnance z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studií, která zasahuje do pracovní doby, náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu, to však pouze pokud je to nezbytné pro řádný výkon sjednané práce a dále je to v souladu s potřebou zaměstnavatele. Jestliže zaměstnavatel přijme do zaměstnání zaměstnance, který kvalifikační předpoklady stanovené právním předpisem nesplňuje, závisí řešení na zaměstnavateli. Jestliže umožní zaměstnanci, aby si doplnil chybějící kvalifikaci, nemůže se tak stát k tíži tohoto zaměstnance.¹³⁹

Důležitými pojmy v této problematice jsou tedy zvyšování kvalifikace a prohlubování kvalifikace. Prohlubování kvalifikace je povinností zaměstnance stanovenou v § 230 zákoníku práce a jedná se o průběžné doplňování znalostí, kterým se nemění podstata kvalifikace a která umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce a jelikož prohlubování kvalifikace je výkonem samotné práce, náleží zaměstnanci mzda nebo plat. Naopak zvyšování kvalifikace je právem zaměstnance, kdy zvýšením kvalifikace se ve smyslu § 231 zákoníku práce rozumí změna hodnoty kvalifikace, kdy zvýšením je i její získání, popřípadě rozšíření. Důraz musí být kladen na skutečnost, že zvýšení má být v souladu s potřebou zaměstnavatele. Při zvýšení kvalifikace se nejedná o výkon práce a po dobu upravenou v zákoníku práce v ustanovení § 232 náleží zaměstnanci pracovní volno a náhrada mzdy nebo platu. Blíže o těchto pojmech pojednám v následujících dvou kapitolách.

¹³⁹ Srov.: Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H.: Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími, 2. aktualizované a přepracované vydání, Linde Praha, a.s., Praha 2008, str. 575

5.8.2. Zvyšování kvalifikace

Zvýšením kvalifikace se rozumí změna hodnoty kvalifikace. Zvýšením kvalifikace je též její získání nebo rozšíření. Zvyšováním kvalifikace je studium, vzdělávání, školení, nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele. Zvláštní právní předpisy upravující zvyšování kvalifikace nejsou tímto zákonem dotčeny.

Zvláštními právními předpisy se rozumí například § 24 odst. 2 zákona č. 563/2004 Sb., zákon o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů, § 22 odst. 5 zákona č. 95/2004 Sb., zákon o odborné způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, ve znění pozdějších předpisů, § 51 odst. 9 a § 54 odst. 4 zákona č. 96/2004 Sb., zákon o odborné způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání, ve znění pozdějších předpisů.

Důležitou podmínkou vyplývající z výše uvedeného ustanovení § 231 zákoníku práce při zvyšování kvalifikace studiem, vzděláváním, školením, nebo jinou formou přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, je potřeba zaměstnavatele na tomto zvyšování kvalifikace zaměstnancem. Speciální úprava zvyšování kvalifikace je připuštěna u některých povolání výše uvedenými zvláštními zákony.

Ve smyslu rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2001, pod spis. zn. 21 Cdo 1293/2000, jde o zvýšení kvalifikace zpravidla tehdy, jestliže z porovnání druhu práce, kterou zaměstnanec vykonává podle pracovní smlouvy, s druhem práce, kterou by podle své kvalifikace mohl vykonávat, vyplývá rozdíl spočívající v tom, že zaměstnanec může (a to v případě i u jiného zaměstnavatele) vykonávat práci významnější.¹⁴⁰

V souvislosti se zvyšováním kvalifikace přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku
a) v nezbytně nutném rozsahu k účasti na vyučování, výuce nebo školení,
b) 2 pracovní dny na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou nebo vyšší odbornou školou,

¹⁴⁰ Srov.: Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J.: Zákoník práce s komentářem, Aspi, a.s., Praha 2008, str. 323

c) pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria,

d) 10 pracovních dnů na vypracování a obhajobu absolventské práce, bakalářské práce, diplomové práce, disertační práce nebo písemné práce, kterou je zakončováno studium v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou,

e) 40 pracovních dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny a státní doktorské zkoušky a to v případě, pokud nejsou dohodnuta nebo stanovena vyšší nebo další práva. K účasti na přijímací zkoušce přísluší zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu. Za pracovní volno poskytnuté k vykonání přijímací zkoušky, opravné zkoušky, k účasti na promoci nebo obdobném ceremoniálu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu.

Zaměstnavatel a zaměstnanec si mohou smluvit při zvýšení kvalifikace i další oprávnění ve prospěch zaměstnance (např. v rozšíření pracovního volno s náhradou mzdy nebo bez náhrady). Výše uvedená práva zaměstnance na stanovené výhody při zvyšování kvalifikace jsou minimálním standardem poskytnutým zaměstnanci v této oblasti.

Nadále se pracovní volno ve výši 40 pracovních dnů s náhradou mzdy nebo platu umožňuje mimo jiné na přípravu a vykonání státní rigorózní zkoušky pouze v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny (ve smyslu § 46 odst. 3 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách). Oproti původnímu znění tohoto ustanovení o zvyšování kvalifikace a s tím poskytnutým prospěchem zaměstnanci, bylo upřesněno, že zaměstnavatel již nadále nemá povinnost poskytovat zaměstnanci pracovní volno a náhradu mzdy nebo platu v souvislosti s vypracováním a obhajobou jiné rigorózní práce, než je uvedena v § 232 odst. 1 písm. e) zákoníku práce. Získání akademického titulu po absolvování magisterského studijního programu vypracováním rigorózní zkoušky, která zahrnuje i rigorózní práci (ve smyslu § 46 odst. 5 zákona o vysokých školách), nadále nelze považovat za zvyšování kvalifikace ve smyslu § 231, neboť tím v převážné většině případů nedochází ke změně hodnoty kvalifikace.

Domnívám se však, že vypracováním rigorózní práce absolvent magisterského studijního programu prohlubuje své vzdělání mimo jiné vědeckým bádáním při sepisu samotné rigorózní práce. V tomto případě záleží na zaměstnanci a zaměstnavateli, zda uzavřou vzájemný konsenzus o tom, že vykonání celého rigorózního řízení je

i v zájmu zaměstnavatele, kterým si zaměstnanec prohloubí své vzdělání v pracovní oblasti, v které je pro zaměstnavatele činným. Dalším důvodem pro zaměstnavatele v této oblasti může být i fakt, že získáním akademického titulu vstoupne hodnota zaměstnance nejen v očích laické veřejnosti tím, že má zájem na dalším studiu a v dané problematice je zainteresovaný, a toto může znamenat pro zaměstnavatele možný finanční zisk z prohloubení kvalifikace zaměstnance. Oba subjekty pracovněprávního vztahu mohou zvolit pracovní volno s tím, že zaměstnanci náleží mzda pro vypracování rigorózní práce a přípravu na rigorózní zkoušku, v případě, že se shodnou na prohloubení kvalifikace. Další možností je vyčlenění části pracovní doby zaměstnance, ve které se bude přímo na pracovišti věnovat tomuto prohloubení své kvalifikace. V případě, že dojde ke konsenzu, že se jedná o zvýšení kvalifikace, pak mohou zvolit uzavření klasické dohody o poskytnutí pracovního volna, případně dohody o zvýšení kvalifikace ve smyslu § 234 zákoníku práce s poskytnutím pracovního volna s náhradou mzdy nebo bez náhrady s podmínkami dle ustanovení § 234. Kvalifikační dohoda v případě prohloubení kvalifikace se domnívám není v tomto případě vhodným řešením, jelikož předpokládané náklady by ve většině případů u rigorózního řízení neměly přesáhnout 75.000,- Kč.

Tím není dotčena možnost, že zaměstnavatel svým zaměstnancům je oprávněn umožnit jakékoliv další, případně vyšší pracovní úlevy (k prohloubení nebo zvýšení kvalifikace) a hmotné zabezpečení vše přesně charakterizované na základě kolektivní smlouvy nebo ustanovením ve vnitřním předpise.

Zákonodárce umožňuje zaměstnanci zvyšování kvalifikace, ale vždy za předpokladu, že se tak děje v souvislosti s potřebou zaměstnavatele, tedy že samotné zvýšení kvalifikace je v přímé souvislosti s výkonem sjednané práce. Dále z ustanovení § 232 zákoníku práce vyplývá, že je zde právní zájem na tomto zvýšení kvalifikace zaměstnance avšak za předpokladu, že se tak děje v souladu s vůlí zaměstnance, tedy pracovní volno s náhradou mzdy je určeno pouze pro první termín konání zkoušky, v případech opravných termínů je rovněž poskytnuto pracovní volno, avšak již bez náhrady mzdy. Podobně tomu je i v případech ceremoniálů, jako jsou imatrikulace nebo promoce, na kterých již nemá zaměstnavatel relevantní zájem, avšak k samotnému studiu náleží a tak je poskytnuto zaměstnanci pracovní volno, ale bez náhrady mzdy.

S výše uvedeným souvisí i další ustanovení zákoníku práce v § 233, kdy zaměstnavatel je oprávněn a má sledovat průběh a výsledky zvyšování kvalifikace zaměstnance. Na základě svých zjištění může **poskytování pracovních úlev zastavit**, jen jestliže zaměstnanec se stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšuje kvalifikaci nebo zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele po delší dobu neplní bez vážného důvodu podstatné povinnosti při zvyšování kvalifikace. Pozastavení těchto úlev je zaměstnavatel oprávněn uskutečnit i v případě, kdy byla uzavřena kvalifikační dohoda ve smyslu § 234 zákoníku práce.

Je-li uzavřena mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v souvislosti se zvyšováním kvalifikace **kvalifikační dohoda**, je její součástí zejména závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu 5 let, nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace zaměstnance vynaložil. Toto platí i tehdy, když zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením kvalifikace. Závazek zaměstnance k setrvání v zaměstnání začíná od zvýšení kvalifikace.

Kvalifikační dohoda může být uzavřena také při prohlubování kvalifikace podle § 230 zákoníku práce, jestliže předpokládané náklady dosahují alespoň 75 000 Kč. V takovém případě nelze prohloubení kvalifikace zaměstnanci uložit.

Kvalifikační dohoda musí obsahovat:

- a) druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení nebo prohloubení,
 - b) dobu, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po ukončení, zvýšení nebo prohloubení kvalifikace,
 - c) druhy nákladů a celkovou částku nákladů, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli, pokud nesplní svůj závazek setrvat v zaměstnání.
- Kvalifikační dohoda musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná. Vláda může nařízením zvýšit částku v případě předpokládaných nákladů při prohloubení kvalifikace.

Jedná-li se o náhradu mzdy, pak ve smyslu judikátu pod spis. zn. R 7/1984 je náhrada mzdy za dobu poskytovaného studijního volna nákladem spojeným se získáním nebo zvýšením kvalifikace.

Dalším judikátem, který je vhodné v této souvislosti zmínit je rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 31. 3. 1995, spisová zn. 6 Cdo 15/94¹⁴¹. „Délka setrvání pracovníka v pracovním poměru na základě dohody uzavřené mezi ním a zaměstnavatelem podle ustanovení § 143 zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 1988¹⁴² by měla být především přiměřená době získávání nebo zvyšování kvalifikace, jejímu druhu a významu. Současně je třeba přihlídnout k nákladům uvažovaným při uzavírání dohody a promítajícím se v ujednání o druzích nákladů, které bude povinen pracovník organizace uhradit, jestliže nesplní svůj závazek setrvat v organizaci v pracovním poměru, a o nejvyšší částce, do které lze na něm tuto náhradu požadovat“ (nyní § 234 odst. 3 písm. c) zákoníku práce).

Dále rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 11. 2001, spisová zn. 21 Cdo 1873/2000 judikuje, že: „Požadavek, aby předpokládané náklady na prohloubení kvalifikace zaměstnance dosahovaly alespoň 100.000,- Kč,¹⁴³ představuje zákonnou podmínku, která musí být před uzavřením dohody o prohloubení kvalifikace splněna; nejde však o náležitost, kterou by musela tato dohoda pod sankcí neplatnosti obsahovat nad rámec podstatných náležitostí stanovených v ustanovení § 143 odst. 3 zákoníku práce.“¹⁴⁴

S výše uvedeným rozhodnutím souvisí i rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 23. 10. 1978, sp. zn. 5 Cz 16/78: „Najvyššiu celkovú sumu, do ktorej možno od pracovníka požadovať náhradu nákladov vynaložených na získanie alebo zvýšenie kvalifikácie,¹⁴⁵ možno uviesť v dohode aj iným spôsobom, ako číselným vyjadrením určitej sumy; stačí ak je uvedená tak určito, že nemôžu vzniknúť pochybnosti o tom, čo chceli účastníci dohodnúť.“ Toto rozhodnutí tedy umožňuje zaměstnavateli a zaměstnanci v dohodě definovat celkovou sumu za získání nebo zvýšení kvalifikace způsobem, který bude dostatečně určitý tak, že nemůže dojít k pochybnostem o tom, co chtěli účastníci dohodnout, aniž by stanovili konkrétní sumu za vynaložené náklady.

¹⁴¹ Srov.: Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J.: *Zákoník práce s komentářem*, Aspi, a.s., Praha 2008, str. 326

¹⁴² Nyní § 234 zákoníku práce

¹⁴³ Nyní alespoň 75.000,- Kč.

¹⁴⁴ Nyní stanovených v ustanovení § 234 odst. 3 zákoníku práce

¹⁴⁵ Nyní jde o celkovou částku nákladů, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli, pokud nesplní svůj závazek setrvat v zaměstnání

Dalším důležitým rozhodnutím je judikát pod spis. zn. R 7/1990 civ. (Rozsudek Nejvyššího soudu SSR z 29. 12. 1988, 5 Cz 24/88), dle kterého: „*Pri postgraduálnom štúdiu ide spravidla o odborné školenie, ktorého účelom je udržanie primeraného kontaktu vysokoškolsky vzdelaného pracovníka s vývojom právneho poriadku, vedy a techniky a v tomto rámci prehĺbenie znalostí a vedomostí potrebných pri plnení pracovných úloh. Pri takejto forme štúdia ide spravidla o povinné dopĺňovanie potrebných odborných vedomostí pracovníka, teda o jeho pracovnú povinnosť, ktorá mu vyplýva z pracovnej zmluvy, i keď je v tomto prípade realizovaná formou štúdia popri zamestnaní. Pri tejto forme štúdia neprevažuje záujem pracovníka a absolvovanie postgraduálneho štúdia tiež nie je spravidla predpokladom pre zaradenie na kvalifikovanejšiu a lepšie platenú prácu (vyššiu funkciu), lebo pracovník túto podmienku (tj. vysokoškolské vzdelanie) spĺňa. Je teda v záujme organizácie, aby sa pracovník takéhoto štúdia zúčastnil, a tiež je jej povinnosťou, aby takéto dopĺňanie jeho vedomostí zabezpečila, a to prípadne aj formou postgraduálneho štúdia. V takomto prípade nemôže organizácia vyžadovať od pracovníka, aby s ňou uzavrel dohodu podľa ustanovenia § 143 Zák. práce, prípadne, že by mu nemala dať možnosť absolvovať postgraduálne štúdium. Pri takomto postupe organizácia nevytvára priaznivé podmienky pre úspešné plnenie pracovných úloh (§ 35 ods. 1 písm. a/ Zák. práce) a neplní si tiež svoje povinnosti vyplývajúce jej z ustanovenia § 141 Zák. práce.“* Ve smyslu tohoto judikátu je tak v zájmu zaměstnavatele umožnit zaměstnanci postgraduální studium a dále by zaměstnanci měly být vytvořeny vhodné pracovní podmínky pro řádné absolvování tohoto studia, jelikož se jedná o doplnění a prohloubení jeho vědomostí, což je v zájmu zaměstnavatele, jelikož následně bude zaměstnanec odvádět kvalitnější a hodnotnější práci, nikoliv však na vyšší pozici, v tomto případě se tak jedná nikoliv o zvýšení, nýbrž o prohloubení kvalifikace. Co se týká podmínek pro řádné absolvování tohoto studia, tedy při prohlubování kvalifikace, domnívám se, že je vhodné použít analogicky ustanovení § 232 zákoníku práce v části týkající se postgraduálního studia i přesto, že se toto ustanovení týká zvyšování kvalifikace.

Postgraduálním studiem se tak z hlediska právní úpravy vyjádřené v § 143 zákoníku práce¹⁴⁶ nezíská ani nezvýší kvalifikace zaměstnanec, pokud zaměstnanec absolvováním tohoto studia nezíská současně předpoklady pro výkon kvalifikovanější práce (pro vyšší funkci), pro kterou dosud kvalifikaci nesplňoval. Tento judikát naplní zejména pedagogičtí pracovníci univerzit, pro které absolutorium doktorského studia znamená kvalifikaci pro výkon vyšší funkce.

K výše uvedené kvalifikační dohodě je nutno uvést **omezení a zánik povinnosti k úhradě nákladů plynoucích z uzavřené kvalifikační dohody** ve smyslu ustanovení § 235 zákoníku práce, dle kterého se do doby setrvání zaměstnanec v zaměstnání na základě kvalifikační dohody nezapočítává doba rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky dítěte¹⁴⁷ a nepřítomnost zaměstnanec v práci pro výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody a vazby, došlo-li k pravomocnému odsouzení. Nesplní-li zaměstnanec svůj závazek z kvalifikační dohody pouze zčásti, povinnost nahradit náklady zvýšení nebo prohloubení kvalifikace se poměrně sníží. Povinnost zaměstnanec k úhradě nákladů z kvalifikační dohody nevzniká, jestliže:

- a) zaměstnavatel v průběhu zvyšování kvalifikace zastavil poskytování plnění sjednaného v kvalifikační dohodě, protože zaměstnanec se bez svého zavinění stal dlouhodobě nezpůsobilým pro výkon práce, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci
- b) pracovní poměr skončil výpovědí danou zaměstnavatelem, pokud nejde o výpověď z důvodů porušení povinnosti zaměstnanec vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, nebo jestliže pracovní poměr skončil dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce,
- c) zaměstnanec nemůže vykonávat podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, práci, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci, popřípadě pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci z důvodů pracovního úrazu,

¹⁴⁶ Nyní § 234 zákoníku práce

¹⁴⁷ viz § 196 zákoníku práce

onemocnění nemocí z povolání, nebo pro ohrožení touto nemocí anebo dosáhl-li na pracovišti určeném pravomocným rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,

- d) zaměstnavatel nevyužíval v posledních 12 měsících po dobu nejméně 6 měsíců kvalifikaci zaměstnance, které zaměstnanec na základě kvalifikační dohody dosáhl.

Toto ustanovení taxativně vymezuje případy, ve kterých nevznikne povinnost zaměstnance k úhradě nákladů z kvalifikační dohody a doby, které se nezapočítávají do časového rozsahu závazku zaměstnance setrvat v pracovním poměru. Je zde dále rovněž stanoveno, že v případě odpracování části smluvené doby, nebude zaměstnanec povinen nahradit náklady v plné výši, ale pouze v poměrné s ohledem na odpracovanou část smluvené doby. Náklady se rovněž poměrně snižují, pokud zaměstnanec nesplnil svůj závazek pouze částečně. Ve smyslu rozsudku nejvyššího soudu ze dne 22. 12. 1998, pod spisovou zn. 21 Cdo 165/98 organizace nevyužívá kvalifikace ve smyslu ustanovení § 143 odst. 7 písm. d) zákoníku práce,¹⁴⁸ kterou si pracovník zvýšil, tehdy, pokud převážná část pracovních činností vykonávaných pracovníkem nevyžaduje znalosti, dovednosti a odborné zkušenosti, které pracovník získal v rámci zvýšení své kvalifikace. Okolnost, zda vykonávaná práce vyžaduje či nevyžaduje zvýšenou kvalifikaci, je přitom nutno posuzovat podle obsahu (náplně) práce.¹⁴⁹

Na základě tohoto judikátu tedy k tomu, aby nevznikla povinnost zaměstnance k úhradě nákladů z kvalifikační dohody, není zapotřebí, aby zaměstnavatel nevyužíval v posledních 12 měsících po dobu nejméně 6 měsíců vůbec kvalifikaci zaměstnance, které zaměstnanec na základě kvalifikační dohody dosáhl. V tomto případě postačí, aby to byla převážná část pracovních činností vykonávaných zaměstnanec, nevyžadovala znalosti, dovednosti a odborné zkušenosti, které získal v rámci zvýšení své kvalifikace

¹⁴⁸ Nyní § 235 odst. 3 písm. d) zákoníku práce

¹⁴⁹ Srov.: Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J.: *Zákoník práce s komentářem*, Aspi, a.s., Praha 2008, str. 327

5.9. Překážky v práci z důvodu stávky (na straně zaměstnance) a výluky (na straně zaměstnavatele)

Zvláštním druhem překážek v práci na straně zaměstnance je **stávka** a na straně zaměstnavatele je to **výluka**, které však zákoník práce neupravuje. Právní úprava stávky a výluky včetně příslušejících náhrad je obsažena v zákoně o kolektivním vyjednávání. Přestože výluka by měla být řazena do následující kapitoly „6. Překážky v práci na straně zaměstnavatele“ s ohledem na zachování celistvosti úpravy těchto dvou institutů, pojednám o obou současně na tomto místě.

Ve smyslu § 16 zákona o kolektivním vyjednávání se stávkou rozumí částečné nebo úplné přerušení práce zaměstnanci. Jestliže nedojde k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o řešení sporu rozhodce, může být jako krajní prostředek ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyhlášena stávka. Solidární stávkou se rozumí stávka na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření jiné kolektivní smlouvy. Za účastníka stávky se po celou dobu jejího trvání považuje zaměstnanec, který s ní souhlasil. Zaměstnanec, který se ke stávce připojil, se za jejího účastníka považuje ode dne připojení se ke stávce.

Stávka je tedy krajním prostředkem ve sporech o uzavření kolektivní smlouvy, kdy tento institut ve prospěch zaměstnanců lze využít za podmínek stanovených zákonem o kolektivním vyjednávání. V době účasti na stávce zaměstnanci, který se účastní stávky, nepřísluší mzda ani náhrada mzdy. Účast na stávce v době před právní mocí rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky se posuzuje jako omluvená nepřítomnost v zaměstnání. Je-li rozhodnuto krajským soudem, že stávka byla nezákonná, považuje se účast na stávce po právní mocí rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky za neomluvenou nepřítomnost v zaměstnání.

Zaměstnanec, který není účastníkem stávky, má právo na výkon práce, který mu zaměstnavatel musí umožnit. Pokud tento zaměstnanec nemůže v důsledku stávky konat práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Jestliže tento zaměstnanec poskytuje nezbytnou součinnost zaměstnanci v době stávky při zabezpečení ochrany zařízení před poškozením, ztrátou, zničením nebo zneužitím a při zabezpečení nezbytné činnosti a provozu zařízení, u nichž to vyžaduje jejich

charakter nebo účel s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví nebo možnost vzniku škody na těchto zařízeních, za kterou přísluší nižší mzda nebo plat, poskytne mu zaměstnavatel doplatek do výše průměrného výdělku, to však neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby.

Možností krajního řešení výše popsané situace ze strany zaměstnavatele je výluka, kterou zákon o kolektivním vyjednávání v § 27 definuje jako částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem, a to opět pouze v případě, kdy nedojde k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o řešení sporu rozhodce. Zahájení výluky, její rozsah, důvody, cíle a jmenný seznam zaměstnanců, vůči nimž je výluka uplatněna, musí zaměstnavatel písemně oznámit odborové organizaci alespoň tři pracovní dny předem. Ve stejné lhůtě je zaměstnavatel povinen oznámit výluku zaměstnancům, vůči nimž je uplatněna. Tento prostředek tedy institut, který je oprávněn využít zaměstnavatel ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy a slouží jako protiklad stávky, kterou jsou oprávněny využít odborové organizace. U zaměstnanců, vůči nimž byla takto uplatněna výluka, se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Zaměstnancům náleží náhrada mzdy ve výši poloviny průměrného výdělku, a to po tuto dobu výluky. Rozhodnutí zda se jedná či nikoli o zákonnou výluku činní krajská soud. Jestliže je judikováno, že výluka je nezákonná náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Další náležitosti jako jsou vyhlášení a zahájení stávky (výluky), zabezpečení ochrany zařízení zaměstnavatele, nezákonnost stávky (výluky) a další upravuje výše uvedený zákon o kolektivním vyjednávání.

Jelikož se jedná, jak z výše uvedeného vyplývá, o kolektivní pracovní právo, dalším rozebráním problematiky stávky a výluky bych se dostala nad rámec této disertační práce. Bylo však nutné alespoň nastínit problematiku stávky a výluky, a to jak vzhledem k institutu překážek v práci, tak i četnosti výskytu těchto dvou krajních řešení sporů o uzavření kolektivní smlouvy v době hospodářské recese. To i přesto, že Mezinárodní měnový fond již na podzim roku 2009 potvrdil, že „Hospodářský růst se po hluboké globální recesi obnovuje“.

6. Překážky v práci na straně zaměstnavatele

Za protiklad překážek v práci na straně zaměstnance bychom mohli označit překážky v práci na straně zaměstnavatele. I v tomto případě se jedná o stejný důsledek – nemožnost výkonu práce zaměstnancem avšak z důvodu stojících na straně zaměstnavatele. O překážku v práci na straně zaměstnavatele se tedy jedná tehdy, jestliže zaměstnavatel nepřiděluje nebo nemůže přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy (tedy zejména v místě sjednaném v pracovní smlouvě jako místo výkonu práce nebo práci takového druhu, která odpovídá druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě), jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele.

Podmínky pro poskytnutí náhrady mzdy zaměstnancům v případě překážek v práci na straně zaměstnavatele stanoví právní úprava v § 207 až 210 zákoníku práce. Jedná se o *prostoje a přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele a překážka v práci při pracovní cestě nebo při cestě mimo pravidelné pracoviště*. Poslední uvedená překážka bývá často subsumovaná pod okruh překážek nazvané „*Jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele*.“

Tato práce, jak již bylo uvedeno v úvodu, je zaměřena především na osobní překážky v práci na straně zaměstnance. Z tohoto důvodu bude tato kapitola pojednána povrchněji bez hlubšího bádání této problematiky, jelikož bližším prozkoumáním by došlo k značnému navýšení materiálu disertace, což je nežádoucí. Avšak s ohledem na celistvost tématu je nutné pojednat o překážkách v práci na straně zaměstnavatele a tímto dosáhnout kompletnímu vyčerpání institutu překážek v práci v českém pracovním právu.

6.1. Prostoj a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí

Prostoj je takovou překážkou v práci na straně zaměstnavatele, kdy zaměstnanec nemůže konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami. V případě prostoje, kdy zaměstnanec nebyl se svým souhlasem převeden na jinou práci, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku.

Náhrada mzdy ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku náleží zaměstnanci, nemůže-li konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li se svým souhlasem převeden na jinou práci.

Obě výše uvedené překážky v práci na straně zaměstnavatele, upravené v § 207 zákoníku práce, jsou podmíněny nemožností výkonu práce zaměstnancem za okolností výše uvedených, kdy zaměstnanec není převeden na jinou vhodnou práci. Převedení musí být ve smyslu § 41 odst. 5 zákoníku práce pouze se souhlasem zaměstnance, v případě, že zaměstnanec tento souhlas zaměstnavateli nedá, náleží mu opět náhrada mzdy v případě stávky ve výši 80% průměrného výdělku, v případě nepříznivých povětrnostních vlivů nebo živelní události ve výši 80% průměrného výdělku.

6.2. Jiné překážky na straně zaměstnavatele

Jiné překážky na straně zaměstnavatele zákoník práce, s ohledem na různorodost a nemožnost pojmutí všech možných případů, výslovně nezakotvuje, jedná se však o situace, kdy dochází k porušení základní povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu, a to povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy ve smyslu § 38 zákoníku práce. Hlavními podmínkami naplnění této překážky v práci zakotvené v kogentním ustanovení § 209 zákoníku práce jsou: zaměstnanec nevykonává práci, a toto se děje z důvodů stojících na straně zaměstnavatele.

Jestliže tato situace nastane a zaměstnanec nemůže konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než pro prostoj a přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. To však neplatí, bylo-li uplatněno konto pracovní doby ve smyslu § 86 a 87 ZP.

Další jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele uvádí Vysokajová v *Zákoníku práce – Komentář*¹⁵⁰. Jsou jimi:

- případy protiprávního převedení zaměstnance na jinou práci nebo při neplatném přeložení do jiného místa,
- případy, kdy ke dni účinnosti organizační změny neskončil pracovní poměr,
- situace, kdy zaměstnavatel neumožní zaměstnanci pokračovat v práci po zjištění neplatnosti rozvázání pracovního poměru,
- případy, kdy zaměstnavatel nemá pro odvolaného zaměstnance (dle § 73 zákoníku práce) jinou vhodnou práci,
- či případy pravidelných a plánovaných odstávek strojů z důvodů revizí a oprav – v této situaci se nejedná o překážku náhlou a nepředvídatelnou a další.

Prvním případem výše uvedeným je nutné zabývat se podrobněji. Jestliže zaměstnavatel neplatně převede zaměstnance na jinou práci, popřípadě ho protiprávně přeloží k výkonu práce do jiného místa, náleží zaměstnanci náhrada mzdy

¹⁵⁰ Srov.: Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. Vyd. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008, str. 298

dle ustanovení § 351 – 362 zákoníku práce, jakož i u ostatních případů výše uvedených. Zaměstnanec není povinen vykonávat práci, na kterou byl protiprávně převeden, ani se není povinen zdržovat na pracovišti po dobu, po kterou měl práci vykonávat¹⁵¹. Zaměstnanec pro získání nároku na náhradu mzdy je povinen dát najevo jakýmkoliv způsobem zaměstnavateli nesouhlas s převedením na jinou práci.

Při neplatném rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem, je zaměstnanec oprávněn požádat zaměstnavatele, aby mu práci začal opět přidělovat. Není však povinen vyžadovat po zaměstnavateli přidělení práce. V případě kdy zaměstnavatel nepřidělí zaměstnanci práci ani po pravomocném rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru, vzniká zaměstnanci nárok na náhradu mzdy ode dne právní moci tohoto rozhodnutí.

Toto ustanovení § 208 se však vylučuje, je-li uplatněno u zaměstnavatele konto pracovní doby, což je jiná forma nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, kdy je zaměstnavatel povinen vést účet pracovní doby i účet mzdy zaměstnance.

O jinou překážku v práci na straně jiného zaměstnavatele, než uvedeného v § 109 odst. 3, jde také tehdy, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost).

Upravi-li v případech podle odstavce 1 dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací výši poskytované náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci, může náhrada mzdy činit nejméně 60 % průměrného výdělku.

Zaměstnavatel, u kterého nepůsobí odborová organizace, má v případech podle odstavce 1 právo podat návrh, aby úřad práce rozhodl na základě podkladů zaměstnavatele o tom, zda jsou dány důvody pro poskytování náhrady mzdy v nižší částce. Jestliže úřad práce o existenci důvodů částečné nezaměstnanosti rozhodne, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku po dobu, kterou úřad práce v rozhodnutí určí, nejdéle však po dobu 1 roku.

Z použití tohoto ustanovení § 209 zákoníku práce jsou vyloučeny ve smyslu § 209 odst. 3 stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy,

¹⁵¹ Viz. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9.3.2004, sp. zn. 21Cdo 2048/2003

krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona nebo veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení. Všichni ostatní zaměstnavatelé se při poskytování náhrady při částečné nezaměstnanosti mohou od tohoto kogentního ustanovení mzdy odchýlit v případě, kdy u zaměstnavatele působí odborová organizace. Při částečné nezaměstnanosti mohou totiž zaměstnavatel a odborová organizace uzavřít dohodu, kdy náhrada mzdy zaměstnance bude minimálně 60%, ale může být i vyšší. Písemná forma této dohody není zákoníkem práce vyžadována.

Od tohoto ustanovení se nemohou odchýlit zaměstnavatelé, kteří nemají odborové organizace. Ti v případech, kdy nemohou přidělovat zaměstnancům práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách, musejí podat návrh, aby úřad práce rozhodl, zda jsou dány důvody pro poskytování náhrady mzdy v nižší částce, a to na základě podkladů, které je povinen zaměstnavatel předložit. V případě vyhovění zaměstnavateli úřadem práce a vydáním kladného rozhodnutí, náleží zaměstnanci nárok na náhradu mzdy striktně stanovené výši, a to 60% průměrného výdělku.

Toto ustanovení má funkci ochrany zaměstnance před událostmi, které nemohl a nemůže ovlivnit a jsou pouze na straně zaměstnavatele. Tím, že se dostal do situace, kdy nemůže vykonávat sjednanou práci a následně mu za ni není tedy ani poskytnuta mzda se zde zaměstnanci dostává ochrany alespoň v minimální výši 60% náhrady mzdy průměrného výdělku. Důležitá je zde skutečnost, že se jedná pouze o dočasné omezení, nikoliv trvalé, které by naopak mohlo vyústit v možnost skončení pracovního poměru. Z výše uvedeného rovněž vyplývá, že § 209 zákoníku práce upravuje pouze pracovněprávní vztahy založené pracovní smlouvou, nikoli dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, ve kterých by si účastníci museli tuto skutečnost vzájemně smluvit.

6.3. Překážka v práci při pracovní cestě nebo při cestě mimo pravidelné pracoviště

Doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do pracovní doby, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí. Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda nebo plat ušla, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Podmínky pracovní cesty, tedy zejména dobu a místo nástupu a ukončení cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování, jsou zcela v režimu zaměstnavatele. Při tomto určování determinantů pracovní cesty má zaměstnavatel přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnance.¹⁵² Jelikož ne vždy může na pracovní cestě zaměstnanec po celou svou pracovní dobu vykonávat práci, mohl by se zaměstnanec, při nevhodném určování podmínek pracovní cesty zaměstnavatelem, dostat do nevýhodné situace, je zde dána možnost se od tohoto kogentního ustanovení § 210 zákoníku práce odchýlit, a to pouze pokud tak účastníci pracovněprávního poměru učiní ve prospěch zaměstnance. Zaměstnanci při pracovní cestě náleží mzda (popř. náhrada mzdy pokud se jedná např. o osobu odměňovanou dle vykonané práce), kterou ani na základě vzájemné domluvy se zaměstnavatelem nemohou snížit nebo od ní zcela upustit, avšak ve smyslu § 2 odst. 3 zákoníku práce mohou tento zaměstnancův benefit zvýšit.

¹⁵² Viz. § 153 a násl. zákoníku práce

7. Překážky v práci z důvodu povodní

Překážky v práci z důvodu povodní nebývají upravovány odbornou literaturou v komplexu mnou zvolené právní problematiky. Domnívám se, že v současné situaci, kdy povodně zasahují každoročně několik desítek až stovek obyvatel této země, a to dokonce i několikrát za rok, je vhodné pro úplnost zkoumané materie pojednat o překážkách v práci z důvodu povodní v samostatné kapitole, která bude z důvodu systematickosti následně rozčleněna na překážky v práci na straně zaměstnance a na překážky v práci na straně zaměstnavatele.

Povodeň je přírodní katastrofa, způsobená náhlým zvýšením průtoku vody a vzestup hladiny toků, kdy toto množství vody, již nejsou toky schopné odvádět. Jedná se tedy o rozlití nadměrného množství vody v krajině mimo koryta řek. Jejimi následky jsou zejména v nejhorších případech oběti na lidských životech, poškození zdraví, různě velké škody na majetku, ekologické škody, ale i ve většině případů vznik překážky v práci ať již na straně zaměstnance, který nemůže konat práci z důvodu vzniku překážky v práci na jeho straně nebo na straně zaměstnavatele, který z důvodu povodní nemůže zaměstnancům přidělovat práci. Přirozené povodně definuje zákon č. 254/2001 Sb., o vodách a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen vodní zákon) jako povodně vzniklé především shodou přírodních podmínek v povodí vodního toku v daném místě. Zvláštní povodně jsou povodně, jež nevznikly z přírodních příčin, ale v důsledku technické závady či havárie na nějakém vodním díle v povodí příslušného vodního toku. V České republice jsou tak nejčastější a hlavní příčinou vzniku překážky v práci z důvodu povodně přirozené povodně způsobené táním sněhu na jaře a v letních obdobích častými, vydatnými nebo dlouhotrvajícími srážkami nebo případně kombinace všech nebo některých výše uvedených, kdy všechny zmíněné situace způsobují rozlití vody z koryt řek a tak zaplavení staveb v okolí těchto řek.

Následující dvě kapitoly uvedou základní překážky v práci z důvodu povodní a jejich možná řešení, je však zřejmé, že s ohledem na zvláštní povahu tohoto přírodního jevu, je nutné řešit každou nastalou situaci individuálně. Proto při řešení konkrétních případů doporučuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR věci již v záhlaví

své brožury „Povodně 2010“¹⁵³ (ze které čerpám i v následujících dvou kapitolách), aby se jak zaměstnanci, tak i zaměstnavatelé obraceli se žádostí o radu či pomoc na příslušný úřad práce, Státní úřad inspekce práce, případně jeho příslušný oblastní inspektorát práce, dále Institut technické inspekce Praha, popř. jeho příslušnou územní pobočku anebo na Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. Je možné se také obrátit na odborové centrály, odborové svazy, odborové organizace nebo na organizace zaměstnavatelů. Nejúčinnější pomoc a nejpřesnější informace na základě znalostí konkrétní situace osoby a místních poměrů poskytnou obecní úřady v místě bydliště, resp. v místě, kde k povodni došlo a kde se osoba aktuálně nachází.

Jak již bude detailněji popsáno níže, většina překážek v práci z důvodů povodní není výslovně zákoníkem práce upravena. Je tedy nutné použít analogicky obdobná ustanovení o jiných překážkách v práci. U této skupiny překážek v práci platí především dva paragrafy zákoníku práce. Tím prvním je ustanovení § 2 odst. 1 a 2 zákoníku práce. Subjekty pracovněprávních vztahů si mohou upravit svá vzájemná práva nebo povinnosti v těchto vztazích odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. S tím, že odchýlení od ustanovení uvedených v § 363 odst. 1, kterými se zpracovávají předpisy Evropských společenství, není možné. Toto však neplatí, je-li odchýlení ve prospěch zaměstnance. K odchylné úpravě práv nebo povinností může dojít smlouvou, ať již individuální nebo kolektivní, a za podmínek stanovených zákoníkem práce též vnitřním předpisem. Jedná se zde tedy o jednu ze základních zásad pracovního práva, která je nově upravena v novém zákoníku práce, a to zásada: „Co není zakázáno, je dovoleno.“ Toto ustanovení je velmi důležitým právě v oblasti překážek v práci, kdy může dojít k odchylné úpravě oproti zákoníku práce, avšak vždy ve prospěch zaměstnance. A to ať již zavedením dalších překážek v práci a tím poskytnutím zaměstnancům nároku na pracovní volno, nebo možnosti napracování zameškané doby zaměstnancem, nebo i stanovením nároku na náhradu mzdy nebo platu v případě překážek v práci, při kterých zákoník práce přiznává pouze pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu, tzv. neplaceného volna.

¹⁵³ Viz. http://www.mpsv.cz/files/clanky/8794/Povodne_2010_def.pdf

- Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Povodně 2010 – Praktické rady občanům*, Praha 2010

Dalším ustanovením, jak je uvedeno výše, je § 14 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy. Toto ustanovení nepřímo rozšiřuje okruh překážek v práci o ty překážky, při kterých by neposkytnutí pracovního volna zaměstnavatelem zaměstnanci bylo v rozporu s dobrými mravy. Avšak přestože toto ustanovení je opět velmi důležitým a významným právě pro oblast překážek v práci, jednoznačně nestanoví, kdy se jedná o rozpor s dobrými mravy, a tak vždy záleží na posouzení zaměstnavatele, zda pracovní volno poskytne nebo ne. V případě neposkytnutí pak má zaměstnanec další možnost při obhajobě svých práv v soudním řízení. Tato cesta je však velmi nejistá a především zdoluhavá. Proto se v případě překážek v práci kloním k rozšíření okruhu tohoto institutu již v samotném zákoníku práce, popř. nařízení vlády č. 590/2006 Sb., jak je uvedeno níže (i výše např. v kapitole „5.6.8. Úmrtí“), a to i přesto, že jakékoliv obsahové rozšiřování (resp. novelizace apod.) zákonů a jiných právních předpisů může znamenat komplikovanost, jak při samotné aplikaci právních předpisů, tak i při jejich výkladu. Zastávám názor, že v případě překážek v práci se bude jednat o efekt opačný, tedy pokud dojde k jednoznačnému stanovení možnosti zaměstnance využít daný institut a povinnosti zaměstnavatele tolerovat nepřítomnost zaměstnance v práci, kdy tímto postupem by mělo následně dojít k přehlednosti právní úpravy, tedy ke snížení počtu sporů a konfliktů o to, co je a není překážka v práci, případně kdy je povinen zaměstnavatel poskytnout pracovní volno a kdy není. Samozřejmě, že vždy zůstanou situace, které nebudou právními předpisy upraveny, a přesto se bude jednat o překážky v práci, při kterých by mělo náležet zaměstnanci pracovní volno. Avšak tyto případy nebudou dle mého názoru tak četné, jako jsou skutečnosti uvedené níže, tedy z důvodu povodní, nebo výše v kapitole o úmrtí.

7.1. Překážky v práci z důvodu povodní na straně zaměstnance

Tento právní institut je zákoníkem práce upraven pouze částečně, jak bude popsáno níže, v ostatních situacích výslovně zákonem neupravených je nutné použít analogicky ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnance s tím, že je nutné vycházet z ustanovení § 2 odst. 1 a 2 zákoníku práce.

Při překážkách v práci z důvodu povodní (jako i jiných přírodních pohrom) mohou nastat dvě základní situace. Prvně kdy zaměstnanec odstraňuje následky povodní na vlastní nemovitosti nebo jiném svém majetku a za druhé, pokud zaměstnanec odstraňuje následky povodně na svém majetku, ale současně jde o veřejný zájem.

Odstraňuje-li zaměstnanec následky povodní na vlastní nemovitosti nebo jiném svém majetku a činí-li tak pouze ve svém vlastním zájmu, jedná se o důležitou osobní překážku v práci, při níž může zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu. Jedná se tedy pouze o právo zaměstnavatele poskytnout neplacené volno, avšak nikoliv povinnost. Tato překážka v práci na straně zaměstnance není upravena zákoníkem práce, proto se postup při jejím vzniku řídí dle § 2 odst. 2 zákoníku práce, jak je uvedeno výše. Zaměstnavatel a zaměstnanec si mohou podmínky poskytnutí pracovního volna, i případné benefity stanovit ve smlouvě, popřípadě tak může zaměstnavatel učinit ve formě vnitřního předpisu nebo kolektivní smlouvy. Je možné tak sjednat tedy jak právo na poskytnutí pracovního volna, tak i zaměstnancovu možnost napracování zameškané pracovní doby nebo právo na náhradu mzdy nebo platu po dobu překážky.

Nepřistoupí-li zaměstnavatel ani na jednu z výše uvedených možností, jak poskytnout zaměstnanci pracovní volno při vzniku překážky v práci z důvodu povodní a zaměstnanec tak nezíská možnost obstarat své důležité osobní nebo majetkové zájmy, může pak zaměstnanci hrozit, že při nenastoupení zaměstnance do práce ve sjednané pracovní době, mu zaměstnavatel dá výpověď ve smyslu § 52 písm. g) zákoníku práce, popřípadě porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem, mohl by zaměstnavatel s tímto zaměstnancem zrušit pracovní poměr okamžitě ve smyslu § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Avšak s ohledem na krizovou situaci, která nebyla zaviněna zaměstnancem a s ohledem na výkon svých ústavou

a listinou zaručených osobnostních a majetkových práv, může se zaměstnanec po vzniku této situace vůči zaměstnavateli bránit podle § 14 odst. 1 zákoníku práce. Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů totiž nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy. A jednání pospané výše, tedy samotné neposkytnutí pracovního volna k vyřízení osobních a majetkových záležitostí zaměstnance s cílem ochrany svého majetku, popřípadě dokonce i života a zdraví jak svého, tak i svých nejbližších, natož dání výpovědi zaměstnavatelem nebo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, je rozhodně v rozporu s dobrými mravy a zaměstnavatel proti dobrým mravům jednat nemůže a ani nesmí.

V případě postižení svých zaměstnanců povodněmi by tedy zaměstnavatel měl přihlížet k jejich oprávněným zájmům, tj. umožnit jim odstranění či zmírnění následků povodní, jak již je uvedeno ve výše zmíněné brožuře ministerstva práce a sociálních věcí. Domnívám se, že velký význam a zároveň problém zde činí slůvka „by měl,“ „může.“ Jedná se tak pouze o možnost zaměstnavatele nikoliv povinnost a s ohledem na předejití případným pracovněprávním sporům v této problematice, navrhovala bych de lege ferenda zařadit mezi jiné důležité osobní překážky v práci podle § 199 zákoníku práce a nařízení vlády č. 590/2006 Sb., přímo do tohoto nařízení vlády překážku v práci z důvodu povodní, kde bude stanovena povinnost zaměstnavatele poskytnout pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu, popř. s možností napracování zameškané pracovní doby, na dobu nezbytně nutnou k obstarání majetkových a osobních záležitostí vzniklých z důvodu povodní, kdy by mohlo dojít nebo již došlo k poškození nebo ohrožení zdraví a majetku zaměstnance, popřípadě osoby blízké, a to nejdéle na dobu 3 pracovních dnů, kdy rozšíření poskytnutí pracovního volna, popřípadě stanovení dalších benefitů, je možné na základě individuální dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ve vnitřním předpise zaměstnavatele, popřípadě ustanovením v kolektivní smlouvě. Domnívám se, že doba 3 pracovních dnů je adekvátní k vyřešení nastalé akutní situace a k zabránění možného devastujícího stavu na zdraví či majetku.

I zde platí ustanovení zákoníku práce – viz. § 206. Zaměstnanec je povinen zaměstnavatele včas požádat o poskytnutí pracovního volna, je-li mu překážka v práci předem známa. Jinak je povinen uvědomit zaměstnavatele o překážce

a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahů. V tomto případě by tedy zaměstnanec musel prokazovat vlastnictví movitých věcí, popř. nemovitostí, a to ať již smlouvou o přechodu vlastnického práva k věci, nájemní smlouvou, smlouvou o zřízení věcného břemene atd. příslušný občanskoprávní vztah k dané věci ať již movité nebo nemovité nebo blízký vztah k osobě postižené povodněmi. Zde se by se dle mého názoru, mělo jednat o osoby blízké ve smyslu §116 občanského zákoníku¹⁵⁴.

Odstraňuje-li zaměstnanec následky povodně na svém majetku, ale současně jde o veřejný zájem (ohrožení sousední stavby zřícením, hygienické důvody), je tato překážka v práci již uzákoněna zákoníkem práce, a to v § 202. Jedná se o překážku v práci z důvodu obecného zájmu. Zaměstnanci postiženému povodní tak v tomto případě náleží pracovní volno a zaměstnanec je povinen, jak již bylo popsáno výše, prokázat zaměstnavateli existenci překážky v práci. Bude se tak nejčastěji jednat o potvrzení od obecního úřadu, od policie nebo od Hasičského záchranného sboru České republiky. Ani zde náhrada mzdy zaměstnanci nenáleží, nedohodnou-li se jinak ve smyslu § 2 odst. 2 zákoníku práce, jak již bylo popsáno výše.

Další kategorií překážek v práci z důvodu povodní na straně zaměstnance je skutečnost, kdy **zaměstnanec poskytuje osobní pomoc při povodních jiné právnické či fyzické osobě**. Pomáhá-li zaměstnanec při odstraňování následků povodní jiné právnické nebo fyzické osobě, a tato činnost zasahuje do jeho pracovní doby, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu. V této situaci by se mělo jednat o organizovanou pomoc, nikoli o živelné poskytování osobní pomoci. Podobně jako v předchozím případě, jedná se opět o překážku v práci na straně zaměstnance z důvodu výkonu občanské povinnosti podle § 202 zákoníku práce. I zde tedy platí, že skutečnost, že zaměstnanec je povinen prokázat zaměstnavateli existenci překážky v práci a délku jejího trvání, a to bez zbytečných průtahů ihned, kdy se o překážce zaměstnanec dozví.

Náhrada mzdy nebo platu náleží zaměstnanci pouze v případě, že zaměstnavatel a zaměstnanec uzavřou o poskytnutí tohoto benefitu individuální smlouvu, stanoví-li tak

¹⁵⁴ Viz. § 116 občanského zákoníku: „Osobou blízkou je příbuzný v řadě přímé, sourozenec a manžel, partner; jiné osoby v poměru rodinném nebo obdobném se pokládají za osoby sobě navzájem blízké, jestliže by újmu, kterou utrpěla jedna z nich, druhá důvodně pocítovala jako újmu vlastní.“

vnitřní předpis nebo je-li toto právo zaměstnance stanoveno v kolektivní smlouvě, a to vše v souladu s § 2 odst. 2 zákoníku práce, jak již bylo uvedeno výše.

Potřebuje – li zaměstnanec v souvislosti s povodněmi pracovní volno k zařízení svých důležitých osobních, rodinných nebo majetkových záležitostí (např. jednání s pojišťovnou), může mu zaměstnavatel poskytnout pracovní volno bez náhrady mzdy k zařízení důležitých osobních, rodinných nebo majetkových záležitostí. I zde platí možnost dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o možnosti napracování zameškané doby, popřípadě poskytnutí náhrady mzdy nebo platu, a to za podmínek uvedených v § 2 odst. 2 zákoníku práce, jak je uvedeno výše.

7.2. Překážky v práci z důvodu povodní na straně zaměstnavatele

Překážky v práci z důvodu povodní na straně zaměstnavatele mohou zejména vzniknout ve dvou případech, a to pokud dojde k přerušení práce v důsledku povodní, a je nezbytné převést zaměstnance na jinou práci, pokud je to možné a za druhé pokud z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů nebo živelní události, tedy v našem případě povodní, nemůže zaměstnanec konat práci podle své pracovní smlouvy a ani nebyl převeden na jinou vhodnou práci.

První případ, tj. dojde-li k **přerušení práce v důsledku povodní**, je nezbytné se pokusit převést zaměstnance na jinou práci, pokud je to možné. Nyní záleží na charakteru překážky, tedy pokud se jedná o odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků je zaměstnavatel oprávněn k odvrácení těchto skutečností, převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána.

Nemůže-li však zaměstnanec „pouze“ konat práci pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, tedy nejedná se o odvrácení výše uvedených mimořádných událostí, pouze o nemožnost výkonu práce, může zaměstnanec zaměstnavatel převést na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, jen v případě, že zaměstnanec s převedením souhlasí. Po dobu převedení na jinou práci než byla původně sjednána v pracovní smlouvě, obdrží zaměstnanec mzdu nebo plat podle vykonávané práce, avšak v žádném případě nemůže být tímto převedením poškozen. Byla-li by tato mzda nebo plat byly nižší než mzda nebo plat, které mu příslušely před převedením, náleží mu doplatek do výše průměrného výdělku.

Přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je možné ve smyslu § 43 odst. 1. zákoníku práce pouze s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele.

I zde platí zejména zásada vstřícnosti a ohleduplnosti jak k právům zaměstnance, tak v tomto případě k situaci zaměstnavatele ze strany zaměstnance. Důležitý je zde konsenzus mezi oběma subjekty v řešení nastalé situace a snahy vzájemného porozumění.

Nemůže-li zaměstnanec v důsledku povodní konat práci podle pracovní smlouvy a nebyl-li převeden na jinou práci, jde, jak již bylo popsáno výše, zejména

v kapitole „6.1. Prostož a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí“, o překážku v práci na straně zaměstnavatele způsobenou nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu ve výši nejméně 60% průměrného výdělku. I zde platí, že oba subjekty pracovněprávního vztahu si mohou individuálně dohodnout, popřípadě stanovit v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu, že zaměstnanec dostane náhradu vyšší, maximálně však do výše průměrného výdělku.

Do tohoto okruhu překážek v práci je nutné zahrnout i situace vyplývající z důsledků povodní, tedy **pokud přerušení práce s těmito nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí souvisí, tedy například zaplavení subdodavatele**, který poskytuje zaměstnavateli nezbytné suroviny pro jeho výrobu, bez kterých tato výroba nemůže pokračovat nebo v odstavce energie z důvodu povodní, viz. § 207 zákoníku práce. V tomto případě se jedná o prostož a nebyl-li zaměstnanec ani v tomto případě převeden na jinou práci, kdy s převedením musí dát svůj souhlas, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku.

O překážku v práci na straně zaměstnavatele se bude jednat i tehdy, pokud zaměstnavatel nebo jiná fyzická osoba, která přiděluje zaměstnancům práci, se nedostaví na pracoviště z důvodu povodní, které zastihly tuto osobu samotnou, a tím dojde k nepřidělování práce zaměstnancům. Zde se bude jednat o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu § 208 zákoníku práce. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Ostatní případy se řídí ustanoveními zákoníku práce tak, jak je popsáno v příslušných kapitolách této práce. Například při zpoždění nebo přerušení dopravního provozu nebo dopravních prostředků nebo při čerpání dovolené v době povodní.

8. Důsledky překážek v práci - práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele

Překážky v práci způsobují svým dopadem do pracovního života zaměstnance a zaměstnavatele mnoho vlivů na tento pracovní režim. Jak již vyplývá z celého textu této disertační práce, překážky v práci mají zásadní vliv na celý pracovněprávní vztah, a to i na oba subjekty tohoto vztahu. K vyvážení pozic obou subjektů zákonodárce ustanovil podmínky, které je zaměstnavatel vůči zaměstnanci při vzniku, průběhu i skončení překážek v práci vůči zaměstnanci povinen dodržovat. Těmto právům a povinnostem zaměstnavatele korelativně odpovídají práva a povinnosti zaměstnance. Jedná se o institut, který je provázán celým souborem pracovněprávních předpisů, a proto se v této kapitole omezím pouze na základní vlivy a důsledky, které překážky v práci na pracovněprávní vztahy mají. Konkrétně o vlivech je pojednáno u té které překážky v rámci samostatné kapitoly.

Tím nejdůležitějším následkem překážek v práci je v úvodu této práce popsaná krátkodobá suspenze pracovního závazku. Nekonáním práce zaměstnance dle pokynů zaměstnavatele a tím i ztráty nároku na vyplacení mzdy nebo platu zaměstnanci dochází za podmínek stanovených zákoníkem práce, popř. nařízením vlády č. 590/2006 Sb. k překážkám v práci. Výše uvedené právní předpisy zakotvují předpoklady, při jejichž splnění náleží zaměstnanci nárok na pracovní volno, popř. na náhradu mzdy či platu nebo na jiné plnění.¹⁵⁵

Hlavní důsledky překážek v práci lze spatřovat především v těchto oblastech pracovního práva, jelikož překážky v práci mají vliv:

- a) na pracovní dobu
- b) na dovolenou
- c) na zkušební dobu
- d) na stabilitu pracovního poměru.

¹⁵⁵Srov.: Bělina, M. a kol., *Zákoník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C.H. Beck, 2008, str. 289:

Překážky v práci lze dle Pichrta dělit ve vztahu na hmotné zabezpečení: 1) zda má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy či platu, 2) zda bude zaměstnanec zabezpečen dávkami sociálního zabezpečení, 3) zda zaměstnanec zabezpečí jiný subjekt než zaměstnavatel, a nebo 4) zda nebude vůbec hmotně zabezpečen.

Zaměstnanec po dobu překážky v práci nevykonává činnost pro zaměstnavatele, avšak doba, kdy zaměstnanec nepracuje pro překážku v práci, se posuzuje jako **výkon práce**, s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, jestliže si oba subjekty pracovněprávního vztahu předem sjednali napracování tohoto poskytnutého pracovního volna. Dále se jedná o dobu, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy. Toto ustanovení § 348 zákoníku práce tedy uvádí dvě výjimky v případě překážek v práci, které se nezapočítávají do pracovní doby a stanoví, že naopak všechny ostatní situace pracovněprávními předpisy uznanými jako překážky v práci se posuzují jako výkon práce zaměstnance i přesto, že fakticky zaměstnanec práci nevykonává.

Zde je nutné uvést i situaci, kdy zaměstnavatel zavedl na svém pracovišti pružnou pracovní dobu. Ve smyslu ustanovení § 85 odst. 4 zákoníku práce se neuplatní pružné rozvržení pracovní doby zejména v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192 nebo peněžité dávky podle předpisů o nemocenském pojištění. V takových případech platí pro zaměstnance stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen stanovit předem. Tedy jestliže zaměstnavatel určil na svém pracovišti pružnou pracovní dobu, je povinen rovněž rozvrhnout stejný fond stanovené (např. týdenní, denní, popř. čtyřtýdenní) doby též „nepružně.“ A to pevným rozvrhem pracovní doby do jednotlivých směn.

Dále zákoník práce v § 97 stanoví, že překážky v práci na straně zaměstnance se *při pružném rozvržení pracovní doby posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby. Toto neplatí v případě dočasné pracovní neschopnosti, kdy se zaměstnanci poskytuje náhrada mzdy nebo platu. Při překážkách v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby, vymezených přesnou délkou nezbytně nutné doby, po kterou přísluší zaměstnanci pracovní volno, nebo jde-li o činnost zástupců zaměstnanců, se posuzuje jako výkon práce celá tato doba. Překážky v práci na straně zaměstnavatele při pružném rozvržení pracovní doby se posuzují jako výkon práce, jestliže zasáhly do směny zaměstnance, a to za každý jednotlivý den v rozsahu průměrné délky směny. Za dobu 1 dne se pro tyto účely považuje doba odpovídající průměrné délce směny vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby nebo z kratší pracovní doby. Při uplatnění konta pracovní doby*

se pracovní volno pro překážky v práci na straně zaměstnance poskytuje v rozsahu nezbytně nutné doby, popřípadě v rozsahu délky směny rozvržené zaměstnavatelem na příslušný den.

Postup při vlivu překážek v práci **na čerpání dovolené** stanoví § 216 odst. 3 a § 219 zákoníku práce. Jestliže zaměstnanec čerpá dovolenou, tato se přeruší v případě vzniku překážek v práci z těchto důvodů: nástup na vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení v ozbrojených silách, uznání dočasné pracovní neschopnosti nebo ošetřování nemocného člena rodiny, nástupu zaměstnankyně na mateřskou dovolenou a na rodičovskou dovolenou a nástupu zaměstnance na rodičovskou dovolenou. Čerpání dovolené pokračuje vždy po odpadnutí výše uvedených překážek v práci. V případě, že doba trvání překážky v práci přesahuje dobu původně stanovené dovolené, pak po vyčerpání takto stanovené doby stanoví zaměstnavatel k čerpání nevyčerpané části dovolené nový termín. Dovolená se nepřeruší, pokud dobu čerpání dovolené určil zaměstnavatel na žádost zaměstnance na dobu ošetřování nemocného člena rodiny nebo na dobu výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení.

Pro účely dovolené se jako výkon práce posuzuje doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, a doba pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklého při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Doba zameškaná z důvodu jiných důležitých osobních překážek v práci než jsou uvedeny výše, pokud nejsou uvedeny v nařízení vlády č. 590/2006 Sb. se pro účely dovolené jako výkon práce neposuzuje.

V souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou je nutné zopakovat, že pokud zaměstnankyně požádá zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět.¹⁵⁶

¹⁵⁶ Viz. § 217 odst. 5 zákoníku práce

Naopak zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení, kdy je uznán dočasně práce neschopným podle zvláštního právního předpisu¹⁵⁷, ani na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené. Na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel určit čerpání dovolené jen na jeho žádost.

Jestliže pro překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce, nepracoval zaměstnanec, který splnil podmínku stanovenou v § 212 odst. 1 zákoníku práce, v kalendářním roce, za který se dovolená poskytuje, zaměstnavatel krátí dovolenou za prvních 100 takto zameškaných směn (pracovních dnů) o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 takto zameškaných směn (pracovních dnů) rovněž o jednu dvanáctinu. Dovolenu vyčerpanou podle § 217 odst. 5 před nástupem rodičovské dovolené není možné z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit. Další podmínky krácení dovolené stanoví zákoník práce v § 223.

Zásadní vliv mají překážky v práci i na **stabilitu pracovního poměru**. V případě zákonem stanovených překážek v práci nemůže zaměstnavatel dát zaměstnanci **výpověď**. Mimo dobu těhotenství zaměstnankyně, čerpání mateřské dovolené nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou, se jedná zejména o tzv. *ochrannou dobu* také v případě těchto dalších překážek v práci: doba dočasné pracovní neschopnosti (pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek), doba od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení (při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování), doba výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení (ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení), doba, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce.¹⁵⁸

¹⁵⁷ Viz. § 26 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

¹⁵⁸ Viz. § 53 zákoníku práce

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Zaměstnavatel je **povinen** ve smyslu § 47 zákoníku práce **zařadit zaměstnance na jejich původní práci a pracoviště** po skončení:

- výkonu veřejné funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby,
- vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení,
- mateřské dovolené zaměstnankyně nebo po skončení rodičovské dovolené zaměstnance v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,
- dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény.

Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí je zaměstnavatel podle pracovní smlouvy. Toto ustanovení zákoníku práce se má účinkem, zaměstnavatel totiž sice po skončení překážky v práci z důvodu výše uvedeného zaměstnance zařadí na původní práci, avšak den následující mu nebrání nic v tom, aby zaměstnance převedl na práci v souladu s pracovní smlouvou, tedy na jiné, zejména pro zaměstnavatele vhodnější pracovní místo. Zákonodárce se původně při přípravě nového zákoníku práce chtěl tomuto ustanovení zcela vyhnout, avšak s ohledem na směrnici Evropského parlamentu a Rady č. 73/2002/ES, ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve finální fázi nového zákoníku práce toto ustanovení opět použil.

Jestliže se jedná o jiné překážky v práci než-li jsou uvedeny výše, je zaměstnavatele, v případě navrácení se zaměstnance po odpadnutí překážek, povinen přidělovat mu práci podle pracovní smlouvy. V tomto případě to nemusí být stejné pracovní místo, na kterém byl zaměstnanec před vznikem překážky v práci, ale musí se jednat o práci v souladu s pracovní smlouvou. Není-li možné takovéto místo pro zaměstnance zvolit, jelikož zaměstnavatel tuto práci nemá, je povinností

zaměstnavatele pokusit se dohodnout se zaměstnancem na změně pracovní smlouvy spočívající ve změně druhu práce. Neuzavřou-li oba subjekty tuto dohodu, bude asi logickým vyústěním pracovního poměru jeho skončení. Nemůže-li zaměstnavatel zaměstnanci přidělovat práci, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele. A tak po dobu výpovědi může zaměstnanci náležet náhrada mzdy nebo platu.¹⁵⁹

Překážky v práci mají dále vliv na vznik pracovního poměru. Nenastoupí-li zaměstnanec v den, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce, do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne neuvědomí zaměstnavatele o této překážce, může zaměstnavatel dle § 36 zákoníku práce od pracovní smlouvy odstoupit. Zaměstnanec je povinen existenci překážky v práci zaměstnavateli včas prokázat a zaměstnavatel naopak není oprávněn odstoupit od pracovní smlouvy, byla-li mu tato překážka řádně oznámena a prokázána.

Další vlivy na stabilitu pracovního poměru jsou vždy uvedeny u konkrétních překážek v práci v příslušných kapitolách této disertace, jako je například možnosti skončení pracovního poměru u těhotných zaměstnankyň, nebo navrácení se zpět do pracovního procesu zaměstnanců pečujících o děti.

Zkušební doba se prodlužuje o dobu překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v jejím průběhu. Tato doba trvání překážek v práci se ve smyslu ustanovení § 35 odst. 2 do zkušební doby nezapočítává.

Základními znaky u překážek v práci je pracovní volno a možná **náhrada mzdy nebo platu**. Pokud se týče druhého institutu, jak již bylo uvedeno v kapitole o dočasné pracovní neschopnosti, náhrada mzdy se vypočítává podle ustanovení § 351 a násl. zákoníku práce. Nejen ve výše uvedené kapitole č. 5.2. je podrobně upraven tento výpočet náhrady mzdy, a proto se domnívám, že opakování této problematiky je nadbytečné.

¹⁵⁹Srov.: Bělina, M. a kol., *Zákoník práce. Komentář*. 1. Vydání. Praha: C.H. Beck, 2008, str. 293

9. Komparace s právními úpravami některých jiných zemí Evropské unie

Komparace neboli srovnávání, právních úprav jednotlivých zemí je důležitou právní disciplínou při poznávání práva. Já jsem se v této práci rozhodla pro komparaci institutu překážek v práci v českém právním řádu s právním řádem Slovenské republiky a Velké Británie. Pro první srovnávanou zemi jsem zvolila s ohledem stejnou právní úpravu, ze které historicky oba právní řády vycházejí. Naopak Velkou Británii jsem zvolila s ohledem nejen na zeměpisnou vzdálenost, ale rovněž na relativně odlišné historické kořeny oproti legislativě České republiky, jak již bylo uvedeno v úvodu této práce. U všech třech právních úprav však vždy dojdeme k obdobné právní úpravě, minimálně tedy v základní rovině, a to s ohledem na členství všech výše uvedených zemí v Evropské unii a tak i povinnost implementace komunitárního práva v podobě směrnic do všech členských právních řádů.

V následujících dvou kapitolách budu porovnávat pouze základní instituty překážek v práci s nastíněním problematiky v té které zemi. Detailnějším rozбором právních úprav obou zemí bych překročila rámec této práce, jak již z názvu této disertace vyplývá, a proto nastíním pouze základní aspekty těchto dvou právních úprav.

9.1. Slovenská republika

Právní úprava institutu překážek v práci Slovenské republiky vychází především ze zákona č. 311/2001 Z. z., zákonník práce. Oba zákoníky práce, tedy jak český zákon č. 260/2006 Sb., tak slovenský zákon č. 311/2001 Z. z., vychází ze stejného zákoníku práce, a to ze zákona č. 65/1965 Sb. Důsledkem rozdělení Československé federativní republiky došlo po 1. 1. 1993 i k oddělení právních úprav obou nově vzniklých samostatných zemí.

Zákon č. 311/2001 Z. z. upravuje překážky v práci ve své části páté. Jak již jsem výše uvedla, s ohledem na stejnou právní historii, je institut překážek v práci ve slovenském právním řádu upraven obdobně, jako je upraven v zákoníku práce č. 260/2006 Sb. V části páté jsou tak postupně stanoveny podmínky při poskytování pracovního volna při překážkách z důvodu všeobecného zájmu, dále pak náhrada mzdy při plnění branné povinnosti a při plnění úloh odborné přípravy v ozbrojených silách, § 140 upravuje zvyšování kvalifikace, důležité osobní překážky v práci naopak jsou uvedeny v § 141, dále je zde ustanoveno dočasné přerušení výkonu práce, překážky v práci na straně zaměstnavatele, speciálně jsou zde upraveny i překážky v práci při pružné pracovní době a část pátou ukončuje společné ustanovení o překážkách v práci a § 145 s názvem: „Náhrady výdavkov poskytované zamestnancom v súvislosti s výkonom práce.“

Jak již jsem uvedla v úvodu komparace, je právní úprava institutu překážek v práci Slovenské republiky až na jemné nuance shodná s právní úpravou České republiky. Rozdílnost můžeme například spatřovat v neexistenci nařízení vlády upravující jiné důležité osobní překážky v práci, jako je tomu v naší právní úpravě. Z tohoto pohledu můžeme slovenský legislativní systém spatřovat za jednodušší a ucelenější. Co se týče těchto ostatních osobních překážek v práci, které jsou upraveny v § 141 odst. 2 z. č. 311/2001 Z. z., jsou upraveny v obdobném rozsahu, avšak např. překážka v práci z důvodu úmrtí je podrobněji rozebrána.

A to konkrétně tak, že při úmrtí rodinného příslušníka je poskytnuto: 1. pracovní volno s náhradou mzdy na dva dny při úmrtí manžela anebo dítěte a na další den na účast na pohřbu těchto osob, 2. pracovní volno s náhradou mzdy na jeden den na účast na pohřeb rodičů a sourozenců zaměstnance, rodičů a sourozenců jeho

manžela, jako i manžela sourozence zaměstnance a na další den, pokud zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob, 3. pracovní volno s náhradou mzdy na nevyhnutně potřebný čas, nejvíce na jeden den, na účast na pohřbu prarodičů a anebo vnuka zaměstnance, anebo prarodičů jeho manžela, anebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným příbuzným, ale žila se zaměstnancem v čase úmrtí v domácnosti, a na další den, pokud zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob. Naopak např. při svatbě je poskytnut nárok na pracovní volno na jeden den k účasti na svatbě. Další den pracovního volna již bez náhrady mzdy, jako je tomu v naší právní úpravě, poskytnut není.

Dále je speciálně ustanovené pracovní volno s náhradou mzdy na nevyhnutně potřebný čas na preventivně lékařskou prohlídku související s těhotenstvím, pokud vyšetření nebo ošetření není možné vykonat mimo pracovní dobu. Naopak není poskytnuto pracovní volno k účasti při porodu manželky (družky).

Naopak od našeho zákoníku práce je uzákoněna povinnost zaměstnavatele omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu stávky přímo v zákoníku práce. Za tuto dobu zaměstnanci nenáleží mzda, ani náhrada mzdy, podobně jako je tomu v našem právním řádu.

Pokud je zaměstnanec důvodně podezřelí ze závažného porušení pracovní disciplíny a jeho další výkon by ohrožoval důležitý zájem zaměstnavatele, je zaměstnavatel oprávněn po dohodě se zástupci zaměstnavatele, dočasně, nejdéle na dobu jednoho měsíce, přerušit zaměstnanci výkon práce. Zaměstnanci po dobu přerušení výkonu práce náleží mzda ve výši jeho průměrného výdělku. Ani toto omezení není uvedeno mezi překážkami v práci v české pracovněprávní úpravě.

Podobně jako úpravu u překážky v práci z důvodu úmrtí, tak i úpravu u tohoto oprávnění zaměstnavatele k přerušení výkonu práce zaměstnance, považuji za vhodnou. Avšak dle mého názoru by se mělo jednat o rozšířenější právo na pracovní volno s ohledem na již zmíněné v kapitole „Úmrtí.“ Pokud se týče oprávnění zaměstnavatele, pak i tento institut se jeví jako výhodným a zároveň chránící zájmy zaměstnance, jelikož přestože je zaměstnanci znemožněn výkon práce, náleží mu celá jeho mzda ve výši průměrného výdělku. Pokud tedy zaměstnavatel bude chtít zamezit výkonu práce, bude tak jednat v krajním případě, kdy již bude mít skutečně důvodné pochybnosti o kvalitním výkonu zaměstnance, jelikož v opačném případě by se dostal

do rozporu se svými ekonomickými zájmy, jelikož by nedůvodně vyplácel mzdu bez vykonané práce.

Instituty mateřské a rodičovské dovolené jsou upraveny v § 166 – 170 slovenského zákoníku práce, tedy mimo část pátou zákoníku práce, tj. mimo ustanovení o překážkách v práci, tak, jak tomu bylo v našem původním zákoníku práce č. 65/1965 Sb. I zde je upravena délka mateřské dovolené v délce 28 týdnů, popřípadě v délce 37 týdnů, pokud jde o vícečetný porod nebo osamělou zaměstnankyni, které v našem právním řádu již toto oprávnění nenáleží. Ve stejné délce náleží i muži v souvislosti s péčí o narozené dítě rodičovská dovolená. I zde náleží zaměstnankyni i zaměstnanci rodičovská dovolená do 3 let věku dítěte, a to pokud o to požádají. Pokud jde o dlouhodobý nepříznivý zdravotní stav dítěte je zaměstnavatel povinen poskytnout muži i ženě rodičovskou dovolenou až do 6 let věku dítěte.

Rozdíly tedy můžeme spatřovat jak v poskytnutí delší mateřské dovolené osamělé zaměstnankyni nebo převzetí dítěte osamělou zaměstnankyní, kdy osamělá zaměstnankyně v novém českém zákoníku práce v ustanovení o mateřské dovolené i při převzetí dítěte vypadla. Tak i v případě poskytnutí delší rodičovské dovolené v případě dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu dítěte, kdy tato delší rodičovská dovolená se v českém právním řádě rovněž nevyskytuje.

Přestávka ke kojení je řazena hned za ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené (obdobně byla tato právní úprava obsažena i v zákoníku práce č. 65/1965 Sb.). V našem zákoníku práce je naopak řazena mezi „*Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců.*“ Tato překážka v práci sice skutečně nastane až při samotném výkonu práce, domnívám se však, že nezařazení v současném českém zákoníku práce mezi ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené je sice logické, a to s ohledem na výkon práce jako esenciální podmínku ke vzniku této překážky, avšak zařazení až do oddílu „*Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců,*“ je rovněž nevhodné. Dochází tím totiž k dalšímu roztržštění právní úpravy překážek v práci v českém právním řádu, kdy tato skutečnost je nežádoucí. De lege ferenda bych tento institut zpět zařadila za ustanovení o „*Mateřské a rodičovské dovolené*“, tj. před „*Jiné důležité osobní překážky v práci,*“ které jsou rovněž závislé na samotném výkonu práce.

Další právní předpisy upravující rodinné vztahy a sociálněprávní problematiku jsou uvedeny společně s grafy týkající se Slovenské republiky (např. průměrná hrubá

měsíční mzda podle krajů a pohlaví v roce 2009 nebo „*Porovnanie miery nezamestnanosti (15-74) a jej vývoja v EÚ, krajinách, ktoré pristúpili v roku 2004, USA a Japonsku v rokoch 2003 a 2007*“ v přílohách č. 25 - 30 této práce.

9.2. Velká Británie

Pracovní právo v Británii je regulováno množstvím různých právních předpisů. Základem pro pracovní právo je Employment Relations Act z roku 1999 (c. 26/1999), ve znění pozdějších předpisů. Tento dokument zahrnuje jak kolektivní pracovní právo, které je ve Spojeném království velmi rozvinuté a jako důkaz poslouží i skutečnost, že je zařazeno hned v úvodu toho předpisu, tak i individuální pracovní právo, které tvoří další část tohoto aktu a kde můžeme nalézt ustanovení např. o dovolené, mateřské a rodičovské dovolené, školení, neplatnosti výpovědi, tzv. „volno pro domácí incidenty,“ atd. Další část předpisu tvoří disciplinární a rozhodčí slyšení, jakož i ustanovení o stížnosti k pracovnímu soudu, ale i speciální ustanovení o částečných úvazcích („Part-time work“) nebo o diskriminaci. Jedná se tedy o velmi obsáhlý kodex, který upravuje základní pracovněprávní vztahy. Tyto jsou dále rozvíjeny dalšími zákony, jako je např. Employment Act 2008 (zákon o zaměstnanosti c. 24/2008) nebo například čerstvá právní úprava Severního Irska o další otcovské dovolené z roku 2010: The Additional Paternity Leave Regulations (Northern Ireland) - EMPLOYMENT - WORK AND FAMILIES (2010 No. 297).

Pracovněprávní vztahy, zejména tedy samotná pracovní smlouva musí být v souladu s kolektivní smlouvou, pokud se tato na daný pracovní poměr vztahuje. Ve Velké Británii je častý výskyt kolektivních smluv. Pracovní poměr uzavírá zaměstnavatel a zaměstnanec pracovní smlouvou, kterou mají všichni zaměstnanci. Smlouva nemusí být obsažena pouze v jednom dokumentu, ale často se skládá z více jednotlivých ujednání, z nichž některá mohou být uzavřena písemně, jiná ústně. Zaměstnavatel je však povinen vystavit zaměstnanci písemné potvrzení, kde jsou stanoveny základní podmínky pracovního poměru. Toto potvrzení musí být zaměstnanci vydáno do 2 měsíců od nástupu do zaměstnání. Nevytváří samotnou pracovní smlouvu, ale je důkazem toho, na čem se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli.

Maximální pracovní doba, kterou může zaměstnavatel po zaměstnanci vyžadovat je 48 hodin týdně. V praxi se však často zaměstnanci písemně tohoto práva zříkají, což jim pracovněprávní předpisy umožňují, a tak mohou pracovat i déle

než stanovenou dobu. Souhlas s delší pracovní dobou (tj. s přesčas) musí být písemný a podepsaný zaměstnancem. Místo placených přesčasů může zaměstnavatel nabídnout i náhradní volno (tzv. „*time off in lieu*“ – „*TOIL*“). Záleží na domluvě mezi pracovníkem a zaměstnavatelem. Pracuje-li zaměstnanec déle než 6 hodin denně, náleží mu přestávka minimálně 20 minut.¹⁶⁰

Pracovní smlouva by měla obsahovat i ustanovení o délce výpovědní doby (ze strany zaměstnance i zaměstnavatele). Zvláštností oproti právní úpravě v České republice je, že minimální výpovědní doba záleží na délce trvání zaměstnání. Čím delší dobu zaměstnanec pro zaměstnavatele odpracuje, tím více týdnů výpovědní doba trvá. Jestliže tedy byl zaměstnanec u zaměstnavatele zaměstnán méně než 2 roky, činí minimální délka výpovědní doby 1 týden. V případě, že je to déle než 2 roky, je výpovědní doba stanovena na 2 týdny. Za každý další odpracovaný rok se minimální délka výpovědní doby prodlužuje o 1 týden až na 12 týdnů v situaci, kdy zaměstnanec odpracoval u zaměstnavatele 12 let a více. Jestliže zaměstnanec pro zaměstnavatele pracuje po dobu kratší než jeden rok, není zaměstnavatel povinen sdělit konkrétní důvod výpovědi, je tedy jeho právo dát výpověď bez udání důvodu, a to za podmínky zachování zákazu diskriminace. V případě, že zaměstnanec je zaměstnán u zaměstnavatele po dobu delší než jeden rok, musí mít zaměstnavatel k propuštění závažný důvod, který je přiměřený dané situaci - např. nedostatečná kvalifikace, nedostatek schopností zaměstnance, nevhodné chování, porušení povinností, nadbytečnost, nařízení stanovené zákonem atd. V případě, že pracovní poměr ukončuje zaměstnanec, může tak učinit vždy bez uvedení důvodu. Musí ale dodržet minimální výpovědní dobu a tou je jeden týden (není-li v pracovní, popř. kolektivní smlouvě uvedeno jinak) a další náležitosti vyplývající ze smlouvy.

Pracovní podmínky, stejně tak i překážky v práci s nimi související, poskytování pracovního volna a dalších benefitů ve Velké Británii záleží na specifiku, kterým je délka pracovního poměru, tak jak bylo uvedeno výše u výpovědi, a zda je zaměstnanec v tomto pracovněprávním vztahu v postavení legálního pracovníka. Pokud zaměstnanec je v legálním postavení pracovníka, získává dodatečná práva, ale můžete být podrobený zkušební lhůtě (tzv. „*qualifying period*“). To znamená, že určitá skupina

¹⁶⁰ Čerpáno z WWW: <http://mpsv.cz>

práv zaměstnance nezačíná hned od prvního pracovního dne, nýbrž až po určité odpracované době pro zaměstnavatele. Následně přiblížím, jaká práva mohou náležet zaměstnanci po předem stanovené odpracované době, zejména v oblasti osobních překážek v práci na straně zaměstnance.

Práva zaměstnance od prvního dne výkonu práce týkající se překážek v práci:

- nárok na 52 týdnů mateřské dovolené, i když zaměstnankyně byla těhotná již při nástupu do zaměstnání,
- právo na neplacené mimořádné volno v naléhavých rodinných záležitostech,
- právo na pracovní volno k návštěvě u lékaře, pokud je zaměstnankyně těhotná,
- ve stanovených případech jsou zaměstnanci chráněni před propuštěním, například v těhotenství, v odborové činnosti (tj. např. při stávce),
- právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace na základě pohlaví (včetně těhotenství), rasy (anebo státní příslušnosti či původu), sexuální orientace, náboženství/víry, anebo invalidity či pro členství v odborové organizaci,
- nárok na rovnocenný plat, jako mají příslušníci opačného pohlaví vykonávající shodnou nebo obdobnou práci,
- jestliže si zaměstnanec platí příspěvky sociálního pojištění („*National Insurance contributions*“), má nárok si zažádat o zákonnou platbu nemocenského (tzv. „*Statutory Sick Pay*“) po dobu pracovní nepřítomnosti v délce čtyř dnů po sobě jdoucích z důvodu nemoci.

Práva zaměstnance po šesti měsících trvání pracovního poměru týkající se překážek v práci:

- je-li zaměstnankyně těhotná má nárok na 39 týdnů zákonných mateřských dávek, a to od 15. týdne před očekávaným dnem porodu,
- pečuje-li zaměstnanec nebo zaměstnankyně o dítě mladší 6 let, popřípadě 18 let, jedná-li se o dítě s postižením, má právo požadovat dohodu o flexibilní práci,
- právo na dvoutýdenní rodičovské volno, jak bude popsáno níže.¹⁶¹

Mateřská dovolená ve Velké Británii trvá 52 týdnů a je rozdělena na „běžnou mateřskou dovolenou“ („*Ordinary Maternity Leave*“) v délce 26 týdnů a „další

¹⁶¹ *Práce ve Spojeném království: Vaše pracovní práva*, TUC Migrant Workers Project, Trades Union Congress, London 2008, <http://www.worksmart.org.uk>

mateřskou dovolenou“ („*Additional Maternity Leave*“) ve stejné délce. Po dobu tzv. „běžné mateřské dovolené“ náleží zaměstnankyním mzda. „Další mateřská dovolená“ již v určitých případech nemusí být placená. Po skončení „běžné mateřské dovolené“ má zaměstnankyně právo na vrácení se na stejné pracovní místo. Naopak po „další mateřské dovolené“ má právo se vrátit jak na totožné pracovní místo, které zaujímal před odchodem na mateřskou dovolenou, avšak pokud to není prakticky možné, pak i na jiné vhodné pracovní místo. Výraznější zvláštností oproti české právní úpravě je povinnost zaměstnankyně seznámit zaměstnavatele o odchodu na mateřskou dovolenou tak, že si zaměstnankyně musí být jistá, že tuto informaci o odchodu zaměstnavatel obdržel. Zaměstnankyně je tak povinna nejpozději 15. týden před týdnem, v němž se má dítě narodit informovat zaměstnavatele o tom, že je těhotná, musí sdělit očekávaný termín narození dítěte a datum, kdy má v úmyslu začít čerpat mateřskou dovolenou.

Dále by rovněž měla zaměstnankyně zaměstnavatele požádat o tzv. „*zákonnou mateřskou mzdu*“, popř. jinou dávku poskytovanou v mateřství dle dohody se zaměstnavatelem. Pokud toto není možné, například z důvodu, že zaměstnankyně neví, že je těhotná, musí tyto skutečnosti oznámit neprodleně po zjištění, že čeká dítě. Přijetí tohoto písemného oznámení musí zaměstnavatel potvrdit do 28 dnů po jeho obdržení. Bez tohoto není možné odejít na mateřskou dovolenou. Dále je zaměstnankyně povinna informovat zaměstnavatele o termínu návratu do pracovního procesu s tím, že tento termín je oprávněna změnit, nejpozději však 8 týdnů přede dnem nástupu, popřípadě plánované změny v nástupu. Po celou dobu čerpání mateřské dovolené, ať již běžné nebo další, je zaměstnankyně stále v pracovním poměru.

Těhotná zaměstnankyně má právní úpravou zaručeno právo na ochranu zdraví a bezpečnosti, a to i dítěte, dále na placené volno při prenatální péči, tedy zejména při lékařských prohlídkách a ošetření, i na relaxaci a dále jí je zaručeno spravedlivé zacházení v pracovněprávním vztahu, a to zejména nesmí být propuštěna, popřípadě s ní nesmí být ukončen pracovněprávní vztah pro nadbytečnost z důvodů souvisejících s mateřstvím.

Otcové nemají právní nárok na pracovní volno při doprovázení své partnerky např. k lékaři v souvislosti s předporodní péčí o dítě. Toto placené pracovní volno se vztahuje pouze na těhotné zaměstnankyně. Nicméně mnoho firem si uvědomuje, jak

důležitý je tento čas pro budoucí rodinu a dává svým zaměstnancům možnost buď vzít si placené volno, nebo aby zameškanou pracovní dobu budoucí otcové, popř. i „jen“ partneři napracovali.

Po dobu 39 týdnů po porodu náleží matkám mzda – tzv. „**zákonná mateřská mzda**“ [„*Statutory Maternity Pay (SMP)*“], kterou vyplácí zaměstnavatel. Tato mzda se v prvních 6 týdnech počítá ve výši 90 % zaměstnankyně průměrného týdenního výdělku s tím, že horní hranice není stanovena. Po zbývajících 33 týdnů je jim poskytována mzda ve výši předepsané částky, která činí dolní hranici ve standardní výši 124,88 liber týdně, nebo i nadále ve výši 90 % jejich průměrného výdělku s tím, že je vyplácena vždy vyšší částka.¹⁶² Je zde tedy po dobu od 7 do 33 týdne přesně stanoven minimální finanční nárok, který musí být zaměstnankyni po dobu mateřské dovolené vyplacen. Pro předčasně narozené dítě jsou stanovena zvláštní pravidla.

I v právní úpravě Velké Británie je povinnost zaměstnankyně čerpat mateřskou dovolenou bezprostředně po narození dítěte, a to s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví jak matky, tak i dítěte. Povinná mateřská dovolená začíná běžet obvykle první dva týdny bezprostředně po narození dítěte a započítává se jako součást „obyčejné mateřské dovolené“. V právní úpravě o mateřské dovolené je zakotvena rovněž vhodnost a užitečnost zůstání v kontaktu během mateřské dovolené zaměstnance a zaměstnavatele. Kdy zaměstnavatel je oprávněn přiměřeně kontaktovat zaměstnankyni na mateřské dovolené. Matka po porodu má nárok až na deset dní práce při mateřské dovolené s cílem usnadnit kontakt s prací a následné znovunavrácení se do pracovního procesu po skončení mateřské dovolené, aniž by ztratila nárok na dávky poskytované v mateřství. Případně je zaměstnankyně oprávněna si o těchto deset dní zkrátit mateřskou dovolenou, tedy čerpat je v kuse na konci mateřské dovolené, tj. v podobě navrácení se do pracovního procesu dříve. Tato situace je nazývána jako „*Keeping in Touch (KIT)*.“

Otec dítěte nebo partner zaměstnankyně má nárok na 2 týdny placené tzv. „**statutární otcovské dovolené**“ („*Statutory Paternity Leave*.“) Otec dítěte

¹⁶²Viz.:http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/Expectingorbringingupchildren/DG_10018741

nebo partner matky je povinen informovat zaměstnavatele o čerpání této otcovské dovolené minimálně 15 týdnů před týdnem, v němž se má dítě narodit.

„*Flexible working*,“ je institut, který umožňuje rodičům pečujícím o dítě přizpůsobit si svůj pracovní vztah svým potřebám. Zahrnuje jak možnost částečného pracovního úvazku („*part-time working*“), tak možnost pružné pracovní doby („*flexitime*“), tak i práci z domova („*homeworking*“). Jakmile se dítě narodí, má zaměstnankyně právo požádat o tento výše popsany model „pružné práce“, který zabezpečuje jak lepší péči o dítě, tak i výkon práce zaměstnankyně (zaměstnanec) při znovunavrácení se do pracovního procesu.

Teprve návratem zaměstnankyně (zaměstnanec) pečujícího o dítě zpět do práce může vzniknout právo na **rodičovskou dovolenou** (tzv. „*Parental leave*“). Jedná se celkem o 13 týdnů neplacené dovolené během prvních pěti let života dítěte. Rodiče zdravotně postižených dětí mohou čerpat až 18 týdnů rodičovské dovolené do 18. roku věku dítěte. Právo na rodičovskou dovolenou vzniká zaměstnanci teprve po odpracování u zaměstnavatele minimální nepřetržité doby v délce jednoho roku. Zaměstnavatel je oprávněn požadovat k prokázání péče o dítě při poskytnutí rodičovské dovolené, že zaměstnanec je uveden v rodném listě dítěte jako rodič, popř. osvědčení, že dítě je v jeho péči v případě adopce a že zaměstnanec má rodičovskou zodpovědnost za dítě do pěti let jeho věku (popř. do 18let, pokud se jedná o dítě zdravotně postižené).

Každý rodič může mít celkem až 13 týdnů rodičovské dovolené pro každé ze svých dětí až do jejich pátých narozenin. Je-li dítě osvojeno, může každý rodič čerpat celkem až 13 týdnů rodičovské dovolené. Toto může trvat až do pátého výročí umístění dítěte do rodiny, nebo až do jejich 18. narozenin, podle toho, co nastane dříve. Pokud je dítě zdravotně postižené (tzn. pobírající invalidní dávky), každý rodič má právo na rodičovskou dovolenou v délce až 18 týdnů až do jejich 18. narozenin.

Rodičovská dovolená je individuálním právem a nemůže se převést mezi rodiči. Např. otec nemůže čerpat pouhých deset týdnů rodičovské dovolené s tím, že převede na matku zbývající 3 týdny, tak, že ve výsledku matka bude čerpat rodičovskou dovolenou v celkové délce 16 týdnů. Rodičovská dovolená je poskytnutí neplaceného pracovního volna, každý zaměstnavatel však může pro své zaměstnance stanovit odlišné podmínky od oficiální právní úpravy, to znamená, že v pracovní smlouvě,

popř. kolektivní smlouvě může být stanoven nárok na mzdu po dobu rodičovské dovolené, popřípadě nárok na část mzdy.

Poskytování rodičovské dovolené je podobně jako u nás za účel péče o dítě, avšak ve Velké Británii má toto vyjádření jiný smysl, nežli v Čechách. Toto pracovní volno za účelem péče o dítě je poskytováno rovněž jako u nás k trávení více času s dítětem v prvních letech jeho života, k upevnění rodinných vztahu rodičů a dítěte, ale také zejména k péči o dítě při pobytu dítěte v nemocnici, k zajištění jeho hlídání u jiných osob, popřípadě institucích, k vyhledání vhodné školy pro dítě a podobně. Běžně tak v Británii není tato rodičovská dovolená čerpána v celku, avšak s ohledem na situace v průběhu celých pěti let věku dítěte s tím, že samozřejmě zaměstnanci je umožněno tuto rodičovskou dovolenou čerpat bezprostředně po ukončení mateřské, popř. otcovské dovolené.

Dále existuje celá řada dalších pracovněprávních výhod, které umožňují pracovněprávní předpisy Velké Británie nastávajícím a novým maminkám, mezi ně patří peníze pro dítě do svěřeneckého fondu (tzv. „*a Child Trust Fund*“), také program „Start mateřství - granty“ (tzv. „*Sure Start Maternity Grants*“), přídavek na dítě (tzv. „*Child Benefit*“), popř. zubní ošetření a daňové úlevy. Zde je však nutné poznamenat, jak již bylo řečeno v úvodu této kapitoly, že všechny tyto benefity záleží na osobní situaci a pracovněprávním vztahu té které zaměstnankyně nebo otce, partnera, tj. na délce pracovního poměru a podmínkách sjednaných v pracovní, popř. kolektivní smlouvě.

Při péči o dítě má každý zaměstnanec právo na přiměřené volno při řešení mimořádných situací s rodinou, například pokud je chůva pečující o dítě uznána dočasně pracovně neschopnou nebo neschopnou k péči o dítě. Zaměstnavatel však nemusí za tuto dobu zaměstnanci vyplatit mzdu, ani náhradu mzdy. Toto neplacené pracovní volno je označováno jako tzv. „**volno pro závislé**“ (tzv. „*Time off for dependants*“) a jeho poskytnutí závisí na ustanovení pracovní smlouvy, popř. písemného prohlášení o zaměstnání nebo příručky zaměstnavatele a dále na péči o dítě podle jeho věku. Závislým se v tomto případě rozumí manžel, manželka, partner, dítě, rodič nebo někdo, kdo žije se zaměstnancem v domácnosti jako člen rodiny. Závislý může být také kdokoli, kdo rozumně se spoléhá na zaměstnancovu pomoc

v případě nouze. Nouzí se rozumí jakýkoliv neočekávaný nebo náhlý problém týkající se někoho, kdo je závislí na pomoci zaměstnance či jeho péči.

Právo na pracovní volno z důvodu překážky v práci tzv. „volno pro závislé“ zahrnuje širokou škálu mnoha skutečností. Pod tuto překážku v práci se subsumuje většina důležitých překážek v práci na straně zaměstnance tak, jak jsou upraveny v našem zákoníku práce a v nařízení vlády č. 590/2006 Sb.. Patří sem tak péče o nemocného „závislého“ dle definice výše, jeho ošetřování, doprovod k lékaři v případě nemoci či úrazu, v případě, kdy osoba, která dlouhodobě pečuje o „závislého“ nemůže náhle tuto péči vykonávat, dále i k péči o závislou osobu, pokud se stala obětí přepadení nebo podobné události, dále sem patří i právo na pracovní volno k účasti na pohřbu osoby závislé a další situace.

Nárok na pracovní volno z důvodu překážky v práci „volno pro závislé“ nezávisí na počtu odpracovaných let, zaměstnanec je však povinen o existenci této překážky v práci neprodleně zaměstnavatele informovat. Délka tohoto pracovního volna není nikde přesně stanovena, jedná se však o dobu nezbytně nutnou – přiměřenou k vyřízení mimořádné události s tím, že obvykle by měla postačovat maximální délka v rozmezí 1 až 2 dnů. Při péči o dítě mohou toto pracovní volno čerpat oba rodiče současně pouze v situaci zvláště závažné, tedy nikoli např. pokud chůva onemocní a o dítě se nemá kdo postarat. Neexistuje žádný limit pro čerpání tohoto pracovního volna, tedy kolikrát může zaměstnanec využít volna na rodinné příslušníky, ale vždy je podmínkou, aby se jednalo o skutečně mimořádné události. Avšak pokud se zaměstnavatel domnívá, že zaměstnanec užívá tohoto pracovního volna více, než by bylo vodné, měl by zaměstnance o této skutečnosti předem varovat. V těchto případech je vždy nutná a rovněž i vhodná předchozí dohoda se zaměstnavatelem o poskytnutí tohoto pracovního volna. Jak již bylo uvedeno výše, jedná se o neplacené volno, proto je tato dohoda se zaměstnavatelem na místě i s ohledem na možné stanovení vyšších benefitů, tedy ať již v podobě mzdy, náhrady mzdy nebo možnosti napracování zameškané doby.

Toto pracovní volno se vztahuje pouze na mimořádné události, proto se pod tento bod nezahrnují okolnosti, jako jsou pravidelné návštěvy dítěte v nemocnici a podobně, na které je určena rodičovská dovolená.

Pokud zaměstnanec potřebuje pracovní volno z důvodu jiných, než jsou uvedeny výše, musí se obrátit na svého zaměstnavatele, zda neposkytuje další pracovní volno vyjma výše stanovených a pokud ne, pak závisí pouze na dohodě obou subjektů pracovněprávního vztahu, zda a za jakých podmínek zaměstnavatel zaměstnanci toto volno poskytne. V případě, že se zaměstnanci tohoto volna nepodaří dosáhnout a bude zaměstnavatelem odmítnut, může žádat tzv. zaměstnanecké tribunály (tzv. „*Employment Tribunal*“) o přezkoumání dané situace, a pokud tribunal zaměstnanci vyhoví a zjistí, že zaměstnavatel neměl na tento postup nárok, může tato instituce přiznat zaměstnanci nárok na odškodnění. Zaměstnanecké tribunály jsou speciální soudy, které se zabývají zaměstnaneckými problémy. Jsou o něco méně formální než ostatní soudy. Někdy se případem zabývají právníci, ale v jednoduchých případech lidé použijí úředníka odborové organizace, či někoho z poradenské agentury anebo zaměstnanci prezentují svůj vlastní případ sami.

V této kapitole jsem se snažila nastínit problematiku překážek v práci v právní úpravě Spojeného království, avšak s ohledem na značnou obšírnost problematiky a zaměření celé mé práce, zúžila jsem své bádání a komparaci pouze na osobní překážky v práci na straně zaměstnance s tím, že nejvíce jsem se zabývala mateřskou, otcovskou a rodičovskou dovolenou, jelikož tyto instituty - překážky v práci jsou v právní úpravě Velké Británie nejvíce upraveny, a to i s ohledem na směrnice Evropského parlamentu uvedené v kapitole „*3.1. Legislativa Evropských společenství/ Evropské unie týkající se překážek v práci (zejména na straně zaměstnance)*“. Zbývající překážky v práci jsou, vyjma tzv. „volna pro závislé“, po většině právem neupravené a závisí na každém zaměstnavateli, zda je upraví ve svých tzv. firemních brožurách, kolektivních smlouvách nebo v samotné individuální pracovní smlouvě. Oproti Slovenské právní úpravě zde již spatřujeme markantní rozdíly oproti české legislativě. Pojem otcovská dovolená není našemu právnímu řádu znám, kdy pracovní volno náleží nejen biologickému otci, ale i partnerovi matce dítěte, pokud je pověřen péčí o dítě, mateřská dovolená je rozdělena na dvě etapy s celkovou delší délkou pracovního volna a rodičovská dovolená není především určena k soustavné péči o dítě, ale zejména k obstarání běžných záležitostí souvisejících s péčí o dítě, jako je např. vyhledání vhodné školy, popř. chůvy, k péči o dítě pokud se o dítě nemůže postarat chůva,

která běžně o dítě pečuje nebo doprovod a péče o dítě po dobu jeho hospitalizace v nemocnici.

Velká Británie má naopak velmi důkladně upraveny možnosti následného znovunavrácení do pracovního procesu zaměstnankyní nebo zaměstnancem pečujícím o dítě. Tito zaměstnanci mají nárok na flexibilní pracovní dobu, na částečný pracovní úvazek, popřípadě na práci z domova.

Závěr

Tématem této vědecké práce byl „Institut překážek v práci v českém pracovním právu.“ Jedná se o soubor právních skutečností, které mají zásadní vliv na pracovněprávní vztahy a dotýkající se po většině každého zaměstnance a rovněž i korelativně zaměstnavatele. Tato práce si kladla za cíl probádat tuto oblast pracovního práva důkladněji a naznačit práva a oprávnění obou subjektů pracovněprávního vztahu i nad rámec zákoníku práce a prováděcích předpisů. A to tak, aby bylo podáno ucelené pojednání o této problematice s možným řešením neočekávaných a zákoníkem práce nepředvídatelných situacích, jak je například popsáno v jedné ze závěrečných kapitol s názvem „*Povodně*“.

V úvodu této poslední pasáže disertační práce je nutné shrnout, že současná právní úprava *de lege lata* v České republice v oblasti překážek v práci a s tím úzce související oblast rovného zacházení a zákazu diskriminace je v porovnání s mezinárodními dokumenty, zejména právní úpravou Evropských společenství, často převyšující úrovně a zřejmý nesoulad není znám. Avšak i přes toto konstatování jsem při probádání této problematiky shledala ne málo vyskytnuvších se někdy drobnějších, jindy výraznějších momentů, nad kterými by bylo vhodné se *de lege ferenda* zamyslet a zavést odbornou debatu. Následující řádky obsahují momenty nejpalčivější, kterými se tato práce zabývala detailněji, avšak řada dalších je obsažena v předchozích pojednáních.

Překážky v práci jsou právem uznané skutečnosti, které dočasně ztěžují nebo brání zaměstnanci ve výkonu práce vyplývajícího z pracovněprávního vztahu a zaměstnavateli brání v přidělování práce, kdy absence zaměstnance v práci je zaměstnavatelem omluvena při splnění podmínek stanovených pracovněprávními předpisy, vnitřním předpisem, popř. kolektivní nebo individuální smlouvou. Náhrada mzdy nebo platu a podmínky jejího vyplácení při nečinnosti zaměstnance jsou stanoveny těmito výše uvedenými dokumenty.

Takto by mohla znít definice, která v právním řádu České republiky chybí. Jedná se přitom o významnou složku pracovního práva, která je v praxi využívána jako jeden z nejčastějších institutů pracovněprávních vztahů. Právní úprava v této oblasti zůstává až na malé výjimky konzistentní, a to i přesto, že pracovněprávní vztahy procházejí

dynamickým vývojem, který vyžaduje zpětnou reakci a rozvíjení těchto skutečností. S ohledem na vytvoření řádu ve společnosti má být právo především stabilní, tedy nemá docházet k labilitě práva, k nepředvídatelnosti výsledků v rozhodovacích procesech soudů nebo zákonodárců. Vývoj společnosti však rovněž může znamenat nutnost přizpůsobení právního řádu novým podmínkám, při zachování minimálně základních standardů stability, efektivity a kontinuity platné legislativy. Domnívám se, že změna v právní úpravě by měla započít zejména v zakotvení výše uvedené (respektive modifikované) definici překážek v práci. Je zřejmé, že pojem překážek v práci dokážeme vyčíst ze samotných ustanovení o konkrétních překážkách a definicí odborných termínů se zabývá právní věda konkrétního právního oboru (v našem případě teorie pracovního práva). Obecná definice je však vhodná nejen s ohledem na přiblížení práva laické veřejnosti, ale také s ohledem na možné rozšíření tohoto institutu do smluvní oblasti. Oba subjekty pracovněprávního vztahu si tak mohou vzájemným konsensem rozšířit okruh překážek v práci vycházejíce přitom ze základní definice tohoto pracovněprávního institutu.

Toto rozšíření by mělo být zejména v souladu s revidovanou rámcovou dohodou provedenou směrnicí Rady 2010/18/EU, kdy tato dohoda se zabývá poskytnutím rodičovské dovolené pracujícím mužům a ženám z důvodu narození nebo osvojení dítěte. Dohoda směřuje k péči o dítě jeho rodiči tak, aby byla zajištěna osobní péče rodiči po dobu nejméně 4 měsíců a nejvýše však do věku osmi let dítěte. Jedním z nejdůležitějších institutů této revidované dohody je nepřenosné právo na čerpání rodičovské dovolené, kdy pro podporu rovnoměrnějšího čerpání dovolené oběma rodiči by měl být nepřenosný alespoň jeden z těchto čtyř měsíců. Tato práce se především zaměřovala na osobní překážky v práci na straně zaměstnance se speciálním zaměřením na péči o dítě, a proto bych tímto chtěla zdůraznit právo a zároveň i povinnost pracujícího muže pečovat o své dítě rovnocenně s matkou dítěte, kdy tento institut v současné české právní úpravě chybí a de lege ferenda by měla být tato skutečnost napravena. Emancipací společnosti dochází ke zrovnoprávnění rolí obou rodičů a účastí při porodu dítěte a následnou společnou péčí o dítě s matkou se významně prohlubují rodinné vazby všech tří členů rodiny, což je pro společnost velmi významným momentem. Rodiče se samozřejmě nemusejí, ani by z ekonomického hlediska ve většině případů ani nebylo možné, podílet na péči a výchově dítěte celodenně

současně, ale jde zejména o samotné střídání péče, o čemž jsem detailněji pojednala v této práci v mnoha kapitolách.

Česká republika se zapojila do podpory otců při péči o děti projektem Ministerstva práce a sociálních věcí s názvem „*Táto, jak na to?*“ Jedná se o koncept, který se snaží poukázat na pozitivní význam aktivního otcovství, zapojování otců do každodenní péče o děti, tedy zejména vodění dětí do školky a školy, pomoc při domácí přípravě do školy, zajištění stravy a hygieny a trávení společného volného času. Cílenou skupinou tohoto projektu nejsou jen samotní otcové, ale rovněž i zaměstnavatelé. Ty chce tento projekt oslovit s tím, aby více a nediskriminačně akceptovali zájem otců o zapojení do péče o děti a vycházeli jim v tomto ohledu vstřícně při péči o dítě. Další cílovou skupinou jsou samotní zákonodárci, jelikož je nutné tento koncept aktivního otcovství promítnout i do českého právního řádu.¹⁶³ Tento projekt je podporován i současnou vládou.

V rámci překážek v práci se jedná zejména o vytvoření institutu tzv. „*otcovské dovolené*.“ Zakotvení tohoto institutu do českého právního řádu již předpokládá tzv. „*Prorodinný balíček*“, který v listopadu roku 2008 vydal tehdejší Ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas,¹⁶⁴ a ve kterém deklaroval snahu vlády o sladění pracovního a rodinného života, a to konkrétně vytvářením vlídnějšího prostředí rodičům pro snadnější sladění pracovního a rodinného života. Vytvoření nového institutu tzv. „*otcovské dovolené*“ mělo být spojeno s novou dávkou nemocenského pojištění tzv. „*otcovské*“, jejímž cílem měla být právě podpora aktivního otcovství. Otec dle tohoto balíčku by mohl dočasně přerušit práci s tím, že bude (nejčastěji společně s matkou) pečovat o novorozené dítě. Podmínkou je, že pojištěnec musí nastoupit na otcovskou dovolenou nejpozději do uplynutí šesti týdnů věku dítěte nebo do 6 týdnů ode dne svěřením dítěte do péče nahrazující péči rodičů. Cílem Nečase tedy bylo zapojit otce do péče o dítě hned po narození a tím upevnit rodinné vazby. Podobná úprava je již ve Velké Británii, kde právo na pracovní volno v souvislosti s narozením dítěte nemá pouze otec dítěte, ale i druh matky, které se dítě narodilo. Domnívám se, že tento trend je cesta správným směrem, jelikož se jedná o vytvoření základního vztahu mezi dítětem

¹⁶³ Viz. Tisková zpráva MPSV: „Zájem o aktivní otcovství pozvolna stoupá, dokazují to výsledky průzkumu.“ Ze dne 27.4.2010

¹⁶⁴ Současný Předseda vlády České republiky

a otcem. Jestliže dokážeme prohloubit a upevnit rodinné vztahy a dát dítěti vzor v podobě rodičů, kteří jsou schopni a ochotni se postarat o své dítě, pak toto dítě bude vidět mimo jiné i morální povinnost postarat se nejen o své dítě, ale právě i o své rodiče a tím zlepší ekonomickou situaci nejen rodiny, ale i samotného státu, jelikož nedojde k zatížení sociálního systému v podobě péče o seniory v ústavech, kde pobyt a péče jsou ve většině případů hrazeny státem (ať již částečně nebo celkově). Bohužel současné vedení ministerstva o zavedení tohoto nového institutu „otcovské dovolené“ nejeví velký zájem, přesto bych de lege ferenda doporučovala tento institut „otcovské dovolené“ zavést do právního řádu České republiky, a to i s ohledem na současnou politiku Evropské unie, tedy zejména snahu europoslanců společně s rozšířením mateřské dovolené, prosadit otcovskou dovolenou do všech právních řádů členských zemí Evropské unie.

V této souvislosti je nutné se zmínit o novele směrnice EU o poskytování mateřské dovolené, kdy by měla být prodloužena délka poskytování mateřské dovolené na 20 týdnů s plnou náhradou mzdy. Debata na toto téma probíhá na půdě Evropského parlamentu, jak je již detailněji rozebráno v kapitole „3.1. *Legislativa Evropských společenství/Evropské unie týkající se překážek v práci (zejména na straně zaměstnance)*.“ Domnívám se, že tato novelizace je nevhodná s ohledem na současnou ekonomickou situaci. Přestože 20 týdnů v životě dítěte je velmi důležitých a každá matka by je měla svému dítěti věnovat, je toto neudržitelné z pohledu kompenzace mzdy v plné výši. Tato refundace mzdy by mohla znamenat další prohlubování hospodářské krize v zemích Evropské unie.

Dalším bodem tzv. „*prorodinného balíčku*“ byla péče o dítě jinou osobou nežli rodiči. Ministerstvo zdravotnictví již v roce 2008 prohlásilo (a nové vedení Ministerstva tento názor rovněž projevilo), že nepovažuje za nezbytné, aby péče o všestranný rozvoj zdravých dětí do 3 let věku byla dále poskytována v režimu zdravotnického zařízení, neboť není důvod, aby zdravé děti, které nepotřebují zdravotní péči, pobývaly ve zdravotnickém zařízení. Je však nutné si uvědomit, že se jedná o skutečně malé děti, které nemají vytvořeny základní sociální zásady a návyky, a proto se nedomnívám, že zrušení jeslí se zdravotnickým personálem je správné. Opačný trend, tedy rozšiřování jeslí, popř. mateřský škol je nezbytné, a to s ohledem na dlouhodobě nedostatečný počet míst pro děti v těchto institucích. Nečas propagoval místo jeslí tzv. „*Evidovaného*

poskytovatele vzájemné rodičovské výpomoci.“ Cílem mělo být vytvoření předpokladů pro legální poskytování péče o děti za úplatu, rozšířit nabídku těchto služeb a zvýšit jejich dostupnost. Mělo dojít ke zjednodušení celého systému, odbyrokratizování, snadnější a levnější aplikovatelnost, nenáročnost na státní rozpočet a k podpoře rozvoje soukromého sektoru. A to podle vzoru řady evropských zemí. Například ve Francii o 18 % dětí do 3 let věku pečují licencované (registrované) pečovatelky v jejich domácnostech s podporou státu, kdy v roce 2006 jich bylo 500 tis. Dále se nejčastěji využívají služby licencované pečovatelky a au-pair. Velká Británie má péči o děti v předškolním věku zajištěnu zejména na soukromé bázi. Často to bývají tzv. „*childminders*“ – tedy o péči o děti v domácím prostředí, především v domácnosti poskytovatelky, kdy péče je poskytována dětem do 8 let a maximální počet hlídaných dětí je šest. Bohužel ani tento institut nebyl zaveden a o jeho aplikaci se neuvažuje.

Právní úpravou Spojeného království by se Česká republika mohla zejména inspirovat v detailních ustanoveních při znovunavrácení se zaměstnankyně (zaměstnanec) pečujících o dítě do pracovního procesu. Ve Velké Británii se jedná o tzv. institut „*Flexible working*,“ jehož hlavním cílem je přizpůsobit pracovní vztah potřebám rodičů pečujících o dítě, a to zejména možností částečného pracovního úvazku („*part-time working*“), upravení pracovní doby na pružnou pracovní dobu („*flexitime*“), tak i umožnění výkonu práce z domova („*homeworking*“). V České republice jsou tyto možnosti úpravy pracovního vztahu rovněž zakotveny v právním řádu, avšak problémy nastávají v praxi, kdy zaměstnavatelé by měly svým zaměstnancům umožnit výše uvedené instituty využívat, avšak ve většině případů zde chybí povinnost zaměstnavatele k flexibilní změně pracovního vztahu na žádost zaměstnankyně pečující o dítě. V současné době vidí většina zaměstnavatelů zaměstnankyni nebo zaměstnanec pečující o dítě jako nevhodného zaměstnance, s kterým do firmy přicházejí pouze potíže v podobě nutného čerpání pracovního volna, ať již např. z důvodu nemoci dítěte nebo případně čerpáním další mateřské nebo rodičovské dovolené v souvislosti s narozením druhého a dalšího dítěte. Tento trend je značně nežádoucí a Česká republika by se měla zaobírat přesně opačným směrem, a to v této práci často uvedeným trendem sladování pracovního a rodinného života, jak je tomu i v ostatních vyspělých zemích, zejména zemích západního světa.

S tímto souvisí i nutnost poskytnout zaměstnavatelům motivaci ze strany státu k tomuto sladění profesního a rodinného života, a to například v podobě daňových úlev v souvislosti se zřízením firemních mateřských škol, kterých je v současné době v České republice velmi málo díky ekonomické nevýhodnosti pro zaměstnavatele. Správným signálem pro zaměstnavatele je například „*Univerzitní mateřská škola Lvíčata*“, která je provozována od září roku 2010 jako samostatná součást Českého vysokého učení technického. Tato mateřská škola je určena nejen pro samotné zaměstnance univerzity, ale i pro její studenty. Jak sama na svých webových stránkách uvádí, má Univerzita na vybudování mateřské školy velký zájem, a to jednak „z důvodu dřívějšího návratu zaměstnanců z rodičovské dovolené, dokončení studia studentů, zajištění jednoduššího návratu do profesního života, k nižší fluktuaci a odchodu mladých zaměstnanců do soukromé sféry atd.“¹⁶⁵ Dalšími firmami, které zavedly pro své zaměstnance firemní školky, jsou například společnosti SAZKA, a.s., Raiffeisenbank a.s. nebo Agentura pro podporu podnikání a investic CzechInvest. Takto přesně by měla vypadat skutečná praxe prorodinné politiky zaměstnavatele. Tedy snahy zaměstnavatele o vytvoření optimálních podmínek pro skloubení rodinného a profesního života zaměstnance. Bohužel tento trend je v českém pracovním prostředí prozatím pouze výjimečný a jak již bylo uvedeno výše, jednou z brzd prorodinné politiky je i samotná legislativa, která by de lege ferenda měla zakotvovat daňové úlevy a další zvýhodnění pro zaměstnavatele vytvářející příznivé pracovní podmínky pro zaměstnance pečující o děti. Podrobněji jsem o této problematice pojednala v kapitole „Pojem a vymezení chráněných osob a jejich postavení v zaměstnání.“ Zde je zejména uveden tzv. „*family-friendly-index*“, který vyjadřuje úroveň podmínek příznivých pro rodinu ve velkých amerických podnicích. Například v Rakousku či Německu se jedná o možnost používat při splnění kritérií evropsky uznávanou značku „*work & family*“ a v českém měřítku je obdoba v podobě auditu „*Rodina a zaměstnání*.“

Důležitou kapitolou této práce je „*Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace*.“ Tento institut se velmi promítá do pracovních vztahů zaměstnanců a zaměstnavatelů a v souvislosti s tématem této práce se tomu děje například

¹⁶⁵ Viz. [www: http://lvicata.cvut.cz](http://lvicata.cvut.cz)

při diskriminaci otců v péči o dítě, jak již bylo výše naznačeno. Důležitým bodem v této oblasti bylo přijetí antidiskriminačního zákona, který společně s Veřejným ochráncem práv znamená jednodušší aplikaci antidiskriminačních opatření do pracovněprávních vztahů a následně, v případě porušení této zásady, jednoznačná pravidla pro nápravu protiprávního stavu.

Diskriminaci však můžeme spatřovat i v současné právní úpravě, a to v poskytování rodičovského příspěvku ve zvýšené výměře, kdy je zákonem stanovena podmínka pro poskytnutí tohoto příspěvku v nároku na peněžitou pomoc v mateřství nebo peněžitou pomoc ve výši nejméně 380,- Kč za kalendářní den z důvodu porodu nebo převzetí dítěte zakládajícího nárok na rodičovský příspěvek. Tímto bodem jsou diskriminováni zaměstnankyně i zaměstnanci, kteří nedosahují vyšších příjmů a tím si nemohou zvolit čerpání rodičovského příspěvku, a v této souvislosti i rodičovské dovolené, ve zvýšené výměře do 2 let věku dítěte. Dle programového prohlášení současné vlády by od 1. 1. 2011 měla být tato nesprávnost odstraněna a zaměstnanci by mohli rodičovskou dovolenou s vyšší rodičovskou dávkou čerpat i ti, jejichž příjem je nižší než 16.000,- korun hrubého měsíčně. Toto se jeví jako velmi podstatná změna v péči o dítě, jelikož pro mnoho rodin je v současné ekonomické situaci velmi obtížné celodenně pečovat o dítě až do jeho 3 let věku. Tito zaměstnanci se tak mohou navrátit do zaměstnání již po 2 letech a upravit své pracovněprávní závazky tak, aby mohli skloubit jak péči o dítě, tak zajistit vhodnou ekonomickou situaci rodiny.

V souvislosti s rodičovskou dovolenou se de lege ferenda nabízí uzákonit možnost zaměstnankyně (zaměstnanec) přerušit rodičovskou dovolenou, vrátit se do pracovního procesu s možností znovunavrácení na rodičovskou dovolenou, podobně jako tomu je ve Velké Británii. Doba pro čerpání rodičovské dovolené by byla posunuta až například do věku 7let dítěte, kdy samotná délka čerpání rodičovské dovolené by zůstala neměnná, tj. v max. délce 3let, avšak zaměstnankyně (zaměstnanec) by nemusela vyčerpat tuto dobu jednorázově, ale dle potřeby dítěte, své i zaměstnavatele. Toto by bylo výhodné jak pro samotného zaměstnanec, tak i pro zaměstnavatele, jelikož zaměstnanec by čerpal toto volno nad 3 roky věku dítěte po dohodě se zaměstnavatelem, kdy využitelnost by se mohla naskýtat např. při náhlé špatné finanční situaci rodiny, popř. při nutnosti zaměstnavatele na krátký časový úsek povolát

zaměstnanec k výkonu práce před 3. rokem věku dítěte, avšak zaměstnankyni (zaměstnanci) by se nezkracovala doba určená pro trávení času s dítětem. V případě, kdy by došlo ke konfliktu zaměstnavatele a zaměstnance s čerpáním vybrané rodičovské dovolené nad 3 roky věku dítěte, bylo by uzákoněno právo zaměstnankyně (zaměstnance) vyčerpat tuto dobu i bez souhlasu zaměstnavatele tak, aby poslední den nevyčerpané rodičovské dovolené vyšel na den 7. narozenin dítěte. Je zřejmé, že tímto by nebyly vyřešeny všechny problémy naskýtající se v případě uzákonění této změny. Jedná se pouze o námět k diskusi.

Dalším bodem, který jsem podrobila kritickému pohledu a nastínila možné řešení *de lege ferenda* je opakem narození, a to úmrtí. Jedná se o právní událost, tj. skutečnost nezávislou na vůli člověka, avšak pozůstalého velmi ovlivňující. Jak již jsem detailněji rozebrala v příslušné kapitole, domnívám se, že se jedná o natolik traumatizující událost, že by si měla zasloužit citlivější právní úpravu. A to v podobě rozšíření pracovního volna z důvodu úmrtí v bodě 7. nařízení vlády č. 590/2006 Sb. v písmeně a) na 5 pracovních dnů a v písmeně b) na 2 pracovní dny.

S úmrtím souvisí i Listinou deklarované nezadatelné, nezczitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné právo každého člověka na dědění. Toto zaručené právo pro každého občana této země však není vždy zaručeno v případě, kdy se zaměstnanec chce informovat o svém dědickém právu, o stavu dědického řízení, o znění poslední vůle zůstavitele, o znění listiny o vydědění, popřípadě zejména o soupisu aktiv a pasiv dědictví. Jestliže zaměstnanec vyčerpal veškerou svou řádnou dovolenou v průběhu roku, úřední hodiny notáře jako soudního komisaře se kryjí s pracovní dobou zaměstnance a zaměstnavatel odepře zaměstnanci účastnit se dědického projednání, popřípadě i se jen seznámit s obsahem dědického spisu, (na což má zaměstnavatel dle současné legislativy právo), pak by v krajním případě mohlo dojít ke kolizi pracovního práva a ústavního zákona, jako normy nadřazené. Jelikož dědic se může o přijetí popř. odmítnutí dědictví rozhodnout pouze na základě zprostředkovaných svědectví svých zmocněnců, popřípadě písemných zpráv notáře, kdy oba dva zdroje nebudou nikdy dostatečně směrodatné a zvláště v případě laické veřejnosti nepokryjí všechny otázky související s dědictvím, na které má účastník dědického řízení právo, jako osobní konfrontace dědice a notáře. V důsledku nedostatečných informací se může stát, že případný dědic odmítne dědictví, které by na základě skutečných faktů nikdy

neodmítl a tím dojde k zásadnímu porušení práva na dědění. Na základě důvodů v příslušné kapitole důkladně rozpracovaných bych tedy dále de lege ferenda navrhovala rozšířit institut úmrtí o překážku v práci na základě účasti u dědického řízení, kdy má zaměstnanec nárok na pracovní volno. Jednalo by se o dobu nezbytně nutnou, nejvýše však na 1 den, pokud je zaměstnanec účastníkem dědického řízení, popř. vypravitelem pohřbu a pokud uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu.

Pokud se týče náhrady mzdy, domnívám se, že tato problematika by měla být na dohodě toho kterého zaměstnavatele a zaměstnance s tím, že prioritou je poskytnutí pracovního volna a jelikož se jedná většinou o zaměstnancův prospěch, doporučovala bych bez náhrady mzdy nebo s možností napracování zameškané doby.¹⁶⁶

Další oblastí, která by měla být řešena odbornou veřejností je doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět. V této situaci by de lege ferenda dle mého názoru měly být stanoveny (resp. zvýšeny) minimální standardy, kdy zaměstnavatel by byl povinen umožnit doprovod zdravotně postiženého dítěte jednomu členovi rodiny do školského zařízení a zpět s možností střídání (tj. např. jeden z rodičů by dítě doprovázel na cestě do školského zařízení a druhý z rodičů na cestě zpět domů). Kdy tato situace by byla řešena ať už formou pružné pracovní doby, nebo jiným přizpůsobením pracovní doby nebo možností napracování takto zmeškané doby, a to v případě, kdy dopravu dítěte do školského zařízení není možno zajistit jiným způsobem. Šest pracovních dnů v kalendářním roce není dostatečnou dobou k realizaci studia dítěte zdravotně postiženého tak, aby všichni členové mohli zůstat v pracovním životě, který je ve většině případů přínosným pro tuto rodinu. A to ať již s ohledem na vyšší finanční příjem rodiny, tak i na změnu prostředí toho člena rodiny, který se nevěnuje pouze rodinným záležitostem, ale profesní kariéře, která přináší odreagování v pracovním prostředí v jiném kolektivu osob než je rodina.

Jak již z výše uvedeného vyplývá, hlavním mottem celé této disertační práce je vzájemná ochota a snaha o porozumění a domluvu mezi zaměstnancem

¹⁶⁶ Viz.: Příloha č. 19 – Vzor vnitřního předpisu o rozšíření okruhu překážek v práci

zaměstnavatelem. Pokud bude pracovní vztah obou subjektů založen na vzájemné důvěře prost intrik a sporů, bude pozitivně ovlivňovat i ostatní zaměstnance, vlastní rodinu zaměstnance, budoucí generace zaměstnanců a zaměstnavatelů. Pracovní právo je jednou z mála oblastí právního řádu, které se dennodenně dotýká většiny občanů této země a zejména závisí na vůli obou subjektů pracovního vztahu. Jestliže vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem bude vyhrocený, plný problémů a svárů, promítne se tento stav i do osobního života zaměstnance, který bude frustrovaný a deprimovaný z pracovní činnosti a tato frustrace následně ovlivní i vztah s rodinou. Je proto nutné a přímo závazné pro celou společnost, aby zaměstnanec neměl pouze zákonem stanovené právo na příznivé pracovní podmínky, ale aby i tato litera zákona se stala aplikovanou v praxi.

Ustanovení § 2 zákoníku práce ovlivňuje překážky v práci nejvíce. Zásada „co není zakázáno, je dovoleno“ se v tomto institutu a vzájemných pracovněprávních vztazích promítá do většiny překážek v práci, kdy právě na základě této zásady je možné se smluvně odchýlit od ustanovení zákona ve prospěch zaměstnance. Bohužel, toto není situace častá. Přitom právě u institutů jako jsou pracovní neschopnost a s ní související karenční doba, svatba, úmrtí, zvyšování kvalifikace a další by se lehce dala aplikovat možnost zaměstnance napracovat zameškanou dobu, kdy za napracovanou dobu by zaměstnanci náležela mzda, jak jsem detailněji rozebrala v samostatných kapitolách. Samozřejmě, že ne ve všech povolání je toto možné, ale u většiny ano a de lege ferenda bych navrhovala tuto možnost zaměstnance uzákonit s tím, že o určení doby k napracování by rozhodoval zaměstnavatel dle svých potřeb.

Pracovní právo má být flexibilní a ochránářské, což se snoubí do pojmu tzv. „flexicurity.“ Z tohoto důvodu se domnívám, že je důležité motivovat zaměstnance, ale i zaměstnavatele k vzájemným dobrým vztahům, tedy k přizpůsobení se jeden druhému, k ochotě zaměstnance pracovat přesčas, pokud je to potřebou zaměstnavatele a naopak k vyjití vstříc zaměstnavatelem zaměstnanci při čerpání pracovního volna z osobních důvodů bez nutnosti čerpání dovolené, která má sloužit k regeneraci zaměstnance, nikoli k zařizování důležitých osobních zájmů. Je nutné vytvořit kompromis mezi oběma subjekty. A to při splnění výše uvedené základní ochránářské funkce pracovního práva, která bude pouze v nezbytně nutné míře zasahovat do oprávněných zájmů zaměstnavatele.

PŘÍLOHY

Seznam příloh

- Příloha č. 1 - Míra zaměstnanosti 15 – 64 letých a 55 – 64 letých v členských zemích EU (v %)
- Příloha č. 2 - Podíl pracujících na částečný úvazek z celkového počtu hlavních zaměstnání v zemích EU (v %)
- Příloha č. 3 – Věk a vzdělání zaměstnaných v národním hospodářství v letech 1993 – 2009
- Příloha č. 4 – Narození a zemřelí v letech 1950-2009 v ČR
- Příloha č. 5 - SMĚRNICE RADY 2010/18/EU ze dne 8. března 2010
- Příloha č. 6 - Nejvyšší přípustné hmotnostní limity pro zvedání a přenášení břemen těhotnými ženami a matkami do konce devátého měsíce po porodu v pracovní poloze vstoje nebo vsedě
- Příloha č. 7 - Judikát ESD – rovné zacházení
- Příloha č. 8 – Věková skladba obyvatelstva v roce 2050
- Příloha č. 9 - Vzor žádosti o převedení na jinou práci
- Příloha č. 10 - Vzor jednostranného převedení na jinou práci z důvodu těhotenství zaměstnankyně
- Příloha č. 11 – Vzor žádosti o poskytnutí rodičovské dovolené
- Příloha č. 12 – Vzor žádosti o poskytnutí dovolené (na zotavenou) po skončení mateřské dovolené
- Příloha č. 13 – Vzor dohody o sjednání kratší pracovní doby
- Příloha č. 14 – Vzor žádosti o sjednání kratší pracovní doby u zaměstnankyně pečující o dítě mladší než 15 let
- Příloha č. 15 – Vzor odmítnutí žádosti o sjednání kratší pracovní doby u zaměstnankyně pečující o dítě mladší než 15 let
- Příloha č. 16 – Vzor žádosti o sjednání kratší pracovní doby
- Příloha č. 17 – Vzor o jinou vhodnou úpravu pracovní doby z důvodu dopravy dítěte zdravotně postiženého do školského zařízení
- Příloha č. 18 – Vzor rozhodnutí o neomluvené nepřítomnosti v práci
- Příloha č. 19 – Vzor vnitřního předpisu o rozšíření okruhu překážek v práci

- Příloha č. 20 – Vzor oznámení zaměstnance o vzniku překážky v práci bezodkladně po jejím vzniku
- Příloha č. 21 – Vzor žádosti o poskytnutí pracovního volna v souladu s nařízením vlády č. 590/2006 Sb.
- Příloha č. 22 – Vzor žádosti o poskytnutí neplaceného pracovního volna
- Příloha č. 23 – Vzor dohody o pracovní činnosti s právem zaměstnance na pracovní volno při překážkách v práci a na dovolenou
- Příloha č. 24 – Vzor dohody o zvýšení kvalifikace zaměstnance
- Příloha č. 25 - Zákony Slovenské republiky v oblasti rodiny a hmotné nouze
- Příloha č. 26 - Priemerná hrubá mesačná mzda v roku 2009 podľa krajov a pohlavia
- Příloha č. 27 - Popisné štatistické charakteristiky hrubých mesačných miezd (percentily) v roku 2009 podľa pohlavia
- Příloha č. 28 - Porovnanie miery nezamestnanosti (15-74) a jej vývoja v EÚ, krajinách, ktoré pristúpili v roku 2004, USA a Japonsku v rokoch 2003 a 2007
- Příloha č. 29 - Podiely zamestnancov podľa pásiem priemernej hrubej mesačnej mzdy v roku 2009
- Příloha č. 30 - Podiely zamestnancov v pásmach priemernej hrubej mesačnej mzdy v roku 2009 podľa pracovního času a pohlavia v %
- Příloha č. 31 – Míra zaměstnanosti a nezaměstnanosti ve Velké Británii
- Příloha č. 32 - Míra zaměstnanosti: podle věku nejmladšího nezaopatřeného dítěte, 2008, Velká Británie

**Příloha č. 1 - Míra zaměstnanosti 15-64letých a 55-64letých v členských zemích EU
(v %)**

Země	3. čtvrtletí 2009					
	15-64 let			55-64 let		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
EU 27	64,8	71,0	58,7	46,2	54,9	37,9
Rakousko	72,3	77,8	66,8	41,2	51,5	31,5
Belgie	61,4	67,0	55,8	35,9	43,5	28,5
Bulharsko	63,1	67,4	58,9	46,7	54,8	39,7
Kypr	70,0	78,0	62,3	57,3	73,5	41,5
Česká republika	65,2	73,7	56,5	46,4	58,9	34,8
Dánsko	76,3	78,9	73,7	59,0	66,4	51,6
Estonsko	63,4	65,1	61,8	58,5	55,7	60,6
Finsko	69,3	70,5	68,0	55,8	55,0	56,5
Francie	64,6	68,8	60,5	39,2	41,8	36,8
Německo	71,0	75,8	66,1	55,9	63,5	48,5
Řecko	61,7	74,0	49,3	42,6	57,9	28,2
Maďarsko	55,5	61,2	49,9	32,8	40,5	26,6
Irsko	61,8	66,1	57,5	50,8	60,4	41,1
Itálie	57,5	68,9	46,1	35,8	46,8	25,4
Lotyšsko	59,8	60,9	58,8	48,0	47,7	48,2
Litva	60,4	59,6	61,2	51,1	54,3	48,6
Lucembursko	65,8	73,8	57,5	37,7	44,8	30,2
Malta	55,1	71,7	37,8	26,1	42,4	10,1
Nizozemsko	77,0	82,4	71,5	55,5	65,8	45,1
Polsko	59,9	66,9	53,0	33,2	45,7	22,2
Portugalsko	65,8	70,5	61,1	49,2	57,1	42,1
Rumunsko	60,4	67,2	53,5	44,8	55,0	35,8
Slovensko	60,1	67,4	52,8	40,2	55,3	27,1
Slovinsko	68,3	71,9	64,6	37,3	47,7	26,9
Španělsko	59,7	66,4	53,0	43,7	55,9	32,2
Švédsko	72,9	75,0	70,8	70,0	73,6	66,4
Spojené království	69,8	74,7	65,0	57,4	66,1	49,1

Zdroj: Eurostat. Pořadí zemí je uvedeno abecedně podle anglických názvů.

Příloha č. 2 - Podíl pracujících na částečný úvazek z celkového počtu hlavních zaměstnání v zemích EU (v %)

Země	3. čtvrtletí 2009		
	15+ let		
	celkem	muži	ženy
EU 27	18,7	8,3	31,2
Rakousko	24,1	8,6	42,2
Belgie	23,0	8,6	40,6
Bulharsko	2,3	2,2	2,4
Kypr	8,3	5,1	12,4
Česká republika	5,5	2,8	9,1
Dánsko	26,1	15,5	37,8
Estonsko	10,5	8,0	13,0
Finsko	13,1	8,6	17,9
Francie	17,1	5,9	29,4
Německo	26,2	10,2	45,0
Řecko	5,8	3,1	9,9
Maďarsko	5,9	4,3	7,9
Irsko	21,3	11,0	33,4
Itálie	14,2	5,3	27,5
Lotyšsko	9,2	8,1	10,2
Litva	8,2	6,2	10,1
Lucembursko	17,3	5,0	33,6
Malta	11,6	5,3	24,1
Nizozemsko	48,3	25,0	75,7
Polsko	8,3	5,7	11,5
Portugalsko	11,2	7,2	15,8
Rumunsko	10,4	9,2	11,9
Slovensko	3,6	2,7	4,8
Slovinsko	11,4	8,8	14,4
Španělsko	12,3	4,7	22,0
Švédsko	26,2	13,5	40,2
Spojené království	26,1	11,7	42,6

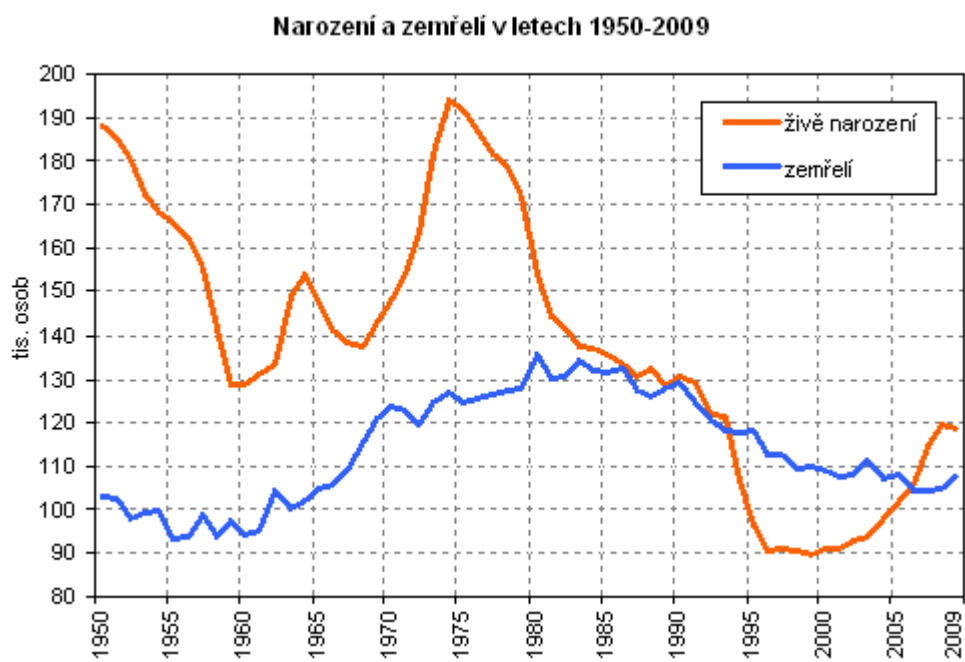
Zdroj: Eurostat. Pořadí zemí je uvedeno abecedně podle anglických názvů.

Průběh č. 3 - VĚK A VZDĚLÁNÍ ZAMĚSTNANÝCH V NÁRODNĚM HOSPODÁŘSTVÍ LÉTECH 1993 - 2009

Území : Česká republika - NUTS1	ZAMĚSTNANÍ M														v tis.		
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006		2007	2008
CELKEM	4 873,5	4 926,8	4 962,6	4 972,0	4 936,5	4 865,7	4 764,1	4 731,6	4 727,7	4 764,9	4 733,2	4 706,6	4 764,0	4 828,1	4 922,0	5 002,5	4 934,3
Věková skupina:	284,9	271,6	221,1	199,4	151,1	127,4	99,9	66,6	49,3	42,8	38,6	33,3	32,6	33,7	33,7	35,7	32,3
15 až 19 let	493,5	533,0	576,9	599,4	601,1	593,0	550,2	529,2	494,3	449,1	407,9	362,4	336,4	339,0	348,2	341,3	321,2
20 až 24 let	502,5	521,0	525,3	524,4	530,7	531,3	580,2	610,0	632,0	660,7	664,2	648,4	639,2	625,9	614,5	603,7	587,3
25 až 29 let	547,2	558,7	576,7	584,2	594,8	584,8	546,4	544,2	533,2	567,3	589,9	629,2	670,5	693,1	723,3	731,4	714,7
30 až 34 let	689,6	660,0	629,9	597,4	567,3	545,2	556,6	582,5	590,5	589,4	595,3	586,2	587,3	601,0	620,3	609,1	602,2
35 až 39 let	750,4	748,5	739,4	726,8	708,0	675,8	644,5	607,6	588,4	568,8	552,3	572,7	593,7	619,8	632,1	645,6	632,7
40 až 44 let	705,7	725,6	739,9	740,6	742,1	715,8	695,7	669,3	665,7	673,4	651,8	619,5	608,3	591,4	579,7	581,6	594,1
45 až 49 let	879,2	910,5	936,8	966,4	983,2	933,9	842,2	659,3	655,2	644,1	641,9	641,3	642,2	642,6	642,6	638,5	610,6
50 až 54 let	294,9	284,8	265,8	262,5	263,7	287,0	312,1	317,5	329,1	300,2	276,6	259,9	259,9	270,9	270,9	270,9	268,3
55 až 59 let	61,0	69,3	94,9	99,9	87,1	87,1	88,1	88,1	88,1	88,1	113,0	113,0	131,7	143,7	170,9	184,8	186,3
60 až 64 let	75,4	76,2	72,9	72,1	68,4	63,3	61,6	56,5	53,5	54,2	54,0	54,1	58,7	66,1	69,0	69,0	77,0
65 a vícelet																	
Význam věku (SCED 97)	662,7	610,0	599,3	540,9	487,7	466,6	412,3	384,4	360,1	349,7	321,0	296,9	271,8	263,7	293,7	289,9	261,8
Základní vzdělání bez vysokoškolského	2 224,9	2 253,5	2 260,9	2 289,0	2 289,1	2 211,6	2 183,7	2 099,1	2 053,5	2 076,0	2 076,5	2 039,4	2 004,6	2 004,6	2 018,1	2 011,7	1 997,9
Střední s maturitou	1 483,4	1 550,1	1 573,3	1 588,3	1 540,9	1 439,7	1 439,7	1 397,7	1 368,7	1 368,7	1 368,7	1 368,7	1 368,7	1 368,7	1 368,7	1 368,7	1 368,7
Střední s maturitou	315,6	300,9	332,9	338,3	346,9	332,0	332,0	332,0	332,0	332,0	332,0	332,0	332,0	332,0	332,0	332,0	332,0
Vysokoškolské	2 735,4	2 798,9	2 784,9	2 803,6	2 788,2	2 756,9	2 694,4	2 675,7	2 674,0	2 700,4	2 688,2	2 668,3	2 705,5	2 741,9	2 806,1	2 863,2	2 823,7
Věková skupina:	158,1	150,0	128,5	108,6	90,2	76,7	58,9	39,4	30,2	27,2	23,5	19,4	18,7	20,5	21,6	21,6	19,4
15 až 19 let	312,8	327,9	348,6	362,7	361,4	349,6	318,7	301,9	281,4	256,4	231,5	204,4	196,3	204,1	201,9	193,7	193,7
20 až 24 let	302,6	320,0	327,1	331,7	336,8	346,6	364,8	389,5	395,2	408,9	409,6	399,2	391,7	377,4	369,6	360,0	339,3
25 až 29 let	309,3	315,9	329,5	337,7	338,4	346,1	322,6	321,5	326,6	337,1	353,5	379,0	400,0	418,2	443,9	453,1	444,7
30 až 34 let	364,6	333,9	349,4	339,9	306,0	297,9	303,8	318,9	323,6	330,3	328,3	320,5	324,6	335,6	349,8	377,3	397,0
35 až 39 let	389,9	386,3	381,3	376,0	366,5	353,0	334,9	319,0	306,9	297,9	292,1	302,4	314,4	329,4	335,3	342,7	335,7
40 až 44 let	354,2	360,0	377,1	380,6	380,0	370,9	357,7	355,0	349,1	344,0	334,1	318,2	308,9	301,8	300,4	301,8	311,4
45 až 49 let	250,0	265,0	278,3	290,7	295,7	327,7	329,1	332,9	342,1	337,3	332,0	328,7	327,8	326,6	329,4	327,3	312,3
50 až 54 let	150,9	152,9	175,0	182,6	193,6	183,6	163,7	143,6	141,6	138,2	121,6	109,4	109,4	109,4	109,4	109,4	109,4
55 až 59 let	58,6	63,9	65,4	65,4	65,4	65,4	65,4	65,4	65,4	65,4	65,4	65,4	65,4	65,4	65,4	65,4	65,4
60 až 64 let	44,6	48,0	45,0	44,9	44,6	42,3	37,7	36,6	35,7	34,8	35,0	32,6	34,4	37,8	41,7	43,3	47,1
65 a vícelet																	
Význam věku (SCED 97)	245,9	224,7	224,5	211,6	193,4	184,1	171,1	146,6	142,3	136,9	126,0	115,8	107,1	116,2	124,8	131,6	111,7
Základní vzdělání bez vysokoškolského	1 814,1	1 847,0	1 847,0	1 847,0	1 847,0	1 847,0	1 847,0	1 847,0	1 847,0	1 847,0	1 847,0	1 847,0	1 847,0	1 847,0	1 847,0	1 847,0	1 847,0
Střední s maturitou	381,3	374,9	374,9	374,9	374,9	374,9	374,9	374,9	374,9	374,9	374,9	374,9	374,9	374,9	374,9	374,9	374,9
Vysokoškolské	333,2	328,7	341,9	344,8	346,3	338,0	351,9	365,0	371,9	381,4	384,2	394,8	412,4	420,4	428,5	451,4	477,5
Ženy	2 138,1	2 167,9	2 177,7	2 169,9	2 148,3	2 108,8	2 069,7	2 055,9	2 053,2	2 044,5	2 047,0	2 043,5	2 050,5	2 066,1	2 115,9	2 139,3	2 110,5
Věková skupina:	126,8	121,6	92,6	75,6	60,9	50,7	41,0	29,2	19,1	15,7	15,1	13,9	14,0	13,2	12,2	14,1	12,9
15 až 19 let	390,8	205,0	228,3	236,7	239,7	243,4	231,5	227,3	212,9	192,7	176,4	158,0	146,3	142,7	144,0	139,4	127,5
20 až 24 let	359,9	393,0	398,2	398,2	398,2	404,7	415,4	432,4	436,7	451,8	454,6	449,2	447,5	446,9	443,6	436,6	428,6
25 až 29 let	237,9	242,8	247,2	246,5	246,5	244,6	223,7	222,7	226,6	230,2	236,4	250,2	269,7	279,4	278,4	270,0	270,0
30 až 34 let	324,9	311,4	296,0	277,7	261,3	247,4	258,9	263,5	266,9	273,0	287,6	285,7	286,7	285,3	270,6	261,9	255,1
35 až 39 let	351,5	352,6	342,3	346,8	342,3	344,9	338,0	334,3	331,5	329,0	317,2	303,2	291,4	279,4	278,7	279,9	282,4
40 až 44 let	293,3	245,5	258,5	275,7	293,5	307,4	304,8	309,3	317,2	317,9	312,1	311,1	311,5	315,9	313,2	311,2	298,3
45 až 49 let	63,5	68,2	73,8	84,9	92,5	92,3	96,1	100,0	107,4	111,1	150,6	164,8	182,1	192,7	199,9	208,4	212,4
50 až 54 let	32,2	33,9	34,4	33,1	32,8	29,8	30,8	30,8	32,4	32,4	37,9	37,9	38,4	41,9	51,4	54,0	56,7
55 až 59 let	30,8	27,4	27,9	27,2	23,9	21,0	23,9	19,9	17,0	19,3	19,0	19,4	19,7	21,1	24,4	25,7	30,0
60 až 64 let																	
65 a vícelet																	
Význam věku (SCED 97)	407,0	382,1	354,8	329,2	294,3	266,5	241,2	235,8	217,7	212,8	195,0	181,1	164,7	167,6	168,9	168,2	149,8
Základní vzdělání bez vysokoškolského	772,3	790,2	793,3	797,2	789,8	775,3	746,7	704,9	686,1	700,4	693,0	678,5	676,2	685,2	675,0	656,8	639,2
Střední s maturitou	776,1	823,2	838,5	849,0	868,6	863,0	855,7	880,5	906,3	903,6	904,4	918,6	934,6	962,5	976,2	963,9	953,9
Vysokoškolské	302,4	177,2	191,0	193,5	195,5	214,0	226,0	232,7	243,5	247,5	254,0	264,9	282,2	298,7	309,3	338,0	367,7

Číslo a web stránky Českého statistického úřadu: <http://www.czso.cz/csu/2010/odkazna.asp?o=0103-10>

Příloha č. 4 – Narození a zemřelí v letech 1950-2009



Příloha č. 5 - SMĚRNICE RADY 2010/18/EU ze dne 8. března 2010,

kteřou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES

(Text s významem pro EHP)

RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na čl. 155 odst. 2 této smlouvy, s ohledem na návrh Evropské komise, vzhledem k těmto důvodům:

(1) Článek 153 Smlouvy o fungování Evropské unie umožňuje Unii podporovat a doplňovat činnost členských států, mimo jiné v oblasti rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti. (2) Sociální dialog na úrovni Unie může v souladu s čl. 155 odst. 1 Smlouvy o fungování EU vést ke smluvním vztahům včetně uzavírání dohod, pokud si to sociální partneři přejí. Sociální partneři mohou v souladu s čl. 155 odst. 2 Smlouvy o fungování EU společně žádat, aby byly dohody uzavřené jimi na úrovni Unie v záležitostech podle článku 153 Smlouvy o fungování EU provedeny rozhodnutím Rady na návrh Komise. (3) Rámcová dohoda o rodičovské dovolené byla uzavřena evropskými mezioborovými organizacemi sociálních partnerů (EKOS, UNICE a CEEP) dne 14. prosince 1995 a byl jí udělen právní účinek směrnicí Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (1). Uvedená směrnice byla změněna a její působnost rozšířena na Spojené království Velké Británie a Severního Irsku směrnicí Rady 97/75/ES (2). Směrnice 96/34/ES významně přispěla ke zlepšení možností pracujících rodičů v členských státech lépe sladit pracovní a rodinné povinnosti prostřednictvím ustanovení o dovolené. (4) V souladu s čl. 138 odst. 2 a 3 Smlouvy o založení Evropského společenství (*) Komise konzultovala v letech 2006 a 2007 evropské sociální partnery ohledně způsobů, jak dále zlepšit sladění pracovního, soukromého a rodinného života, a zejména stávající právní předpisy Společenství týkající se ochrany v mateřství a rodičovské dovolené, a ohledně možnosti zavést nové druhy dovolené z rodinných důvodů (např. otcovská dovolená, dovolená v případě osvojení a dovolená na péči o rodinné příslušníky). (5) Tři evropské mezioborové organizace sociálních partnerů všeobecného zaměření (EKOS, CEEP

a BUSINESSEUROPE, původně zvaná UNICE) a evropská mezioborová organizace sociálních partnerů zastupující určitou kategorii podniků (UEAPME) informovaly Komisi dne 11. září 2008 o svém úmyslu zahájit jednání v souladu s čl. 138 odst. 4 a článkem 139 Smlouvy o založení ES (***) s cílem revidovat rámcovou dohodu o rodičovské dovolené uzavřenou v roce 1995. (6) Dne 18. června 2009 tyto organizace podepsaly revidovanou rámcovou dohodu o rodičovské dovolené (dále jen „revidovaná rámcová dohoda“) a zaslaly Komisi společnou žádost o předložení návrhu rozhodnutí Rady, kterým se tato revidovaná rámcová dohoda provádí. (7) V průběhu svých jednání evropští sociální partneři rámcovou dohodu o rodičovské dovolené z roku 1995 plně revidovali. Směrnice 96/34/ES by tedy měla být zrušena a nahrazena novou směrnicí a nikoli pouze pozměněna. CS 18.3.2010 Úřední věstník Evropské unie L 68/13 (1) Úř. věst. L 145, 19.6.1996, s. 4. (2) Úř. věst. L 10, 16.1.1998, s. 24. (*) Po přečíslování čl. 154 odst. 2 a 3 Smlouvy o fungování EU. (***) Po přečíslování čl. 154 odst. 4 a článek 155 Smlouvy o fungování EU.(8) Jelikož cílů této směrnice, totiž lepšího sladění pracovního, soukromého a rodinného života pracujících rodičů a zlepšení v oblasti rovných příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti v celé Unii, nemůže být uspokojivě dosaženo na úrovni členských států, a proto jich může být lépe dosaženo na úrovni Unie, může Unie přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy o Evropské unii. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje tato směrnice rámec toho, co je nezbytné k dosažení těchto cílů. (9) Při vypracovávání návrhu směrnice Komise přihlížela k reprezentativnosti podepsaných stran revidované rámcové dohody, jejich mandátu a zákonnosti ustanovení uvedené revidované rámcové dohody a k jejímu souladu s příslušnými ustanoveními týkajícími se malých a středních podniků. (10) Komise uvědomila o svém návrhu Evropský parlament a Evropský hospodářský a sociální výbor. (11) Podle ustanovení 1 bodu 1 revidované rámcové dohody, v souladu s obecnými zásadami práva Unie v sociální oblasti, dohoda stanoví minimální požadavky. (12) Podle ustanovení 8 bodu 1 revidované rámcové dohody mohou členské státy uplatňovat nebo zavést příznivější ustanovení, než která jsou stanovena v dohodě. (13) Podle ustanovení 8 bodu 2 revidované rámcové dohody provádění dohody není důvodem pro snížení obecné úrovně ochrany poskytované pracovníkům v oblasti působnosti dohody. (14) Členské státy by měly stanovit účinné,

přiměřené a odrazující sankce pro případ porušení povinností vyplývajících z této směrnice. (15) Členské státy mohou sociální partnery na základě jejich společné žádosti pověřit prováděním této směrnice, pokud tyto členské státy učiní všechny nezbytné kroky k zajištění toho, že mohou kdykoli zaručit výsledky dané touto směrnicí. (16) Podle bodu 34 interinstitucionální dohody o zdokonalení tvorby právních předpisů. (1) jsou členské státy vybízeny k tomu, aby jak pro sebe, tak i v zájmu Unie sestavily vlastní tabulky, z nichž bude co nejvíce patrné srovnání mezi touto směrnicí a prováděcími opatřeními, a aby tyto tabulky zveřejnily.

PŘIJALA TUTO SMĚRNICI:

Článek 1 Touto směrnicí se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená dne 18. června 2009 mezi evropskými mezioborovými organizacemi sociálních partnerů (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS), která je uvedena v příloze.

Článek 2 Členské státy určí sankce použitelné v případě porušení vnitro-státních předpisů přijatých na základě této směrnice. Tyto sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.

Článek 3 1. Do 8. března 2012 členské státy přijmou právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nebo zajistí, aby sociální partneři zavedli nezbytná opatření dohodou. Neprodleně o těchto předpisech uvědomí Komisi. Tyto předpisy přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnicí nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy. 2. Členské státy mohou pro dosažení souladu s touto směrnicí využít dodatečné lhůty v délce nejvýše jednoho roku, je-li to nezbytné s přihlédnutím ke zvláštním obtížím nebo k provádění prostřednictvím kolektivní smlouvy. O této skutečnosti uvědomí do 8. března 2012 Komisi, přičemž uvedou důvody pro tuto dodatečnou lhůtu.

3. Členské státy sdělí Komisi znění hlavních ustanovení vnitrostátních právních předpisů, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice. CS L 68/14 Úřední věstník Evropské unie 18.3.2010 (1) Úř. věst. C 321, 31.12.2003, s. 1. *Článek 4*

Směrnice 94/34/ES se zrušuje s účinkem ode dne 8. března 2012. Odkazy na směrnici 96/34/ES se považují za odkazy na tuto směrnicí. *Článek 5*

Tato směrnice vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*. *Článek 6*

Tato směrnice je určena členskými státy.

V Bruselu dne 8. března 2010.

Za Radu

předseda

C. CORBACHO CS 18.3.2010 Úřední věstník Evropské unie L 68/15

**PŘÍLOHA SMĚRNICE: RÁMCOVÁ DOHODA O RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ
(REVIDOVANÁ) 18. června 2009**

Úvod

Tato rámcová dohoda mezi evropskými organizacemi sociálních partnerů BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS (a kontaktní výbor Eurocadres/CEC) reviduje rámcovou dohodu o rodičovské dovolené ze dne 14. prosince 1995, která stanoví minimální požadavky na rodičovskou dovolenou, jakožto důležitý prostředek sladění pracovních a rodinných povinností a podpory rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy.

Evropské organizace sociálních partnerů žádají Komisi, aby předložila tuto rámcovou dohodu Radě k rozhodnutí, které učiní tyto minimální požadavky závaznými v členských státech Evropské unie.

I. Obecné úvahy

1. S ohledem na Smlouvu o založení ES, a zejména na články 138 a 139 této smlouvy (*);
2. s ohledem na čl. 137 odst. 1 písm. c) a článek 141 Smlouvy o založení ES (**)
a zásadu rovného zacházení (články 2, 3 a 13 Smlouvy o založení ES (***)
a sekundární právo, které je na této zásadě založeno, zejména směrnici Rady 75/117/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy (1); směrnici Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (2); směrnici Rady 96/97/ES, kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků (3), a směrnici Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění) (4);
3. s ohledem na Listinu základních práv Evropské unie ze dne 7. prosince 2000 a její články 23 a 33 týkající se rovnosti žen a mužů a zachování souladu mezi pracovním, soukromým a rodinným životem;

4. s ohledem na zprávu Komise z roku 2003 o provádění směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS;

5. s ohledem na cíl Lisabonské strategie pro růst a zaměstnanost zvýšit celkovou míru zaměstnanosti na 70 %, míru zaměstnanosti žen na 60 % a míru zaměstnanosti starších pracovníků na 50 %, na barcelonské cíle týkající se zařízení péče o děti a na přínos politik zaměřených na lepší sladění pracovního, soukromého a rodinného života v EU k dosahování těchto cílů;

6. s ohledem na akční rámec pro rovnost žen a mužů schválený evropskými sociálními partnery dne 22. března 2005, v němž je podpora rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem jednou z prioritních oblastí činnosti, přičemž se uznává, že pro další zlepšení v oblasti sladění pracovního a soukromého života je nutno zavést vyvážený, souvislý a integrovaný soubor opatření zahrnující úpravu dovolené a pracovní doby a sítě zařízení péče o děti;

7. vzhledem k tomu, že opatření zaměřená na lepší sladění pracovního a rodinného života jsou součástí širšího politického programu, který reaguje na potřeby zaměstnavatelů a pracovníků a zvyšuje přizpůsobivost a zaměstnatelnost v rámci přístupu flexikurity;

8. vzhledem k tomu, že rodinné politiky by měly přispívat k dosažení rovnosti žen a mužů a je třeba na ně pohlížet v souvislosti s demografickými změnami, následky stárnutí obyvatelstva, snižováním generačních rozdílů, podporou účasti žen v pracovním procesu a rozdělením rodinných povinností mezi ženami a muži; CS L 68/16 Úřední věstník Evropské unie 18.3.2010

(*) Po přečíslování články 154 a 155 Smlouvy o fungování EU.

(**) Po přečíslování čl. 153 odst. 1 písm. c) a článek 157 Smlouvy o fungování EU.

(***) Článek 2 Smlouvy o ES je zrušen a věcně nahrazen článkem 3 Smlouvy o Evropské unii. Ustanovení čl. 3 odst. 1 Smlouvy o ES je zrušeno a věcně nahrazeno články 3 až 6 Smlouvy o fungování EU. Ustanovení čl. 3 odst. 2 Smlouvy o ES je po přečíslování článek 8 Smlouvy o fungování EU. Článek 13 Smlouvy o ES je po přečíslování článek 19 Smlouvy o fungování EU.

(1) Úř. věst. L 45, 19.2.1975, s. 19.

(2) Úř. věst. L 348, 28.11.1992, s. 1.

(3) Úř. věst. L 46, 17.2.1997, s. 20.

(4) Úř. věst. L 204, 26.7.2006, s. 23.

9. vzhledem k tomu, že Komise v letech 2006 a 2007 vedla s evropskými sociálními partnery první a druhou fázi konzultace o sladění pracovního, soukromého a rodinného života a mimo jiné řešila otázku aktualizace regulačního rámce na úrovni Společenství a vyzvala evropské sociální partnery, aby vyhodnotili ustanovení rámcové dohody o rodičovské dovolené s cílem její revize; 10. vzhledem k tomu, že rámcová dohoda evropských sociálních partnerů z roku 1995 o rodičovské dovolené dala impuls k příznivým změnám, zajistila společný základ pro rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem v členských státech a sehrála významnou úlohu v pomoci pracujícím rodičům při dosahování lepšího sladění těchto dvou oblastí; evropští partneři se však na základě společného hodnocení domnívají, že některé prvky této dohody je nutno přizpůsobit nebo revidovat, aby bylo možno lépe dosáhnout jejích cílů; 11. vzhledem k tomu, že některé aspekty je nutno přizpůsobit s ohledem na zvyšující se rozmanitost pracovní síly a společenský vývoj zahrnující vzrůstající rozmanitost uspořádání rodiny, při současném dodržování vnitrostátních právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí; 12. vzhledem k tomu, že v mnoha členských státech nevedla podpora toho, aby se muži podíleli na rodinných povinnostech vyváženou měrou, k dostatečným výsledkům, a proto by měla být přijata účinnější opatření vedoucí k rovnoměrnějšímu rozdělení rodinných odpovědností mezi muži a ženami; 13. vzhledem k tomu, že v mnoha členských státech již existuje široká škála politických opatření a zvyklostí týkajících se dovolené, zařízení péče o děti a pružného uspořádání pracovní doby, které jsou přizpůsobeny potřebám pracovníků a zaměstnavatelů a jejichž cílem je podpora rodičů při sladění pracovního, soukromého a rodinného života, přičemž tyto skutečnosti je třeba vzít při provádění této dohody v úvahu; 14. vzhledem k tomu, že tato rámcová dohoda stanoví jeden prvek opatření evropských sociálních partnerů v oblasti sladění pracovního a rodinného života; 15. vzhledem k tomu, že tato dohoda je rámcovou dohodou stanovící minimální požadavky a ustanovení pro rodičovskou dovolenou, odlišnou od mateřské dovolené, a pro pracovní volno z důvodů vyšší moci a obrací se na členské státy a sociální partnery, aby zavedli podmínky přístupu a prováděcí pravidla za účelem přihlídnutí k situaci v každém členském státě;

16. vzhledem k tomu, že právo na rodičovskou dovolenou v této dohodě je právem individuálním a v zásadě nepřenositelným, ačkoli členské státy mohou umožnit jeho přenositelnost, přičemž ze zkušenosti plyne, že nepřenositelnost této dovolené může fungovat jako kladná pobídka pro její čerpání ze strany otců, a evropské sociální partneři se proto dohodli na nepřenositelnosti části této dovolené;

17. vzhledem k tomu, že je důležité zohlednit zvláštní potřeby rodičů dětí se zdravotním postižením nebo s dlouhodobým onemocněním;

18. vzhledem k tomu, že by členské státy měly zajistit, aby nároky na věcné dávky v rámci nemocenského pojištění zůstaly během minimální doby rodičovské dovolené zachovány;

19. vzhledem k tomu, že při provádění této dohody by členské státy také měly tam, kde je to vhodné podle vnitrostátních podmínek, a s přihlédnutím k rozpočtové situaci zvážit, zda mají nároky na dávky sociálního zabezpečení zůstat stejné i během minimální doby rodičovské dovolené, a rovněž úlohu příjmů jako jednoho z faktorů určujících čerpání rodičovské dovolené;

20. vzhledem k tomu, že ze zkušeností členských států vyplývá, že výše příjmů při rodičovské dovolené je jedním z faktorů, který ovlivňuje její čerpání ze strany rodičů, zejména otců;

21. vzhledem k tomu, že dostupnost pružného uspořádání pracovní doby usnadňuje rodičům sloučení pracovních a rodičovských povinností a usnadňuje opětovné zapojení do práce, zejména po návratu z rodičovské dovolené;

22. vzhledem k tomu, že úprava rodičovské dovolené má podpořit pracující rodiče v určitém období s cílem udržet a podpořit jejich průběžnou účast na trhu práce, a proto by měla být věnována větší pozornost udržování kontaktů se zaměstnavatelem v průběhu této dovolené nebo ujednáním týkajícím se návratu do práce;

23. vzhledem k tomu, že tato dohoda přihlíží k potřebě zlepšit požadavky sociální politiky, zvýšit konkurenceschopnost ekonomiky Evropské unie a vyhnout se ukládání správních, finančních a právních omezení bránících zakládání a rozvoji malých a středních podniků;

CS 18.3.2010 Úřední věstník Evropské unie L 68/1724. vzhledem k tomu, že sociální partneři mají nejlepší předpoklady k nalezení řešení, která odpovídají potřebám zaměstnavatelů i pracovníků, a proto jim musí být přidělena zvláštní úloha při provádění, uplatňování, sledování a hodnocení této dohody v širším kontextu dalších opatření, jejichž cílem je zlepšit sladění pracovních

a rodičovských povinností a podporovat rovné příležitosti a rovné zacházení pro muže a ženy.

PODEPSANÉ STRANY SE DOHODLY TAKTO:

II. *Obsah*

Ustanovení 1: Účel a oblast působnosti

1. Tato dohoda stanoví minimální požadavky usnadňující sladění rodičovských a pracovních povinností pracujících rodičů s přihlédnutím ke vzrůstající rozmanitosti v uspořádání rodiny, při současném dodržování vnitrostátních právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí.
2. Tato dohoda se vztahuje na všechny pracovníky, muže i ženy, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě.
3. Členské státy nebo sociální partneři nevyjmou z oblasti působnosti této dohody pracovníky, pracovní smlouvy nebo pracovněprávní vztahy pouze na základě skutečnosti, že se jedná o pracovníky na částečný pracovní úvazek, pracovníky se smlouvou na dobu určitou nebo osoby, které uzavřely pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu s agenturou práce.

Ustanovení 2: Rodičovská dovolená

1. Tato dohoda přiznává pracujícím mužům a ženám individuální právo na rodičovskou dovolenou z důvodu narození nebo osvojení dítěte, aby mohli o toto dítě pečovat do dosažení stanoveného věku, nejvýše osmi let, který definují členské státy nebo sociální partneři.
2. Právo na dovolenou bude přiznáno na dobu nejméně čtyř měsíců a v zájmu podpory rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy by mělo být v zásadě udělováno jako právo nepřenosné. Pro podporu rovnoměrnějšího čerpání dovolené oběma rodiči bude nepřenosný alespoň jeden z těchto čtyř měsíců. Prováděcí pravidla ohledně tohoto nepřenosného období budou stanovena na vnitrostátní úrovni právními předpisy nebo kolektivními smlouvami s přihlédnutím ke stávajícím ustanovením v členských státech týkajícím se dovolené.

Ustanovení 3: Prováděcí pravidla

1. Podmínky přístupu k rodičovské dovolené a prováděcí pravidla vymezuje zákon nebo kolektivní smlouva v jednotlivých členských státech při dodržení minimálních požadavků této dohody. Členské státy nebo sociální partneři mohou zejména:

a) rozhodnout, zda se rodičovská dovolená přiznává na celou pracovní dobu nebo na část pracovní doby, po částech nebo systémem časových úvěrů s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatelů i pracovníků;

b) podmínit právo na rodičovskou dovolenou splněním podmínky odpracované doby nebo doby trvání pracovního poměru, která nesmí přesáhnout jeden rok; členské státy nebo sociální partneři při uplatňování tohoto ustanovení zajistí, že v případě po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou, vymezených ve směrnici Rady 1999/70/ES o pracovních poměrech na dobu určitou, u téhož zaměstnavatele bude pro účely výpočtu rozhodné doby zohledněn souhrn těchto smluv; c) vymežit podmínky, za kterých je po projednání v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi zaměstnavateli dovoleno odložit poskytnutí rodičovské dovolené z ospravedlnitelných důvodů spojených s provozem organizace. Jakékoli obtíže vyplývající z uplatňování tohoto ustanovení by měly být řešeny v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi; d) navíc k případům uvedeným v písmenu c) schvalovat zvláštní opatření k uspokojení

provozních a organizačních požadavků malých podniků. 2. Členské státy nebo sociální partneři stanoví lhůty pro oznámení dané zaměstnavateli pracovníkem, který uplatňuje své právo na rodičovskou dovolenou, upřesňující zahájení a skončení doby dovolené. Členské státy nebo sociální partneři při stanovení délky těchto lhůt zohlední zájmy pracovníků a zaměstnavatelů. 3. Členské státy nebo sociální partneři vyhodnotí potřebu přizpůsobit podmínky přístupu a prováděcí pravidla týkající se rodičovské dovolené potřebám rodičů dětí se zdravotním postižením nebo s dlouhodobým onemocněním.
CS L 68/18 Úřední věstník Evropské unie 18.3.2010

Ustanovení 4: Osvojení dítěte

Členské státy nebo sociální partneři vyhodnotí nezbytnost doplňujících opatření, která řeší zvláštní potřeby adoptivních rodičů.

Ustanovení 5: Zaměstnanec k práva a nediskriminace

1. Po skončení rodičovské dovolené mají pracovníci právo vrátit se na stejné pracovní místo, nebo není-li to možné, na rovnocenné nebo podobné pracovní místo odpovídající jejich pracovní smlouvě nebo pracovnímu poměru.
2. Práva pracovníka, která má nebo která nabývá v den začátku rodičovské dovolené, zůstávají zachována až do skončení této rodičovské dovolené. Po skončení rodičovské dovolené jsou tato práva uplatnitelná včetně všech změn vyplývajících z vnitrostátních právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí.
3. Členské státy nebo sociální partneři vymezí postavení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru po dobu trvání rodičovské dovolené.
4. K zajištění toho, aby pracovníci mohli uplatňovat své právo na rodičovskou dovolenou, přijmou členské státy nebo sociální partneři nezbytná opatření na ochranu pracovníků před méně příznivým zacházením nebo propuštěním z důvodů žádosti o rodičovskou dovolenou nebo čerpání rodičovské dovolené v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.
5. Všechny otázky týkající se sociálního zabezpečení ve vztahu k této dohodě musí být přezkoumány a rozhodnuty členskými státy nebo sociálními partnery v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo kolektivními smlouvami, s přihlédnutím k důležitosti kontinuity nároků na sociální zabezpečení v rámci různých systémů, zejména v oblasti zdravotní péče. Všechny otázky týkající se příjmů ve vztahu k této dohodě musí být přezkoumány a rozhodnuty členskými státy nebo sociálními partnery v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi, s přihlédnutím k úloze příjmů jako jednomu z faktorů čerpání rodičovské dovolené.

Ustanovení 6: Návrat do práce

Za účelem podpory lepšího sladění pracovního a rodinného života přijmou členské státy nebo sociální partneři nezbytná opatření s cílem zajistit, aby pracovníci při návratu z rodičovské dovolené mohli požádat o změnu délky a/nebo rozvržení pracovní doby na určité období. Zaměstnavatelé tyto žádosti zváží a budou na ně reagovat s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatelů i pracovníků. Podmínky uplatňování tohoto odstavce budou vymezeny v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními

smlouvami nebo zvyklostmi. 2. Pro usnadnění návratu do práce po rodičovské dovolené se pracovníci i zaměstnavatelé vyzývají, aby v průběhu rodičovské dovolené udržovali kontakty a aby učinili opatření vedoucí k vhodnému opětovnému zapojení do práce po ukončení dovolené, o kterých mezi sebou rozhodnou zúčastněné strany s přihlédnutím k vnitrostátním právním předpisům, kolektivním smlouvám nebo zvyklostem.

Ustanovení 7: Pracovní volno z důvodů vyšší moci 1.

Členské státy nebo sociální partneři přijmou v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi nezbytná opatření povolující pracovníkům pracovní volno z důvodů vyšší moci v důsledku naléhavých rodinných důvodů v případech nemoci nebo úrazu, při kterých je okamžitá přítomnost pracovníka nepostradatelná. 2. Členské státy nebo sociální partneři mohou upřesnit podmínky přístupu a prováděcí pravidla k ustanovení 7 bodu 1 a omezit toto právo na určitou dobu za rok nebo na jednotlivý případ.

Ustanovení 8: Závěrečná ustanovení

1. Členské státy mohou uplatňovat nebo zavést příznivější ustanovení, než která jsou stanovena v této dohodě.

2. Provádění této dohody není důvodem pro snížení obecné úrovně ochrany poskytované zaměstnancům v oblasti působnosti této dohody. Tím není dotčeno právo členských států nebo sociálních partnerů vypracovat odlišné právní nebo správní předpisy nebo smluvní ustanovení s ohledem na vývoj situace (včetně zavedení nepřenositelnosti práva), pokud jsou dodrženy minimální požadavky stanovené v této dohodě. CS 18.3.2010 Úřední věstník Evropské unie L 68/193.

Touto dohodou není dotčeno právo sociálních partnerů uzavírat na vhodné úrovni, včetně evropské úrovně, dohody upravující nebo doplňující ustanovení této dohody způsobem, který přihlíží ke zvláštním okolnostem.

4. Členské státy uvedou v platnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s rozhodnutím Rady nejpozději do dvou let od jeho přijetí, nebo zajistí, aby do konce uvedeného období sociální partneři zavedli nezbytná opatření dohodou. Členským státům může být poskytnuto další období nejvýše jednoho roku pro dosažení

souladu s tímto rozhodnutím, je-li to nezbytné s přihlédnutím ke zvláštním obtížím nebo k provádění prostřednictvím kolektivní smlouvy.

5. Předcházení a urovnávání sporů a stížností vyplývajících z uplatňování této dohody se řeší v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.

6. Aniž jsou dotčeny příslušné úlohy Komise, vnitrostátních soudů a Evropského soudního dvora, měly by být veškeré záležitosti spojené s výkladem této dohody na evropské úrovni nejprve postoupeny Komisí podepsaným stranám, které zaujmou stanovisko.

7. Podepsané strany přezkoumají tuto dohodu pět let po dni rozhodnutí Rady, jestliže o to požádá některá ze stran této dohody.

V Bruselu dne 18. června 2009.

Za EKOS

John Monks

generální tajemník

za odborovou delegaci

Za BUSINESSEUROPE

Philippe de Buck

generální ředitel

Za UEAPME

Andrea Benassi

generální tajemník

Za CEEP

Ralf Resch generální tajemník CS L 68/20 Úřední věstník Evropské unie 18.3.2010

Příloha č. 6 - Nejvyšší přípustné hmotnostní limity pro zvedání a přenášení břemen těhotnými ženami a matkami do konce devátého měsíce po porodu v pracovní poloze vstoje nebo vsedě

Hmotnost ručně zvedaných a přenášených břemen (kg)	Délka vertikální dráhy břemene	Maximální počet zdvihů za 1 minutu	Kumulativní hmotnost (kg) břemen zvedaných a přenášených za pracovní dobu
od 5,1 do 7,5	Podlaha – zápěstí ¹⁾	3	2500
	Zápěstí – rameno ¹⁾	5	
od 2,6 do 5	Podlaha - zápěstí ¹⁾	4	2000
	Zápěstí - rameno ¹⁾	7	
	Podlaha - rameno ¹⁾	3	
	Podlaha - zápěstí ¹⁾	5	
od 1,5 do 2,5	Podlaha – rameno	4	1800
	Podlaha - nad rameno	3	
	Zápěstí – rameno	8	
	Zápěstí - nad rameno	4	
	Rameno - nad rameno	3	

¹⁾ Jiné vertikální dráhy nejsou pro tuto hmotnost řemene přípustné

Při pracovní poloze vsedě nesmí být hmotnost břemene větší než 5 kg. Zvedání břemene vsedě je možno během pracovní doby vykonávat při dodržení počtu zdvihů uvedených v tabulce v nepřetržitém pracovním cyklu nejdéle po dobu 15 minut; mezi těmito pracovními cykly se zvedáním musí být zařazeny přestávky o délce nejméně 20 minut.

Břemena o hmotnosti 5 - 7,5 kg je možno během pracovní doby zvedat při dodržení počtu zdvihů uvedených v tabulce v nepřetržitém pracovním cyklu nejdéle po dobu 10 minut; mezi těmito pracovními cykly se zvedáním musí být zařazeny přestávky o délce nejméně 15 minut.

V posledních 3 měsících těhotenství vyloučit zvedání při dráze břemeno podlaha - zápěstí, zvláště při hmotnosti břemene 7,5 kg. Totéž se týká i přenášení břemen.

Břemena o hmotnosti 2,5 - 5 kg je možno během pracovní doby zvedat při dodržení počtu zdvihů uvedených v tabulce v nepřetržitém pracovním cyklu po dobu 10 minut, mezi těmito pracovními cykly se zvedáním musí být zařazeny přestávky o délce nejméně 10 minut.

Pro účely této vyhlášky se pokládá za výšku zápěstí žen vstoje 79 cm, za výšku ramen 134 cm. Při pracovní poloze vsedě se tyto hodnoty výšek snižují o 40 cm s tolerancí 5 cm podle výšky sedadla.

Za zvedání břemena se pokládá též manipulace s pacienty na lůžku.

Příloha č. 7 - Judikát ESD – rovné zacházení

Soudní případ 109/88¹⁶⁷

Handels-og Kontorfunktionaerernes Forbund I Danmark kontra
Dansk Arbejdsgiverforeining (Danfoss)

Den soudního výroku

17. října 1989

Reference

(1989) ECR 3199

Kauza:

rovná odměna pro muže a ženy

(článek 119 Smlouvy o založení EHS a článek 1 a 6 směrnice 75/117/EHS)

Firma Danfoss vyplácela zaměstnancům stejné mzdové skupiny stejnou základní mzdu. Přitom využívala možnost podle článku 9 kolektivní smlouvy uzavřené dne 9. března 1983 mezi Dansk Arbejdsgiverforeining (Dánská asociace zaměstnavatelů) a Handels-og Kontorfunktionaerernes Forbund I Danmark (Svaz komerčních a úřednických zaměstnanců, Dánsko – dále jen Svaz zaměstnanců) a vyplácela individuální příplatky vypočítané inter alia na základě mobility, kvalifikace a výsluhy let.

Svaz zaměstnanců nejprve podal žalobu na firmu Danfoss u Úřadu pro průmyslovou arbitráž. Žalobu opřel o princip rovné odměny a podal ji ve prospěch svých dvou členek: jedna pracovala v laboratoři a druhá v recepci a expedici. Na podporu svých tvrzení Svaz zaměstnanců uvedl, že v příslušných dvou mzdových skupinách byla průměrná mzda u mužů vyšší než u žen. Ve svém rozhodnutí ze dne 16. dubna 1985 Úřad pro průmyslovou arbitráž stanovil, že Svaz zaměstnanců

¹⁶⁷ Srov.: Ministerstvo práce a sociálních věcí: Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen, Praha 2005, str. 63 - 68

nedoložil existenci diskriminace vzhledem k malému počtu zaměstnanců, z jejichž výdělku se výpočty prováděly. Na základě toho Svaz zaměstnanců inicioval nové řízení, ve kterém poskytl podrobnější statistiku o mzdách vyplacených v období let 1982 až 1986, a to celkem 157 zaměstnancům. Ta prokázala, že průměrný výdělek u mužů byl o 6,85% vyšší než u žen. Firmu Danfoss zastupovala Dánská asociace zaměstnavatelů.

Otázky předložené k výroku ESD

Svým rozhodnutím ze dne 12. října 1987 požádal Dánský úřad pro průmyslovou arbitráž (Faglige Voldgiftsret) Soudní dvůr, aby podle článku 177 Smlouvy o založení EHS rozhodl o následujících předběžných otázkách:

1.
 - a. Na kom podle názoru Soudního dvora spočívá důkazní břemeno v případě dokazování, zda je rozdíl v odměňování mezi zaměstnanci způsoben/nezpůsoben důvody založenými na pohlaví, je-li současně prokázáno, že zaměstnanec vykonává práci stejné hodnoty jako zaměstnankyně;
 - b. je slučitelné se směrnicí o rovné odměně, pokud zaměstnanci mužského pohlaví, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako zaměstnankyně, dostávají vyšší mzdu výhradně na základě subjektivních kritérií, jako je například mobilita?
2.
 - a. Je v rozporu se směrnicí, jsou-li zaměstnancům odlišného pohlaví konajícím stejnou práci nebo práci stejné hodnoty poskytovány za tuto práci nad základní mzdu ještě zvláštní příplatky za výsluhu let, výcvik, apod.;
 - b. pokud ano, jakým způsobem může podnik, aniž by porušil ustanovení směrnice, činit rozdíly v odměňování mezi jednotlivými zaměstnanci;
 - c. je v rozporu se směrnicí, aby zaměstnanci konající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, dostali zapláceno rozdílně vzhledem k různému výcviku?
3.
 - a. Může zaměstnanec nebo organizace zaměstnanců prokázat na základě toho, že podnik o velkém počtu zaměstnanců (např. minimálně 100) konajících práci

- stejné povahy nebo hodnoty, platí ženám v průměru méně než-li mužům, že došlo k porušení směrnice;
- b. pokud ano, znamená to, že dvě skupiny zaměstnanců (muži a ženy) musí v průměru dostávat stejný mzdu?
- 4.
- a. Pokud se zjistí, že rozdíly v odměňování za stejnou práci lze připsat tomu, že se na každou ze skupin zaměstnanců vztahuje jiná kolektivní smlouva, bude z tohoto zjištění vyplývat, že v takovém případě směrnice neplatí;
 - b. je významné, když každá z kolektivních smluv pokrývá výhradně nebo převážně zaměstnance mužského nebo ženského pohlaví?

Soudní výrok ESD

Soudní dvůr nejprve posoudil otázky důkazního břemene (otázky 1(a) a 3(a)). Zdůraznil, že v situaci, kde spornou otázkou je systém individuálních příplatků, který je naprosto neprůhledný, mohou zaměstnankyně prokázat rozdíly v odměňování, jen pokud jde o průměrnou mzdu. Pokud by důkazní břemeno o existenci zřejmé diskriminace nebylo při zjišťování, zda jsou rozdíly v odměňování ve skutečnosti diskriminační, přeneseno na zaměstnavatele, byli by zaměstnanci zbaveni efektivních prostředků soudní ochrany k uplatnění zásady rovné odměny před národním soudem. Soudní dvůr dále dodal, že článek 6 směrnice o rovné odměně vyžaduje výklad v tom smyslu, že efektivní provádění směrnice, které je jedním z jejích základních cílů, zahrnuje i změny národních pravidel týkajících se důkazního břemene, pokud jsou nezbytné pro účinnou realizaci principu rovnosti.

Podstata otázek 1(b) a 2(a) a (c) spočívá v možnosti výkladu, zda zaměstnavatel aplikaci hledisek vztahujících se k příplatkům za mobilitu, výcvik nebo výsluhu let, která vede systematicky ke znevýhodňování žen, může či nemůže ospravedlnit; pokud ano, tak za jakých podmínek. Soudní dvůr se zabýval každým z těchto hledisek zvlášť. Pokud jde o hledisko mobility, Soudní dvůr prohlásil, že je třeba rozlišovat podle toho, zda se toto hledisko použije na odměnu za kvalitu vykonané práce nebo na odměnu za přizpůsobení se proměnlivé pracovní době a různým pracovním místům. V prvním případě je hledisko mobility bezpochyby neutrálním kritériem z hlediska pohlaví. Pokud

aplikace tohoto hlediska vede systematicky k znevýhodnění žen, může tomu být pouze z důvodu jeho nesprávné aplikace. Ve druhém případě, může hledisko mobility rovněž působit nevýhodně pro ženy, které si vzhledem k povinnostem v domácnosti a rodině nemohou organizovat svůj pracovní čas tak pružně jako muži. Poté, co Soudní dvůr připomněl svůj výrok ve věci 170/84 - Bilka, potvrdil, že pokud je praxe zaměstnavatele založena na objektivně ospravedlnitelných faktorech bez vztahu k diskriminaci na základě pohlaví, může odůvodnit odměnu za přizpůsobivost zaměstnance tím, že prokáže význam tohoto hlediska pro výkon specifických úkolů mu svěřených. Jak sdělil Soudní dvůr, stejný závěr se týká také hlediska kvalifikace. Pokud jde o hledisko výsluhy let, Soudní dvůr prohlásil, že pokud jdou odpracované roky ruku v ruce s pracovními zkušenostmi umožňujícími zaměstnanci lépe pracovat, má zaměstnavatel volnost, zda a jak tuto zkušenost odmění, aniž by dokládal její význam pro výkon specifických úkolů svěřených zaměstnanci.

Vzhledem k výše uvedeným odpovědím, Soudní dvůr dospěl k názoru, že otázka 2(b) nemusí být zodpovězena.

Protože kolektivní smlouva ze dne 9. března 1983 je jedinou, která se týká sporu v projednávaném soudním případě, Soudní dvůr dospěl k názoru, že na otázku 4 není třeba odpovědět.

Soudní dvůr zodpověděl na předložené otázky následovně:

Směrnice Rady 75/117/EEC ze dne 10. února 1975 o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy se musí vykládat v tomto smyslu:

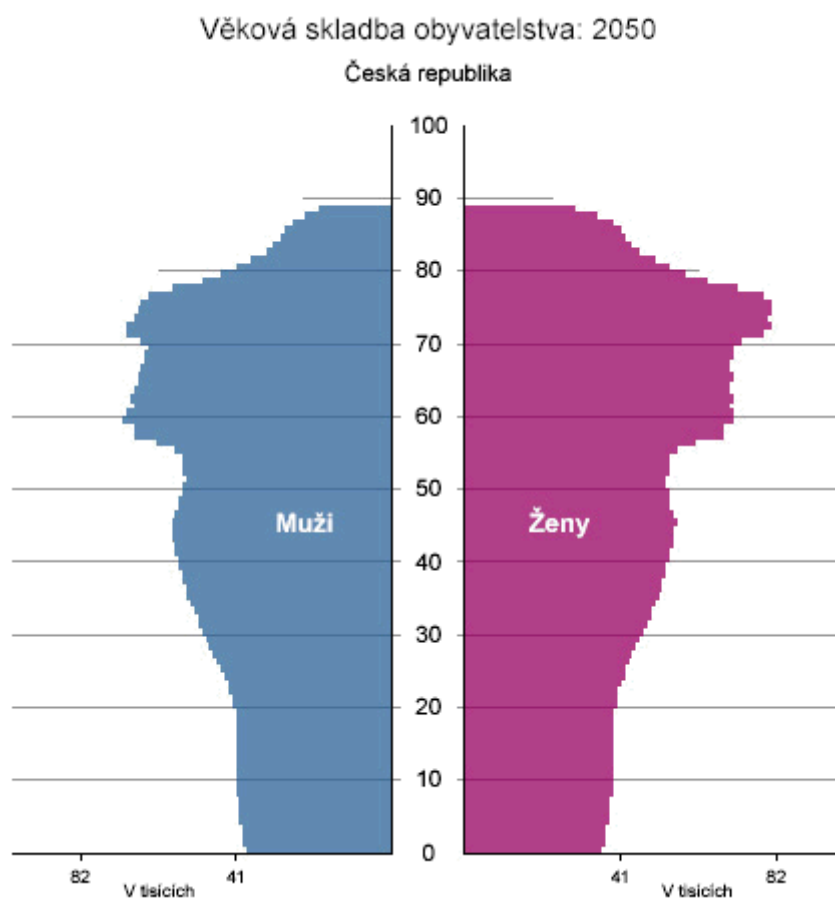
1. Pokud se v podniku využívá systém odměňování, který postrádá jakoukoli transparentnost, je na zaměstnavateli, aby prokázal, že jeho chování, kterým v záležitostech odměňování dovolí, aby byl průměrný plat relativně vysokého počtu ženských zaměstnanců byl nižší než u mužů, není diskriminační.
2. Pokud se zdá, že aplikace hledisek vztahujících se k příplatkům za mobilitu, výcvik nebo výsluhu let vede systematicky k znevýhodňování žen,

- a) může zaměstnavatel ospravedlnit, proč používá hledisko mobility, pokud je chápáno jako schopnost přizpůsobit se proměnlivé pracovní době a práci na různých pracovištích tím, že prokáže důležitost této přizpůsobivosti pro výkon specifických úkolů svěřených zaměstnanci; posledně uvedené ale neplatí, pokud je toto hledisko chápáno jako měřítko kvality práce vykonané zaměstnancem;
- b) může zaměstnavatel ospravedlnit, proč používá hledisko kvalifikace tím, že prokáže důležitost výcviku pro výkon specifických úkolů svěřených zaměstnanci;
- c) zaměstnavatel nemusí poskytnout zvláštní ospravedlnění pro používání hlediska výsluhy let.

Tento soudní případ je prvním před ESD, ve kterém byly předloženy statistické důkazy (o existenci rozdílů v průměrných příplatcích k odměně za práci mezi muži a ženami) pouze a výhradně stranou žalující. Bylo však nemožné za pomoci těchto čísel zjistit, zda takové rozdíly zakládají přímou nebo nepřímou diskriminaci, pokud vůbec jsou diskriminační. Problémem byl nedostatek transparentnosti diskutovaného systému odměňování. Otázka transparentnosti byla dále rozvinuta ze strany ESD v soudním případě 318/86 - Komise kontra Francie. Tento výrok je významný tím, že ESD pochopil, že v těchto situacích musí důkazní břemeno o neexistenci diskriminačního zacházení nést zaměstnavatel (viz soudní případ C-184/89 - Nimz, pokud jde o členské státy, viz soudní případ C-360/90 - Botel. Porovnejte se soudním případem 170/84 - Bilka pokud jde o přenesení důkazního břemene v případech nepřímé diskriminace). Svým požadavkem na poskytnutí takového důkazu zaměstnavatelem, ESD vlastně žádá na zaměstnavateli, aby jeho systém byl transparentní. Přenesení důkazního břemene vyplývá z práva ES, které je nadřazené právům národním. Proto ESD uvádí ve svých úvahách článek 6 směrnice 75/117/EEC, která stanoví, že členské státy v souladu se svými vnitrostátními podmínkami a právními systémy učiní opatření nutná k zajištění realizace zásady rovné odměny. Nicméně je třeba zdůraznit, že tato možnost se omezuje na případy rovného odměňování nebo, pokud jde o ostatní směrnice, na žaloby vznesené proti úřadům členských států (protože směrnice nemají přímý horizontální účinek¹⁶⁸).

¹⁶⁸ Porovnej: Soudní případ ESD 182/84 Marschall

Příloha č. 8 – Věková skladba obyvatelstva v roce 2050



Zdroj: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/vekova_skladba_obyvatelstva_v_roce_2050

Příloha č. 9 - Vzor žádosti o převedení na jinou práci

Zaměstnavatel

se sídlem v

V dne

Věc: Žádost o převedení na jinou práci

Na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 1. února 2006 jsem zaměstnána u vaší společnosti jako archivářka.

Podle doporučení lékaře ze dne 19. července 2010, jehož opis přikládám, není vhodné, abych dále vykonávala dosavadní práci, jelikož každý den jsem povinna zvedat těžké balíky knih a listin, a to i do velké výšky.

S ohledem na to, že jsem gravidní, žádám o převedení na jinou práci.

Děkuji za posouzení a vyhovění mé žádosti.

.....

zaměstnanec

Pro tento a následující dokumenty byly ve většině případů jako předloha použity vzory z: Jakuba, J.: Vzory a metodické návody, ANAG, Ostrava 2007, tyto dokumenty byly v některých případech upraveny, případně zcela přepracovány v souvislosti s tématem této disertační práce.

Příloha č. 10 - Vzor jednostranného převedení na jinou práci z důvodu těhotenství zaměstnankyně

Zaměstnanec

bytem

V dne

Převedení na jinou práci

Vážená paní,

dne jste předložila Vašemu nadřízenému potvrzení o tom, že jste v jiném stavu. Protože vykonáváte práci, která je (podle vyhlášky č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání) těhotným ženám zakázána, převádím Vás počínaje dnem na pracovní úsek a zařazuji Vás na práci

Protože nedošlo k dohodě, neboť všechna dříve navrhovaná pracovní místa Vám nevyhovovala, činím v souladu s § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce výše uvedené opatření. Současně Vás upozorňuji, že neuposlechnutí tohoto příkazu a nenastoupení nového pracovního místa bychom byli nuceni považovat za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, které se vztahují k Vámi vykonávané práci.

.....

Zaměstnavatel
(podpis oprávněného zaměstnance)

Příloha č. 11 – Vzor žádosti o poskytnutí rodičovské dovolené

Zaměstnavatel

se sídlem

V dne

Věc: Žádost o rodičovskou dovolenou

Žádám tímto v souladu s § 196 zákoníku práce o poskytnutí rodičovské dovolené do, a to v návaznosti na skončení mateřské dovolené, která mi končí dne

S pozdravem

.....
zaměstnankyně

Příloha č. 12 – Vzor žádosti o poskytnutí dovolené (na zotavenou) po skončení mateřské dovolené

Zaměstnavatel

se sídlem

V dne

Věc: Žádost o poskytnutí dovolené po skončení mateřské dovolené

Jsem u Vás zaměstnána jako V současné době jsem na mateřské dovolené, která mi končí dne Můj celoroční nárok na dovolenou v letošním roce činí 4 kalendářní týdny, v loňském roce jsem vyčerpala celou dovolenou ještě před nástupem na mateřskou dovolenou.

V souladu s § 217 odst. 5 zákoníku práce žádám tímto o poskytnutí 4 týdnů dovolené v návaznosti na skončení mé mateřské dovolené, tedy v době od do

Zároveň tímto žádám o poskytnutí rodičovské dovolené v termínu od do

S pozdravem

.....
zaměstnankyně

Příloha č. 13 – Vzor dohody o sjednání kratší pracovní doby

Zaměstnankyně

a

zaměstnavatel

uzavřeli následující

dohodu o sjednání kratší pracovní doby

I.

U zaměstnavatele je v souladu s § 79 zákoníku práce stanovena pracovní doba 40 hodin týdně. Pracovní doba je rozvržena rovnoměrně.

II.

Na základě žádosti zaměstnankyně je s ní dohodnuta od individuálně sjednaná kratší pracovní doba na 20 hodin týdně (částečný úvazek). Zaměstnankyně bere na vědomí, že jí bude náležet mzda odpovídající této kratší pracovní době. Pracovní doba je rozvržena tak, že zaměstnankyně bude pracovat pondělí až pátek od 8 do 12 hod. S ohledem na stanovenou délku směn nebude zaměstnankyni poskytována přestávka v práci na jídlo a oddech.

III.

Smluvní strany se dohodly, že sjednanou dohodu může zaměstnankyně i zaměstnavatel z jakéhokoliv důvodu vypovědět s měsíční výpovědní dobou, která započne běžet prvním dnem kalendářního měsíce po písemném doručení výpovědi této dohody druhé smluvní straně. Po uplynutí výpovědní doby bude zaměstnankyně zařazena do běžného režimu stanovené týdenní pracovní doby u zaměstnavatele.

V

dne

.....

zaměstnanec

.....

oprávněný zástupce zaměstnavatele

**Příloha č. 14 – Vzor žádosti o sjednání kratší pracovní doby u
zaměstnankyně pečující o dítě mladší než 15 let**

Zaměstnavatel

se sídlem v

V dne

Věc: Žádost o povolení kratší pracovní doby

Jsem zaměstnanec Vaší společnosti zařazený na pozici, vzhledem k tomu, že pečuji o dítě ve věku 3 let a nechci čerpat rodičovskou dovolenou, žádám Vás o zkrácení pracovní doby o 2 hodiny denně, a to tak, že budu nastupovat o hodinu později oproti stanovené pracovní době a budu končit o hodinu dříve. Žádám Vás proto o povolení kratší pracovní doby.

.....

zaměstnankyně

Příloha č. 15 – Vzor odmítnutí žádosti o sjednání kratší pracovní doby u zaměstnankyně pečující o dítě mladší než 15 let

Zaměstnankyně
bytem.....

V dne

Věc: Odmítnutí žádosti zaměstnankyně o kratší pracovní dobu

Vážená paní,
k Vaší žádosti ze dne, v níž jste nás požádala o povolení kratší pracovní doby z důvodu, sdělujeme, že jí nemůžeme vyhovět.

Důvodem našeho odmítnutí je skutečnost, že zastáváte pracovní funkci, na které závisí činnost dalších zaměstnanců, a tuto funkci nelze zajistit náhradním zaměstnancem. Vaší žádosti by bylo možné vyhovět jedině tehdy, pokud by došlo ke změně pracovní smlouvy, a tedy k Vašemu převedení na jinou práci.

V dne

.....
zaměstnavatel
(podpis oprávněného zaměstnance)

Příloha č. 16 – Vzor žádosti o sjednání kratší pracovní doby

Zaměstnavatel

se sídlem v

V dne

Věc: Žádost o uzavření dohody o kratší pracovní době

Jsem zaměstnanec Vaší společnosti zařazený na pozici, jelikož mám vážně nemocné rodiče, kteří potřebují zvýšenou péči. Žádám Vás proto o umožnění práce v kratší pracovní době v rozsahu týdně (denně).

V příloze mé žádosti zasílám lékařské potvrzení.

.....

zaměstnanec

Příloha č. 17 – Vzor o jinou vhodnou úpravu pracovní doby z důvodu dopravy dítěte zdravotně postiženého do školského zařízení

Zaměstnavatel

se sídlem v

V dne

Věc: Žádost o jinou vhodnou úpravu pracovní doby

Jsem zaměstnanec Vaší společnosti zařazený na pozici V této firmě je zavedena jednotně stanovená pracovní doba od dohod.

Vzhledem k tomu, že pečuji o dítě zdravotně postižené, které každý den dojíždí do školského zařízení v a zpět, kam se nemůže dostavit jinak než s mojí pomocí, žádám Vás o individuální posun pracovní doby od do

.....
jméno, příjmení a podpis
zaměstnance

Příloha č. 18 – Vzor rozhodnutí o neomluvené nepřítomnosti v práci

Odborová organizace
při, a.s.

V dne

Věc: Rozhodnutí o neomluvené nepřítomnosti v práci

Dnenenastoupil zaměstnanec pan na svoji pravidelnou směnu. Na svoji omluvu uvádí, že se v pátek dne... v odpoledních hodinách dozvěděl o úmrtí svého blízkého přítele. Tato informace ho natolik ranila, že ani v pondělí ráno dne nebyl schopen nastoupit do zaměstnání. Dnes ve středu opět odešel ze zaměstnání 2 hodiny před koncem své pravidelné směny.

Vedoucí úseku se rozhodl vzhledem k celkové pracovní morálce zaměstnance pana považovat výše uvedené absence za neomluvené. Protože podle pracovněprávních předpisů spolurozhoduje o neomluveném zameškání práce zaměstnavatel v dohodě s příslušnou odborovou organizací, žádáme tímto o udělení souhlasu s navrženým opatřením.

.....
zaměstnavatel
(podpis oprávněného zaměstnance)

Příloha č. 19 – Vzor vnitřního předpisu o rozšíření okruhu překážek v práci

Vnitřní předpis o rozšíření okruhu překážek v práci na straně zaměstnance a stanovení jejich rozsahu a možných náhrad

V souladu s ustanovením § 305 zákoníku práce stanovují nárok na pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den z důvodu účasti zaměstnance v dědickém řízení v pozici účastníka, pokud uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu.

- 1.** Zaměstnanec, který se postaral o pohřeb zůstavitele, má dále nárok na pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, a to k sepsu protokolu o předběžném šetření u soudního komisaře, pokud uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu. Zaměstnanec v pozici vypravitele pohřbu a dědice má tak nárok na pracovní volno v maximální délce 2 dnů.
- 2.** Zaměstnancům čerpajícím pracovní volno ve smyslu bodu 1 a 2 tohoto nařízení nepřísluší mzda, ani její náhrada. Mají možnost písemně požádat o napracování zameškané doby. Je-li to z povahy práce možné, vedoucí dané směny této žádosti vyhoví. O nevyhovění žádosti bude vedoucí směny informovat zaměstnance neprodleně, max. 1 pracovní den před uskutečněním překážky v práci, ale pouze v případě dodržení bodu 4 tohoto vnitřního předpisu ze strany zaměstnance. Zaměstnanci za napracovanou směnu (část směny) náleží příslušná odměna.
- 3.** Zaměstnanci jsou povinni dodržovat ustanovení § 206 zákoníku práce, tj. zejména: Zaměstnanec je povinen včas písemně požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna, nejméně 2 dny před konáním překážky v práci popsané v bodě 1 a 2 tohoto nařízení. Dále zaměstnanec uvědomí zaměstnavatele v písemné žádosti o předpokládané době trvání překážky. Překážku v práci je zaměstnanec povinen prokázat zaměstnavateli písemným potvrzením soudního komisaře o účasti při dědickém řízení.

Tento vnitřní předpis nabývá účinnosti dnem

V dne

.....
zaměstnavatel

Příloha č. 20 – Vzor oznámení zaměstnance o vzniku překážky v práci bezodkladně po jejím vzniku

Zaměstnavatel
se sídlem v

V dne

Věc: Oznámení o vzniku překážky v práci

Jako zaměstnanec Vaší společnosti zařazený na pozici písemně oznamuji v souladu s § 206 odst. 1 zákoníku práce, vznik níže specifikované překážky v práci dle nařízení vlády č. 590/2006 Sb. bod 8 písm. a), a to dne Vzhledem k tomu, že se nejednalo o překážku předem známou, oznámil jsem její vznik bezodkladně mobilním telefonem v ranních hodinách dne panu ... - vedoucími ranní směny, který se nalézal na mém pracovišti a tímto své oznámení písemně doplňuji.

Specifikace překážky v práci požadovaného pracovního volna:

- Doprovod dítěte do zdravotnického zařízení z důvodu náhlých zdravotních obtíží - překážka v práci dne
- Vzhledem k tomu, že mi náleží nárok na ošetřovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mi nárok na náhradu mzdy /platu/.
- Dokumenty prokazující výše uvedené překážky v práci předložím svému přímo nadřízenému vedoucímu zaměstnanci.

Jakékoli další potřebné informace doplním na výzvu vedoucího zaměstnance.

.....
jméno, příjmení a
podpis zaměstnance

Příloha č. 21 – Vzor žádosti o poskytnutí pracovního volna v souladu s nařízením vlády č. 590/2006 Sb.

Zaměstnavatel
se sídlem v

V dne

Věc: Žádost o poskytnutí pracovního volna a náhradu mzdy /platu/

Jako zaměstnanec Vaší společnosti zařazený na pozici žádám v souladu s §§ 199 a 206 zákoníku práce o poskytnutí pracovního volna v níže uvedených dnech pro překážku v práci z důvodu mé svatby, a to v rozsahu a za podmínek stanovených v bodu 5 nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

Specifikace požadovaného pracovního volna:

- Pracovní vlno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku dne 23.7.2010, a to k účasti na svatebním obřadu,
- Pracovní volno bez náhrady mzdy dne 22.7.2010.

Dokumenty prokazující výše uvedené překážky v práci předložím svému přímo nadřízenému vedoucímu zaměstnanci.

.....
jméno, příjmení a
podpis zaměstnance

Příloha č. 22 – Vzor žádosti o poskytnutí neplaceného pracovního volna

Zaměstnavatel

se sídlem v

V dne

Věc: Žádost o poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy /platu/

Jako zaměstnanec Vaší společnosti zařazený na pozici žádám v souladu s §§ 199 a 206 zákoníku práce o poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy v níže uvedeném rozsahu, a to z důležitých osobních důvodů, které jsou pro mne překážkou v práci vykonávané dle mé pracovní smlouvy.

Specifikace požadovaného pracovního volna:

- Jedná se o akutní ochranu mého majetku (rodinného domu v Liberci) před dalším zničením a jeho znovunavrácení do původního stavu, který byl zasažen povodní dne 7.8.2010.
- Překážka v práci by v případě akceptace mé žádosti trvala od 9.8.2010 do 30.8.2010, případně dle další domluvy s Vámi.
- Dokumenty prokazující výše uvedené překážky v práci předložím svému přímo nadřízenému vedoucímu zaměstnanci.

Žádám Vás o stanovisko k mé žádosti. V případě Vaší akceptace projednám s mým přímým nadřízeným veškeré náležitosti, které s pracovním volnem souvisejí.

.....

jméno, příjmení a
podpis zaměstnance

Příloha č. 23 – Vzor dohody o pracovní činnosti s právem zaměstnance na pracovní volno při překážkách v práci a na dovolenou

Obchodní jméno zaměstnavatele, a.s.
sídlo a.s.

IČO

DIČ

zapsána v obchodním rejstříku vedeném
pod číslem.....

zastoupená

(dále jen zaměstnavatel) na straně jedné

a

pan(i), nar. dne
.....

bytem

.....
(dále jen zaměstnanec) na straně druhé

uzavírají tuto

dohodu o pracovní činnosti

1. Zaměstnanec bude pro zaměstnavatele vykonávat práci.....
(*např. strážného, šatnářky, uklízečky apod.*).

Tyto práce bude vykonávat v (*místo výkonu práce*) v rozsahu (*např. tři hodin denně*) v pracovních dnech od do hodin, počínaje dnem

Tato dohoda se uzavírá na dobu od do (*popřípadě na dobu neurčitou*).

2. Za vykonanou činnost bude zaměstnanci poskytnuta odměna ve výši Kč měsíčně, která je splatná pozadu ve stanoveném výplatním termínu zaměstnavatele.
3. Zaměstnanci vzniká právo na dovolenou a na pracovní volno při jiných důležitých osobních překážkách v práci za stejných podmínek jako zaměstnancům zaměstnaným u akciové společnosti v pracovním poměru.
4. Zaměstnavatel seznámil zaměstnance s právními a jinými předpisy vztahujícími se k vykonávané práci, zejména s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, což zaměstnanec potvrzuje podpisem této dohody.
5. Zaměstnavatel se zavazuje vytvořit zaměstnanci potřebné pracovní podmínky zajišťující řádný a bezpečný výkon práce, zejména mu poskytovat potřebné základní prostředky, ochranné pracovní prostředky, sjednanou odměnu a dodržovat ostatní sjednané pracovní podmínky dohody.
6. Zaměstnanec se zavazuje, že bude konat práci svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností, dodržovat podmínky sjednané v dohodě a dodržovat příslušné předpisy vztahující se k výkonu jeho práce, zejména předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
7. Další práva a povinnosti účastníků této smlouvy se řídí ustanoveními zákoníku práce a souvisejících právních předpisů.
8. Obě smluvní strany se v souladu s § 76 odst. 6 zákoníku práce dohodly na tom, že tuto smlouvu mohou zrušit jednostrannou výpovědí s 3denní výpovědní dobou, která počíná běžet následujícím dnem po doručení výpovědi.
9. Tato dohoda byla vypracována ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží zaměstnanec a druhé zaměstnavatel.

V dne

.....

podpis zaměstnance

.....

zaměstnavatel

(podpis oprávněného zaměstnance)

Příloha č. 24 – Vzor dohody o zvýšení kvalifikace zaměstnance

Zaměstnavatel

.....

a

zaměstnanec

.....

uzavírají v souvislosti se zvyšováním kvalifikace zaměstnance podle § 231 a násl. zákoníku práce tuto

dohodu o zvýšení kvalifikace zaměstnance

1. Zaměstnanec je na základě pracovní smlouvy ze dne zaměstnán u zaměstnavatele jako
2. Zaměstnavatel se touto kvalifikační dohodou zavazuje umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace studiem na škole, v dálkovém studiu, v délce 5 let. Doba studia potrvá od do
3. Zaměstnanec se zavazuje zvýšit si kvalifikaci výše uvedeným způsobem.
4. Zaměstnanec se zavazuje zvýšit si kvalifikaci a setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu 5 (slovy pěti) let ode dne ukončení zvýšení kvalifikace. Závazek zaměstnance k setrvání v zaměstnání začíná od ukončení studia.
5. V případě, že zaměstnanec nesplní svůj závazek setrvat v pracovním poměru po dobu 5 let po ukončení studia, zavazuje se uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, které zaměstnavatele na zvýšení kvalifikace zaměstnance vynaložil, a to i tehdy, když zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením kvalifikace.
6. Do doby setrvání v pracovním poměru se nezapočítává doba rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky dítěte (§ 196 zákoníku práce) a nepřítomnost zaměstnance v práci pro výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody a vazby, došlo-li k pravomocnému odsouzení.

7. Pokud zaměstnanec nesplní svůj závazek setrvat v zaměstnání u zaměstnavatele po dobu sjednanou v odst. 4 této smlouvy, zavazuje se:
- a) uhradit zaměstnavateli tyto druhy nákladů spojených se zvýšením kvalifikace, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace zaměstnance vynaložil:
.....,
.....,
.....,
 - b) uhradit zaměstnavateli celkovou částku nákladů spojených se zvýšením kvalifikace, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace zaměstnance vynaložil ve výšiKč (slovy KČ).
8. Nesplní-li zaměstnanec svůj závazek vyplývající z této dohody pouze zčásti, povinnost uhradit náklady se poměrně sníží.
9. Povinnost zaměstnance k úhradě nákladů z této kvalifikační dohody nevzniká, jestliže:
- a) zaměstnavatel v průběhu zvyšování kvalifikace zastavil poskytování plnění,
 - b) pracovní poměr skončil výpovědí danou zaměstnavatelem, pokud nejde o výpověď z důvodů porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, nebo jestliže pracovní poměr skončil dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce,
 - c) zaměstnanec nemůže vykonávat podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, práci, pro kterou si zvyšoval kvalifikaci, popřípadě pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci z důvodů pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném pravomocným rozhodnutím orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
 - d) zaměstnavatel nevyužíval v posledních 12 měsících po dobu nejméně 6 měsíců kvalifikaci zaměstnance, které zaměstnanec na základě kvalifikační dohody dosáhl.

10. Tato dohoda byla uzavřena ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží zaměstnanec.

V dne

.....

zaměstnanec

.....

zaměstnavatel

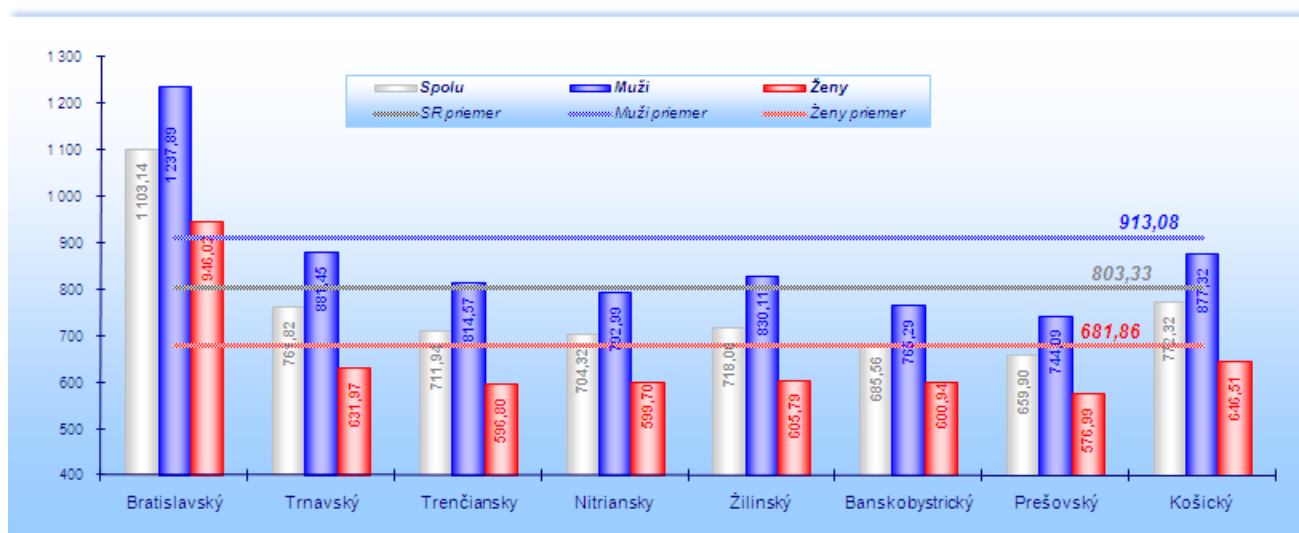
(podpis oprávněného zaměstnance)

Příloha č. 25 - Zákony Slovenské republiky v oblasti rodiny a hmotné nouze¹⁶⁹

- Zákon č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 201/2008 Z. z. o náhradnom výživnom a o zmene a doplnení zákona č. 36/2005 Z. z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení nálezů Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 615/2006 Z. z. v znení zákona č. 554/2008 Z. z.
- Zákon č. 601/2003 Z. z. o životnom minime a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- Prehľad súm životného minima podľa zákona č. 601/2003 Z. z. o životnom minime a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 600/2003 Z. z. o prídavku na dieťa a o zmene a doplnení zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 238/1998 Z. z. o príspevku na pohreb v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 235/1998 Z. z. o príspevku pri narodení dieťaťa, o príspevku rodičom, ktorým sa súčasne narodili tri deti alebo viac detí alebo ktorým sa v priebehu dvoch rokov opakovane narodili dvojčatá a ktorým sa menia ďalšie zákony v znení nesk. predpisov
- Zákon č. 195/1998 Z. z. o sociálnej pomoci v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 627/2005 Z. z. o príspevkoch na podporu náhradnej starostlivosti o dieťa v znení zákona č. 561/2008 Z. z.
- Zákon č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- Zákon č. 599/2003 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov v znení zákona č. 317/2009 Z. z.
- Zákon č. 561/2008 Z. z. o príspevku na starostlivosť o dieťa a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 571/2009 Z. z.

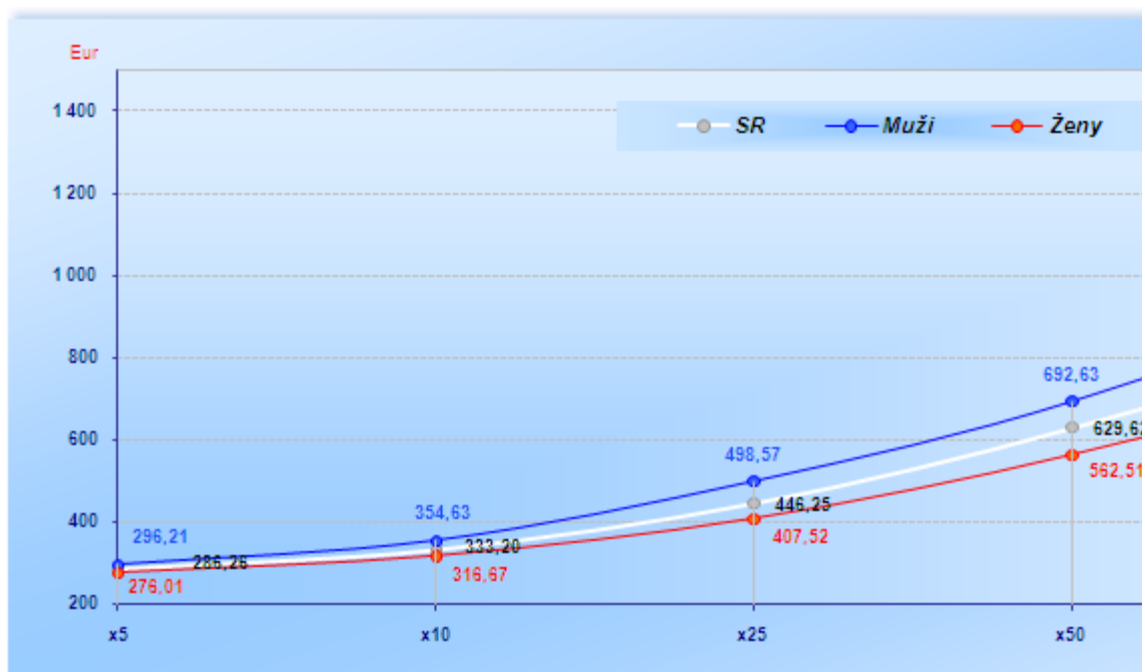
¹⁶⁹ Srov.: <http://www.employment.gov.sk>

Příloha č. 26 - Priemerná hrubá mesačná mzda v roku 2009 podľa krajov a pohlavia



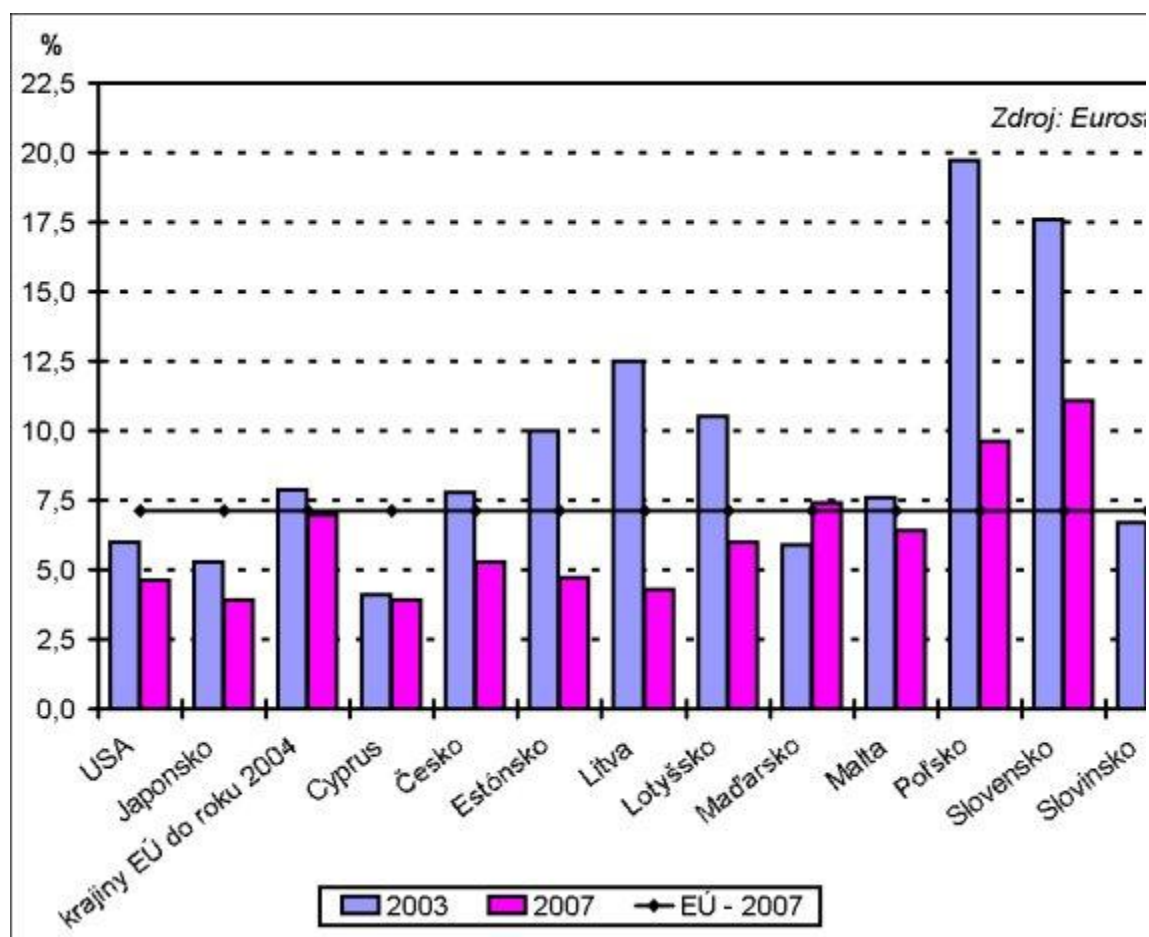
<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=25459>

Příloha č. 27 - Popisné statistické charakteristiky hrubých měsáčných miezd (percentily) v roku 2009 podľa pohlavia



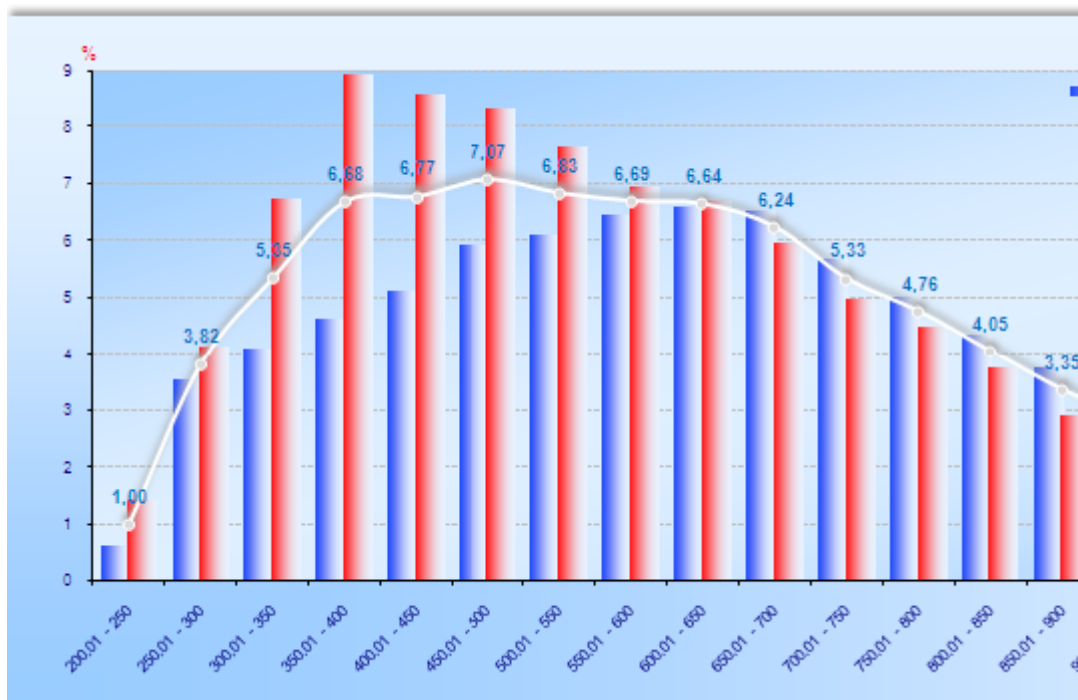
<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=25458>

Příloha č. 28 - Porovnanie miery nezamestnanosti (15-74) a jej vývoja v EÚ, krajinách, ktoré pristúpili v roku 2004, USA a Japonsku v rokoch 2003 a 2007



<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=13156>

Příloha č. 29 - Podiely zamestnancov podľa pásiem priemernej hrubej mesačnej mzdy v roku 2009



<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=25457>

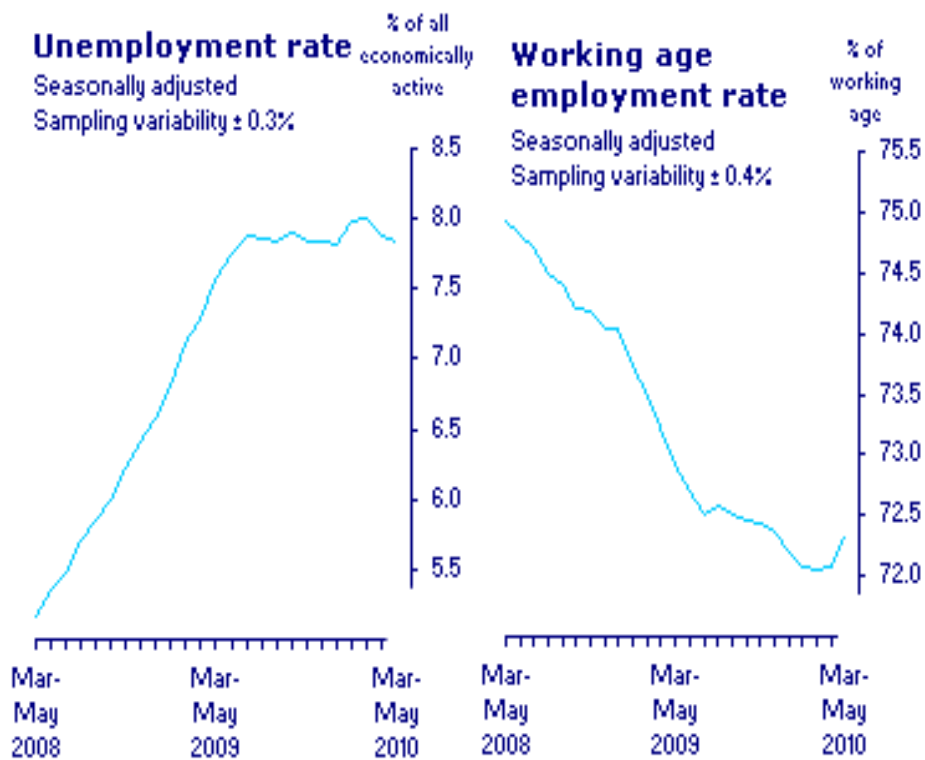
Příloha č. 30 - Podiely zamestnancov v pásmach priemernej hrubej mesačnej mzdy v roku 2009 podľa pracovného času a pohlavia v %

Mzdové pásma priemernej hrubej mesačnej mzdy v Eur		SR			v tom					
					plný pracovný čas			kratší pracovný čas		
		spolu	muži	ženy	spolu	muži	ženy	spolu	muži	ženy
do	200	1,87	1,35	2,45	0,08	0,07	0,09	24,14	26,30	23,02
200,01	- 250	1,00	0,61	1,43	0,24	0,21	0,28	10,44	8,47	11,46
250,01	- 300	3,82	3,54	4,13	3,24	3,27	3,20	11,09	8,92	12,22
300,01	- 350	5,35	4,08	6,74	4,91	3,79	6,21	10,78	9,68	11,35
350,01	- 400	6,68	4,64	8,93	6,54	4,51	8,90	8,42	7,05	9,13
400,01	- 450	6,77	5,13	8,58	6,74	5,11	8,63	7,22	5,53	8,10
450,01	- 500	7,07	5,91	8,34	7,14	5,93	8,55	6,21	5,57	6,55
500,01	- 550	6,83	6,09	7,65	7,02	6,15	8,03	4,53	4,82	4,38
550,01	- 600	6,69	6,46	6,96	6,95	6,59	7,37	3,49	3,77	3,34
600,01	- 650	6,64	6,60	6,69	6,96	6,77	7,17	2,73	3,16	2,50
650,01	- 700	6,24	6,50	5,95	6,56	6,67	6,44	2,19	3,28	1,63
700,01	- 750	5,33	5,67	4,95	5,63	5,85	5,36	1,65	2,10	1,41
750,01	- 800	4,76	5,02	4,48	5,04	5,20	4,85	1,30	1,50	1,20
800,01	- 850	4,05	4,34	3,73	4,30	4,49	4,09	0,87	1,28	0,65
850,01	- 900	3,35	3,76	2,91	3,57	3,90	3,19	0,67	1,08	0,46
900,01	- 950	2,80	3,24	2,33	2,98	3,35	2,54	0,62	0,94	0,46
950,01	- 1 000	2,48	3,03	1,89	2,64	3,13	2,06	0,60	0,94	0,42
1 000,01	- 1 100	3,77	4,70	2,75	4,03	4,89	3,02	0,61	0,97	0,43
1 100,01	- 1 200	2,84	3,61	2,00	3,04	3,76	2,20	0,41	0,71	0,25
1 200,01	- 1 300	2,21	2,83	1,53	2,36	2,94	1,69	0,32	0,56	0,19
1 300,01	- 1 400	1,68	2,21	1,10	1,80	2,30	1,21	0,30	0,52	0,18
1 400,01	- 1 500	1,27	1,68	0,83	1,36	1,74	0,92	0,16	0,34	0,06

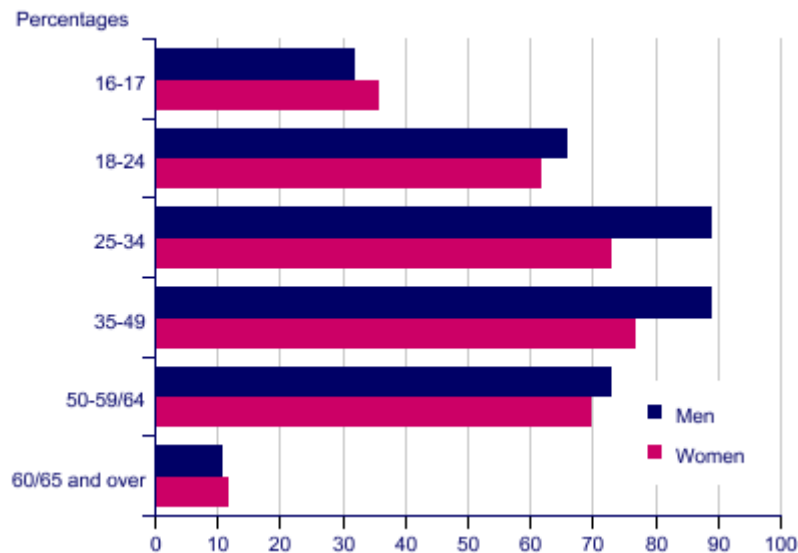
1 500,01	-	1 600	0,98	1,29	0,64	1,05	1,34	0,70	0,18	0,29	0,12
1 600,01	-	1 700	0,77	1,03	0,49	0,83	1,08	0,54	0,10	0,17	0,06
1 700,01	-	1 800	0,61	0,82	0,37	0,64	0,85	0,41	0,13	0,23	0,07
1 800,01	-	1 900	0,48	0,64	0,30	0,51	0,66	0,33	0,08	0,15	0,03
1 900,01	-	2 000	0,43	0,60	0,23	0,45	0,62	0,25	0,12	0,25	0,06
2 000,01	-	2 100	0,34	0,47	0,21	0,36	0,48	0,22	0,07	0,12	0,05
2 100,01	-	2 200	0,30	0,41	0,18	0,32	0,43	0,19	0,04	0,09	0,02
2 200,01	-	2 300	0,25	0,35	0,14	0,27	0,37	0,15	0,05	0,05	0,06
2 300,01	a viac		2,31	3,41	1,10	2,46	3,53	1,21	0,50	1,18	0,15

<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=25453>

Příloha č. 31 – Míra zaměstnanosti a nezaměstnanosti ve Velké Británii



Míra zaměstnanosti muži x ženy

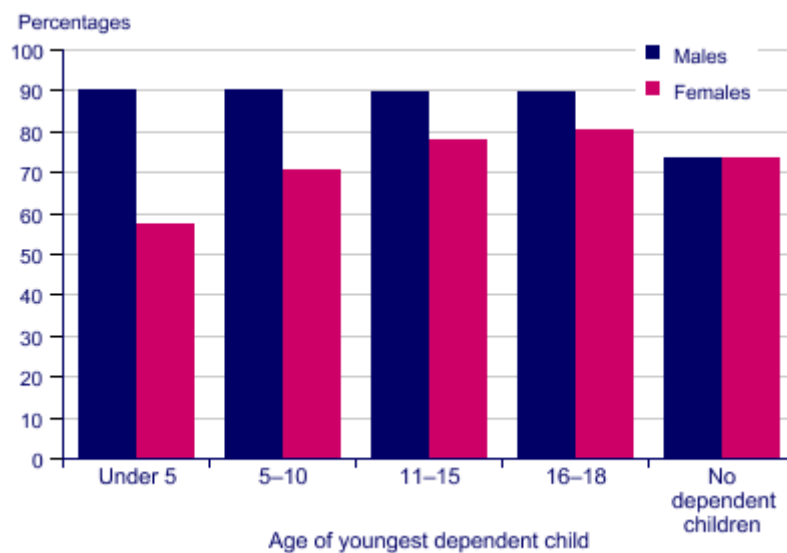


Míra zaměstnanosti : podle pohlaví a věku , 2008

Čerpáno z WWW: <http://www.statistics.gov.uk/CCI/nugget.asp?ID=12>

Příloha č. 32 - Míra zaměstnanosti: podle věku nejmladšího nezaopatřeného dítěte, 2008, Velká Británie

Work and Family
Two-thirds of mums are in employment



Employment rates: by age of youngest dependent child, 2008, UK

PŘEHLED PLATNÝCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ

V OBLASTI INSTITUTU PŘEKÁŽEK V PRÁCI ¹⁷⁰

(vše ve znění pozdějších předpisů)

- ☼ Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (o.s.ř.)
- ☼ Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník (ObčZ)
- ☼ Zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavicích na děti z nemocenského pojištění (účinnost do 31. 12. 2007)
- ☼ Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení
- ☼ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání (KolVZ)
- ☼ Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání
- ☼ Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky (Ústava)
- ☼ Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky (Listina)
- ☼ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře
- ☼ zákon č. 111/1998 Sb., zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách)
- ☼ Zákon č. 221/1999 Sb., zákon o vojácích z povolání
- ☼ Zákon č. 349/1999 Sb., zákon o Veřejném ochránci práv
- ☼ Zákon č. 104/2000 Sb., zákon o Státním fondu dopravní infrastruktury a o změně zákona č. 171/1991 Sb., o působnosti orgánů České republiky ve věcech převodů majetku státu na jiné osoby a o Fondu národního majetku České republiky
- ☼ Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů

¹⁷⁰ Pokud není uvedeno jinak, v platném znění k srpnu 2010

- ☼ Nařízení vlády č.178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci
- ☼ Zákon č. 218/2002 Sb., zákon o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon)
- ☼ Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání
- ☼ zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních).
- ☼ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (ZZ)
- ☼ Zákon č. 561/2004 Sb., zákon o předškolním, základním středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)
- ☼ Zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon)
- ☼ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
(zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců – účinný do 31. 12. 2007)
- ☼ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (ZP)
- ☼ Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
- ☼ Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
- ☼ Zákon č. 362/2009 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s návrhem zákona o státním rozpočtu České republiky na rok 2010

PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY

ODBORNÉ PUBLIKACE:

- Adamu, V.: *Mezinárodní dokumenty o lidských právech anglicky a česky*, Linde Praha 2000
- Barták, K.: *Průvodce Evropskou unií, Ministerstvo zahraničních věcí české republiky*, Praha 1999
- Baumruk, J., Málek, B., Matoušek, O.: *Komentář a pokyny k vyhlášce MZ ČR č.261/1971 Sb.*, Státní zdravotní ústav 1998
- Bělina, M., et al.: *Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání*. Praha: C.H. Beck, 2010
- Bělina, M. et al.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. Vydání, C.H. Beck, Praha 2008
- Bičáková, O., Boušková, P., Dojčevová V., Majerová J.: *Zákon o zaměstnanosti v otázkách a odpovědích, Průvodce do kapsy 4/2005*, BMSS-Start, s. r. o., Jihlava 2005
- Bičáková, O., et al.: *Průvodce oblastí zaměstnanosti v období hospodářské recese, Průvodce extra 3/2009*, Ermat Praha, s. r. o., BMSS-Start, spol. s r. o., Praha 2009
- Boguszak, J., Čapek, J., Gerloch, A.: *Teorie práva*, 1. vydání. Praha: EUROLEX BOHEMIA s.r.o., 2001
- Bukovjan, P.: *Zákoník práce s judikaturou*, 1. vydání, ASPI, a.s., Praha 2008
- Český svaz žen: *Jde to!*, 2005
- Erényi, T.: *Základy pracovního práva*, KEY Publishing s.r.o., Ostrava 2009
- Galvas, M.: *Pracovní právo do kapsy I., Nejčastější otázky a odpovědi*, 1. vydání, ERA group spol. s r.o., Brno, 2001
- Galvas, M., Prudilová, M.: *Pracovní právo po vstupu do EU*, CP Books, a.s., Brno 2005
- Galvas, M.: *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*, Computer Press, Brno 2007
- Galvas, M., Gregorová, Z., Hrabcová, D.: *Základy pracovního práva*, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Plzeň 2010

- Gašparíková, B.: *Prekážky v práci*, Práca, vydavateľstvo a nakladateľstvo ROH, Bratislava 1987
- Gerloch, A. *Teorie práva*, 4. upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007,
- Henrych, D. et al.: *Právní slovník*, 2. rozšířené vydání. Praha: C.H.Beck, 2003,
- Hendrych, D., et al.: *Správní právo: obecná část*, 6.vydání, Praha: C.H.Beck, 2006
- Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H.: *Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*, 2. aktualizované a přepracované vydání, Linde Praha, a.s., Praha 2008
- Hůrka, P. et al.: *Pracovní právo v bodech s příklady*, ASPI, a.s., Praha 2008
- Chládková, A., Bukovjan, P.: *Novely zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti od 1.1.2008*, 1. Vyd., ASPI, a.s., Praha 2008
- Jakubka, J., Hloušková, P., Hofmannová, E. et al.: *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2009*, 3. aktualizované vydání, Olomouc: Anag, spol. s r.o., 2009
- Jakubka, J.: *Pracovněprávní judikatura pro praxi I. díl, 5/2005*, BMSS-Start, s. r. o., Jihlava 2005
- Jakubka, J.: *Vzory a metodické návody pro uzavírání smluv podle zákoníku práce*, 1. Vydání, Anag, spol. s r.o., Ostrava 2007
- Jakubka, J.: *Zákoník práce - chyby a problémy*, 3. rozšířené vydání, GRADA Publishing, spol. s r. o., Praha 2001
- Jakubka, J.: *Zákoník práce 2009 s výkladem*, GRADA Publishing, spol. s r.o., Praha 2009
- Jakubka, J.: *Zákoník práce v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů*, Právní stav k 1.1.2010, GRADA Publishing, spol. s r.o., Praha 2009
- Jouza, L.: *Průvodce odškodňováním pracovních úrazů a nemocí z povolání*, BMSS-Start, spol. s r.o., Praha 2008
- Jouza, L.: *Průvodce zaměstnaneckými výhodami*, Průvodce extra 4/2007, BMSS-Start, s. r. o., Praha 2007

- Kolektiv autorů, *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*, Nakladatelství ANAG, 2005
- Křížková, A., Pavlova, K.: *Management generových vztahů, Postavení žen a mužů v organizaci*, Management Press, Praha 2004
- Luhan, J., Jínová, E.: *Odměňování práce a překážky v práci, Práce, vydavatelství a nakladatelství*, Praha 1966
- Luhan, J.: *Překážky v práci*, Práca, vydavateľ'stvo a nakladateľ'stvo ROH, Bratislava 1975
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: *Rovná práva a příležitosti pro ženy a muže v Evropské unii*, 2003
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: *Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen*, Praha 2005
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: *Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen II*, Praha 2004
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: *Plnění Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen II*, Praha 2003
- Pavlíček, V., et al.: *Ústava a ústavní řád České republiky, 2.díl Práva a svobody*, Linde Praha, a.s.,1999
- Tomeš, I., Koldínská, K.: *Sociální právo Evropské unie*, C.H.Beck, 2003
- Tröster, P. et al.: *Souhrnná zpráva ke studii vypracované v rámci programu Phare „Approximation of Legislativa“*, Praha 1996
- Tröster, P., et al.: *Právo sociálního zabezpečení, 5. Přepřacované a doplněné vydání*, Praha: C.H.Beck, 2010
- Vitásek, V.: *Pracovní podmínky těhotných žen a matek*, Orbis – Praha, 1972
- Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J.: *Zákoník práce s komentářem*, Aspi, a.s., Praha 2008

ODBORNÉ ČLÁNKY:

- Barinka, R.: *Nepřímá diskriminace v pracovním právu ES*, Právní rozhledy, č. 5/2010
- Bičáková, O.: *Právo a rodina*, č. 11/2003
- Bukovjan, P.: *Diskriminace a rovné zacházení při výběru zaměstnanců*, Práce a mzda, č. 2/2010
- Daněk, A.: *Celodenní osobní a řádná péče o děti ve zdravotním pojištění*, Práce a mzda, č. 7/2007
- Fuchs, M.: *Rovné příležitosti pro muže a ženy*, Sociální politika č. 3 a 11/1998
- Fuchs, M.: *Rovné zacházení pro muže a ženy v zaměstnání*, Sociální politika č. 10/1998
- Halířová, G.: *Obecný pohled na pracovní podmínky žen*, Právník, č. 5/2005
- Halířová, G.: *Ochrana těhotných žen a matek před skončením pracovního poměru*, Zdravotnictví a právo, č.8/2004
- Halířová, G.: *Ochrana zaměstnance během péče o dítě z hlediska pracovního práva*, Právo a rodina, č. 12/2003
- Havlík, A.: *Překážky v práci dle nové právní úpravy*, Práce a mzda, č. 5/2007
- Chvátalová, I.: *Peněžitá pomoc v mateřství v nových členských státech EU*, Práce a mzda, č. 2/2007
- Jouza, L.: *Pracovní volno při překážkách v práci*, Právo pro podnikání a zaměstnání, č. 1-2/2009
- Kühn, Z.: *Nová žaloba podle § 10 antidiskriminačního zákona*, Právní rozhledy, č. 3/2010
- Nováková, J.: *Diskriminace na základě pohlaví*, Sociální politika č. 9/2002
- Radvanová, S., Štangová, V., Císařová, D., Koubová, E., Hýbnerová, S.: *Právní postavení žen v České republice*, AUC Iuridica, 42, 1996
- Svobodová, E.: *K právní úpravě pracovních podmínek žen*, Právo a zaměstnání, č. 2/2003
- Svobodová, E.: *Několik poznámek ke kratší pracovní době*, Právo a zaměstnání, č. 6/2004

- Štangová, V.: *K právní úpravě mateřské a rodičovské dovolené*, Právo a zaměstnání č. 6/2001
- Štangová, V.: *K připravované euronovele zákoníku práce*, Právo a zaměstnání č. 11/2003
- Štangová, V.: *Postavení těhotných žen a matek v pracovním právu a v právu sociálního zabezpečení*, Právnická fakulta UK, AUC Iuridica, č. 3/1987
- Štangová, V.: *Převedení na jinou práci z důvodu těhotenství a mateřství*, Právo a zaměstnání, č.9/2004
- Štangová, V.: *Rodičovský příspěvek*, Právo a zaměstnání, č.11/2004
- Štefko, M.: *Náhrada mzdy po dobu pracovní neschopnosti v jiných členských státech Evropské unie*, Právo pro podnikání a zaměstnání, č. 09/2007
- Štefko, M.: *Požadavky na náhradu mzdy po dobu pracovní neschopnosti vyplývající z komunitárního práva*, Práce a mzda, č. 7/2007
- Šubrt, B.: *Čerpání dovolené v návaznosti na mateřskou dovolenou*, Práce a mzda, č. 6/2008
- Šubrt, B.: *Náhrada mzdy zaměstnance po dobu prvních dvou týdnů nemoci*, Práce a mzda, č. 2/2010
- Vysokajová, M., *Jak si poradit s překážkami v práci na straně zaměstnance?* Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty, č. 22/2005, vyšlo 26.10.2005, str. 6
- Zrutský, J.: *Překážky v práci*, Právní rádce, č. 3/2000

OSTATNÍ ZDROJE:

- Tisková zpráva MPSV ze dne 19. 11. 2008 – „*Prorodinný balíček*“
- MPSV – „*Povodně 2010 – Praktické rady občanům*“
- MPSV – doc. Ing. Alena Vančurová, Ph.D. a kol., „*Současná a připravovaná opatření rodinné politiky v zemích střední Evropy*“
- Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Povodně 2010 – Praktické rady občanům*, Praha 2010
- *Práce ve Spojeném království: Vaše pracovní práva, TUC Migrant Workers Project*, Trades Union Congress, London 2008

Nejdůležitější internetové odkazy

- <http://www.aperio.cz>
- <http://www.czso.cz>
- <http://www.cssz.cz>
- <http://www.direct.gov.uk>
- <http://www.epravo.cz>
- <http://www.employment.gov.sk>
- <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
- <http://www.euractiv.cz>
- <http://eur-lex.europa.eu/>
- <http://europa.eu>
- <http://www.euroskop.cz>
- <http://www.mpsv.cz>
- <http://www.ochrance.cz>
- <http://www.rovneseance.cz>
- <http://www.statistics.gov.uk>
- <http://www.worksmart.org.uk>

Abstrakt v českém jazyce

Překážky v práci jsou souborem právních skutečností, které mají zásadní vliv na pracovněprávní vztahy a dotýkající se po většině každého zaměstnance a rovněž i korelativně zaměstnavatele. Tato práce si kladla za cíl probádat tuto oblast pracovního práva důkladněji a naznačit práva a povinnosti obou subjektů pracovněprávního vztahu i nad rámec zákoníku práce a prováděcích předpisů. A to tak, aby bylo podáno komplexní pojednání o této problematice s možným řešením vyskytnuvších se neočekávaných a zákoníkem práce nepředvídatelných situací.

Překážky v práci jsou právem uznané skutečnosti, které dočasně ztěžují nebo brání zaměstnanci ve výkonu práce vyplývajícího z pracovněprávního vztahu a zaměstnavateli v přidělování práce, kdy absence zaměstnance v práci je zaměstnavatelem omluvena při splnění podmínek stanovených pracovněprávními předpisy, vnitřním předpisem, popř. smlouvou. Náhrada mzdy nebo platu a podmínky jejího vyplácení při nečinnosti zaměstnance jsou stanoveny těmito výše uvedenými dokumenty.

V úvodu disertační práce nastiňuje, proč bylo zvoleno právě toto téma, jsou uvedeny podporující průzkumy Evropského statistického úřadu, které jsou detailněji analyzovány. Práce si klade za cíl pojednat zejména o osobních překážkách v práci na straně zaměstnance se speciálním zaměřením na péči o dítě. Čtenář je obsáhleji seznámen s vymezením pojmů, jako jsou pracovněprávní vztahy, účastníci pracovněprávních vztahů, tj. zaměstnanec a zaměstnavatel. Dále je specifikován pracovní poměr, tedy právní vztah dvou subjektů, který je založen vzájemným konsenzem, tedy uzavřením pracovní smlouvy. Vymezuje essentialia negotii pracovní smlouvy. Následně jsou rozebrány dohody o pracích mimo pracovní poměr, tedy dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.

Jednou z dalších podpůrných kapitol, přesto stěžejních je „*Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace*.“ Institut zajištění rovného zacházení a dodržování zákazu jakékoliv diskriminace zaměstnanců patří v pracovním právu k základním zásadám pracovněprávních vztahů. S ohledem na nerovné postavení v pracovním vztahu zaměstnance a zaměstnavatele při výkonu závislé práce je především v pracovním právu význam rovného zacházení a zákazu diskriminace zásadní. Zejména

je rozebrán antidiskriminační zákon a mezinárodní dokumenty související s diskriminací.

Mezinárodní dokumenty týkající se celé problematiky překážek v práci tvoří samostatnou kapitolu, kdy její subkapitolou je „*Legislativa Evropských společenství/Evropské unie týkající se překážek v práci (zejména na straně zaměstnance)*.“ V první zmíněné je pojednáno o ratifikovaných mezinárodních smlouvách, mezi které patří i úmluvy Mezinárodní organizace práce, OSN a další.

V rámci kapitoly „*Legislativa Evropských společenství/Evropské unie týkající se překážek v práci (zejména na straně zaměstnance)*“ je analyzována směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS a následně je zejména rozebrána na ní navazující revidovaná rámcová dohoda promítnutá do směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS, a kterou se zrušuje směrnice 96/34/ES. Dále je rozebrán návrh směrnice, který pojednává o prodloužení minimální povinné délky mateřské dovolené nejméně na dobu dvaceti po sobě jdoucích týdnů, rozložených před porodem nebo po porodu, a povinnou mateřskou dovolenou v trvání nejméně šesti týdnů po porodu a uznání práva otcům na 2 týdny placené dovolené v souvislosti s narozením dítěte.

Následující kapitoly, které uvádějí „Pojem překážek v práci,“ „Třídění překážek v práci,“ a „Pojem a vymezení chráněných osob a jejich postavení v zaměstnání“ a následující tvoří základ celé disertační práce.

„Překážky v práci na straně zaměstnance“ nejprve vymezují svou podstatu, dále je uvedeno legislativní členění v zákoníku práce a definice. Jsou zde uvedeny rovněž povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele při vzniku překážky a detailněji rozebrány jednotlivé překážky v práci na straně zaměstnance.

Speciální kapitolou v rámci překážek v práci na straně zaměstnance je kapitola s názvem „Pojem a vymezení chráněných osob a jejich postavení v zaměstnání.“ Jsou zde definovány termíny chráněných osob, prorodinná opatření a další, s nutností působit na zaměstnavatele a doporučit mu řadu opatření, která by znamenala rozšíření jeho možností při přístupu k zaměstnancům, jejich potřebám a nalezení rovnováhy mezi rodinným a pracovním životem. Je rozebrán projekt „*Audit Rodina a zaměstnání*,“ který

byl vyvinut z tzv. „*family-friendly-index*“ pocházejícího z USA. Je zde uvedena i evropsky uznávaná značka „*work & family*“.

Následující kapitoly se již zabývají samostatně každou překážkou v práci na straně zaměstnance, kdy je pojednáno nejprve o platné právní úpravě a následně jsou nastíněny možnosti úpravy překážek v práci vzájemným konsensem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (popř. na základě vnitřního předpisu nebo kolektivní smlouvy) a dále náměty *de lege ferenda*.

Tedy konkrétně např. u dočasné pracovní neschopnosti je definován tento pojem, a to ať již pozitivní, tak i negativní definicí, následně jsou uvedeny podmínky pro nárok zaměstnance na finanční zabezpečení, vysvětlen termín tzv. „*karenční doby*.“ Jsou uvedeny konkrétní případy, kdy vzniká zaměstnanci nárok na čerpání dočasné pracovní neschopnosti s ohledem na jeho konkrétní směnu. V souvislosti s tématem jsou zde uvedeny výše redukčních hranic pro rok 2010 a příklady výpočtu náhrady mzdy. Je zde upraveno zaměstnavatelovo oprávnění kontrolovat zaměstnance při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce. V závěru je uvedena shodná úprava dočasné pracovní neschopnosti i pro pracující na základě dohody o pracovní činnosti s povinností zaměstnavatele určit předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn. Platná legislativa je podrobena kritickému pohledu s možnostmi *de lege ferenda*.

Překážky v práci v souvislosti s narozením dítěte tvoří jednu z kapitol, která se dělí následně na další subkapitoly postupně dle životních etap zaměstnankyně – matky a zaměstnance - otce, tedy na „*Mateřská dovolená, rodičovská dovolená, Krácení mateřské a rodičovské dovolené, Mateřská a rodičovská dovolené při převzetí dítěte, Překážky v práci při péči o dítě po návratu do zaměstnání*.“ V poslední subkapitole je rovněž upravena překážka v práci z důvodu kojení.

Dále se práce mimo jiné zabývá „*Jinými důležitými osobními překážkami v práci podle § 199 zákoníku práce a nařízení vlády č. 590/2006 Sb.*“, překážkami v práci z důvodu obecného zájmu, překážkami v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studií.

Samostatně je pojednáno o pasáži, která se zabývá zvláštním druhem překážek v práci na straně zaměstnance a to stávkou. Obdoba na straně zaměstnavatele je výluka,

o které je s ohledem na zachování celistvosti úpravy těchto dvou institutů, pojednáno na témže místě.

Zvláštní kapitolou jsou: „*Překážky v práci z důvodu povodní.*“ Byla do obsahu tohoto tématu zvolena s ohledem na aktuálnost problematiky. Jsou zde uvedeny základní překážky v práci z důvodu povodní jak na straně zaměstnance, tak i zaměstnavatele a jejich možná řešení, je však zřejmé, že s ohledem na zvláštní povahu tohoto přírodního jevu, je nutné řešit každou nastalou situaci individuálně.

Českou právní úpravu překážek v práci v tomto dokumenty zakončuje kapitola s názvem: „*Důsledky překážek v práci - práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele.*“ Mezi hlavní důsledky překážek v práci je zde řazen vliv na pracovní dobu, dovolenou, zkušební dobu a stabilitu pracovního poměru. Všechny tyto situace jsou blíže rozebrány.

Komparace s právními úpravami některých jiných zemí Evropské unie se zaměřuje na právní úpravu překážek v práci v legislativě Slovenské republiky a Velké Británie. Obě tyto právní úpravy jsou porovnány s českou legislativou s nastíněním možných budoucích změn do právního řádu České republiky. Tyto dvě země byly zvoleny záměrně, a to s ohledem na podobnou právní úpravu se Slovenskou republikou a naopak velké odlišnosti v legislativě Velké Británie.

V závěru je shrnuta právní úprava de lege lata v porovnání s mezinárodními dokumenty, zejména s právem Evropské unie, je pojednáno o možném vlivu směrnic Evropského parlamentu na české pracovní právo a naznačeny možné další právní úpravy týkající se překážek v práci de lege ferenda.

Mezi hlavní návrhy na úpravy de lege fere a náměty k zamyšlení se, lze řadit zavedení institutu otcovské dovolené, uzákonění daňových a dalších úlev pro zaměstnavatele zřizující firemní školky, rozšířit překážku v práci z důvodu úmrtí o překážku v práci na základě účasti u dědického řízení, kdy by měl zaměstnanec nárok na pracovní volno na dobu nezbytně nutnou. Podobně, jako námět k zamyšlení se nad rozšířením pracovního volna v případě úmrtí osob nejbližších.

Další oblastí, která by měla být řešena odbornou veřejností je doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět. V této situaci by de lege ferenda dle mého názoru měly

být stanoveny (resp. zvýšeny) minimální standardy, kdy zaměstnavatel by byl povinen umožnit doprovod zdravotně postiženého dítěte jednomu členovi rodiny do školského zařízení a zpět s možností střídání se.

Hlavní motto, které se prolíná celou prací, je kompromis a ochota domluvy mezi oběma subjekty. A to při splnění základní ochranné funkce pracovního práva, která bude pouze v nezbytně nutné míře zasahovat do oprávněných zájmů zaměstnavatele. Tedy naplnění tzv. zásady „*flexicurity*.“

Abstract in English

Obstacles to work as a set of legal facts have fundamental influence on employment relations and concern each and every employee as well as employer (correlatively). The goal of this thesis was to explore this area of employment law thoroughly and to indicate individual rights and duties of both parties in employment relations, including those which surpass the Labour Code and its implementing legislation. This was to be accomplished by providing a comprehensive treatise on the subject with solutions to possible unexpected situations not covered in the Labour Code.

Obstacles to work are defined as legally acknowledged circumstances that – on the part of the employee – impede or forbid the performance of work, and - on the part of the employer – impede or forbid the assignment of work, in cases when the employee's absence from work is excused by the employer in compliance with the terms stated by employment laws, internal regulations or employment contract. Compensatory wage or salary and conditions of payment to idle workers are determined by the above-mentioned documents.

The introduction of this doctoral thesis deals with the reasons why this particular topic was chosen and introduces Eurostat's surveys which are further analyzed to the details. The main objective of this thesis is to analyze employee's obstacles to work of personal nature, in particular those related to care of children. The reader will be acquainted with definitions of relevant terms, such as employment relations, parties to employment relations, i. e. employer and employee. Furthermore, employment as a legal relation between two parties based on mutual consensus is specified, i. e. conclusion of an employment contract and the essential elements of such a contract are defined. Subsequently, other agreements which do not constitute employment as such, but whose parties agree to perform specified work or assignment, are analyzed, namely agreement to complete a job and agreement to perform work.

Another supporting, yet significant chapter is *Principle of equal treatment and prohibition of discrimination*. The concept of providing equal treatment and compliance with the prohibition of discrimination is one of the fundamental principles of employment law. This principle is fundamental especially in employment

law considering the uneven status of employer and employee in standard employment relation. The thesis focuses in particular on the Antidiscrimination Law and related international documents.

International documents relevant to the topic of this thesis are mentioned in a separate chapter depicting ratified international treaties such as conventions adopted by the International Labour Organization, UN and others.

Attention is also drawn to contribution of the European Union, namely in subchapter named “Legislation of the European Communities/ European Union concerning the barriers to work (particularly for staff).” It analyses Council directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on paternal leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC, and subsequently analyzes the revised framework agreement that is reflected in Council directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC. Furthermore, it depicts directive proposal on prolongation of minimum obligatory maternal leave to duration of twenty consecutive weeks, spread before and after birth, obligatory maternal leave for at least six weeks after birth and acknowledgement of fathers’ right to two weeks of paid leave in relation to the birth of their child.

Subsequent chapters dealing with “Obstacles to work as legal concept”, “Classification of obstacles to work” and “Protected individuals and their employment status” and so on represent the very foundation of the thesis.

“Obstacles to work on the part of the employee” is a chapter that specifies the nature of this subject and concentrates on its legislative classification in the Labour Code and relevant definitions. It also states employer’s and employee’s duties in case of an obstacle to work and provides more detailed analysis of obstacles to work on the part of the employee.

Chapter “Protected individuals and their employment status” disserts upon a special category among obstacles to work on the part of the employee. It contains definitions of types of protected individuals, pro-familial measures and so on. It recognizes the necessity to influence employers and to offer them a variety of measures that would lead to expansion of their opportunities in relation

to the employees, their needs and towards finding a balance between work and family life. In this regard, attention is paid to a project called “Family and employment audit” that was developed from so called “family-friendly-index” originated in the USA. The brand “work & family” which is widely recognized in Europe, is mentioned as well.

Following chapters deal with each obstacle to work on the part of the employee individually, focusing first on the legislation in force, then outlining the possibilities of regulating this area through mutual consensus between employer and employee (eventually by means of internal regulations or collective agreement) and suggesting solutions *de lege ferenda*.

To illustrate the system on particular examples: when dealing with temporary incapacity to work, the exact definition (positive and negative) is provided first, then are stated the conditions under which an employee is entitled to receive financial support and the term „waiting time“ is explained. Subsequently particular situations are stated when the employee’s right to take the leave of absence is granted. Within the context of this theme the amounts of reduction limits for 2010 are given as well as examples of wage compensation calculations. Also covered is the employer’s right to monitor employee’s compliance with the regime of a temporarily incapacitated insured person. The section is concluded by parallel legal regulations that apply to temporary incapacity to work of individuals working on the grounds of an agreement to perform work with employer’s obligation to determine the lay-out of weekly working hours in shifts. The legislation in force is critically analyzed from the viewpoint of *de lege ferenda*.

Obstacles to work in connection with childbirth constitute one of the chapters, further divided into following subchapters: „*Maternity leave, parental leave, reduction of maternity and parental leave, maternity and parental leave to take over the child, obstacles to work in child care after returning to work.*” Breastfeeding as an obstacle to work is mentioned as well.

Further on the doctoral thesis also deals with „Other important obstacles to work according to provision of section 199 of the Labour Code and government regulation no. 590/2006,” or barriers to work due to public interest, staff training, and other forms of education and upskilling. A special chapter „Obstacles to work caused by floods“

was introduced due to recent events. The chapter contains specification of basic obstacles to work caused by floods on the part of both employer and employee and their possible solutions, although each such situation must be assessed individually due to specific nature of this phenomenon.

A separate chapter analyzes a specific kind of obstacles to work on the part of the employee, a strike. The analogy to strike on the part of an employer is lay-off as partial or total cessation of business by an employer. In order to maintain the complexity of regulation of the above mentioned two institutes, they are reviewed at the same place.

Following chapter titled „Consequences of obstacles to work – rights and duties of employer and employee“ concludes the analysis of relevant Czech legislation. Among the main consequences are influence on working hours and vacation and stability of employment. All of the above mentioned situations are analyzed in detail.

The comparison of Czech legislation with those of some other European countries focuses primarily on Slovakia and Great Britain and outlines possible future development. These particular countries were chosen because of a great degree of similarity between Czech and Slovak legal regulation on one hand and a great degree of difference between Czech and British legislation on the other.

The thesis concludes with comparison of the legislation in force to international documents, in particular to European law stating possible influence of Parliament directives on Czech labour law and its possible changes with regard to obstacle to work *de lege ferenda*.

Among the questions and topics that have been raised in the process of completing this thesis, the following deserve particular attention: introduction of paternity leave, tax (and other) relieves for employers that establish kindergartens and nurseries in the workplace, acknowledgement of attendance to probate proceedings as an obstacle to work which would entitle the employee to necessary time off from work and extension of time off in case of decease of next of kin.

Another area that deserves special attention of the professional public is escort of a handicapped child to or from social care premises, school or specialized educational establishment for handicapped children. In my opinion, the legislation

should raise the minimum standards for such cases and the employer should be obliged to allow one member of a family to escort the handicapped child to and from school with the possibility to rotate.

The main motto that is omnipresent in the entire doctoral thesis is compromise and willingness of the two parties to reach an agreement, given that the employment law will interfere with the legitimate interest of the employer only in the extent necessary to carry out its principal protective function. In other words, fulfillment of the „flexicurity“ principle.

Klíčová slova

- Překážky v práci na straně zaměstnance
- Překážky v práci na straně zaměstnavatele
- Dočasná pracovní neschopnost
- Mateřská dovolená
- Rodičovská dovolená

Keywords

- Obstacles to work on the employee's part
- Obstacles to work on the employer's part
- Employee's temporary sick leave
- Maternity leave
- Parental leave