

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 situacích.

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 obsírněji 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 ferenda 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*.“