



Jana Komendová, Michal Smejkal,
Michal Janovec (eds.)

COFOLA 2022

část 4

Sborník z konference

**MASARYKOVA
UNIVERZITA**

ACTA UNIVERSITATIS BRUNENSIS IURIDICA
EDITIO SCIENTIA

MUNI
PRESS

MUNI
LAW

COFOLA 2022

Sborník příspěvků mladých právníků, doktorandů
a právních vědců

Část 4

Jana Komendová, Michal Smejkal, Michal Janovec (eds.)



Masarykova univerzita
Brno 2022

Tato publikace vznikla na Masarykově univerzitě v rámci projektu „COFOLA 2022“ MUNI/B/1577/2021 podpořeného z prostředků účelové podpory na specifický vysokoškolský výzkum, kterou poskytlo MŠMT v roce 2022.

Gratis Open Access – <https://www.press.muni.cz/open-access>

© 2022 Masarykova univerzita

ISBN 978-80-280-0161-2 (online ; pdf)

Recenzenti

- Mgr. Vojtěch Kadlubiec, Ph.D.
- JUDr. Jana Komendová, Ph.D.
- doc. JUDr. Viktor Křížan, Ph.D.
- JUDr. Michal Smejkal, Ph.D.
- JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.

Odborní garanti

- JUDr. Jana Komendová, Ph.D.
- JUDr. Michal Smejkal, Ph.D.

Organizační výbor konference

- JUDr. Michal Janovec, Ph.D.
- JUDr. Marika Zahradníčková
- Mgr. David Texl
- Mgr. Vendula Vymazalová
- Mgr. Michaela Trtková

OBSAH

Právní nástroje sladování rodinného a pracovního života

Sdílené pracovní místo vs. kratší pracovní doba.....	10
<i>Tereza Antlová</i>	
Zlad'ovanie osobného a pracovného života – flexibilita či ochrana zamestnanca?.....	22
<i>Silvia Beierová</i>	
Slad'ování rodinného a pracovního života ze strany státu.....	41
<i>Jakub Halíř</i>	
Slad'ování práce a rodiny u sólo rodičů.....	46
<i>Gabriela Halířová</i>	
Úprava slad'ování rodinného a pracovního života v právním řádu EU.....	60
<i>Jana Komendová</i>	
Slad'ování soukromého a pracovního života v mezinárodním právu.....	75
<i>Veronika Kořínková</i>	
Dopady slad'ování pracovního a soukromého života na zaměstnavatele.....	89
<i>Natálie Křižánková Luxemburková</i>	
Slad'ování soukromého a pracovního života včera, dnes a zítra.....	102
<i>Jakub Morávek</i>	
Sdílené pracovní místo v podmínkách regionálního školství.....	115
<i>Michal Smejkal</i>	
Právo na odpojení jako nástroj slad'ování rodinného a pracovního života.....	129
<i>Jáchym Stolička</i>	

Life-work balance na rodičovské dovolené a inspirace ze států EU	143
<i>Adéla Ubrinová, Kristýna Menzelová</i>	
Sladění rodinného a pracovního života z francouzského pohledu.....	173
<i>Tomáš Zajíček</i>	

**PRÁVNÍ NÁSTROJE SLAĎOVÁNÍ
RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA**

SDÍLENÉ PRACOVNÍ MÍSTO VS. KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA

Tereza Antlová

Právnická fakulta, Masarykova univerzita, Česká republika

Abstract in original language

Příspěvek se zaměří na institut sdíleného pracovního místa zavedený do českého právního řádu k 1. 1. 2021. Příspěvek nabídne především srovnání sdíleného pracovního místa s kratšími pracovními úvazky, resp. kratší pracovní dobou a úvahy nad tím, nakolik se tyto dva instituty od sebe liší a v čem se naopak shodují. V návaznosti na toto srovnání nabídne článek také úvahu, zdali zavedení sdíleného pracovního místa je skutečně s to pomoci ke sladění pracovního a rodinného života a zdali se vzhledem k existenci kratší pracovní doby a dispoziční pravomoci zaměstnavatele, nejedná o institut spíše nadbytečný.

Keywords in original language

Sdílené pracovní místo; kratší pracovní doba; pružné rozvržení pracovní doby.

Abstract

The paper will focus on the institution of job sharing introduced into the Czech Labor Code on 1 January 2021. The paper will offer a comparison of job-sharing with shorter working time and reflections on how these two institutes differ from each other and how they coincide. The article will also consider whether the introduction of job sharing is actually capable of helping to work-life balance and whether this instrument is not redundant.

Keywords

Job Sharing; Shorter Working Time; Flexible Working Time.

1 Úvod

Sladování rodinného a pracovního života není v právním prostředí novinkou, přesto se může zdát, že se do popředí dostává teprve v posledních letech. Důvodem může být nejen částečná proměna pracovního prostředí spočívající v rozvoji flexibilnějších zaměstnání, která již sama o sobě nestojí na „osmihodinové pracovní době“, ale také nástup tzv. generace mileniálů na pracovní trh. Tato generace se totiž dle studií vyznačuje zvýšenými požadavky na work-life balance a svobodné rozvržení pracovní doby.¹ Obdobné požadavky na vyvážené sladění rodinného a pracovního života mají také zaměstnanci – rodiče.² Nelze se tudíž divit, že na tyto požadavky se snaží reagovat také právní prostředí.

Institut sdíleného pracovního místa je podáván jako jeden z užitečných nástrojů pro podporu sladování rodinného a pracovního života. Jedním z jeho největších přínosů má být pomoc a podpora při návratech (zejména žen) do pracovního procesu a také podpora při zaměstnávání rodičů pečujících o malé děti. I z tohoto hlediska bylo sdílené pracovní místo očekávaným institutem, o jehož zavedení do českého právního řádu se diskutovalo několik let. Jelikož se o institutu sdíleného pracovního místa pojednává vesměs jako o novince, jedná se na první pohled o něco, co české pracovněprávní předpisy dosud neupravovaly. S tímto pohledem ovšem nelze bezvýhradně souhlasit.

Příspěvek si klade za cíl porovnat sdílené pracovní místo především s možností sjednání kratší pracovní doby ve spojení s pružným rozvržením pracovní doby a dispoziční pravomocí zaměstnavatele; nevyhne se však ani stručnému nastínění možných problematických aspektů, které se ke sdílenému pracovnímu místu pojí.

Právě ze srovnání sdíleného pracovního místa s možnostmi sjednání kratší pracovní doby a jejího pružného rozvržení by mělo vyplynout, zdali

1 HRUBEŠOVÁ, J. Mileniálové na trhu práce. Generace Y bojí tradiční pojetí „zaměstnání na plný úvazek“. *BusinessInfo.cz* [online]. 2019 [cit. 5. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/milenialove-na-trhu-prace-generace-y-bori-tradicni-pojeti-zamestnani-na-plny-uvazek/>

2 JÁNOTOVÁ, M. Sdílené pracovní místo, nový pracovněprávní institut. *Práce a mzdy profi* [online]. 2021 [cit. 5. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/33/sdilene-pracovni-misto-novy-pracovnepravni-institut-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUH4EvM-TzwP8b0yIiYzac4IXpdinZoKzz8bjYg/>

se v případě sdíleného pracovního místa skutečně jedná o novinku, která napomůže sladění rodinného a pracovního života, anebo zdali naopak nejde pouze o „zbytečné“ zakotvení něčeho, čehož již zaměstnavatel a zaměstnanec mohli dosáhnout a sdílené pracovní místo tak bude pouze institutem bezzubým a nevyužívaným.

2 Sdílené pracovní místo – trocha teorie

Sdílené pracovní místo je od 1. 1. 2021 upraveno v ustanovení § 317a zákoníku práce. Zavedeno bylo novelou zákoníku práce č. 285/2020 Sb., v reakci na implementaci směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019, o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (dále „směrnice“). Sama směrnice s pojmem, resp. institutem sdíleného pracovního místa nepracuje, avšak v čl. 9 se věnuje pružnému uspořádání práce. Účelem této úpravy má být motivace pro rodiče a pečující osoby k setrvání v zaměstnání a také zohlednění jejich potřeb stejně jako potřeb zaměstnavatelů.³

Na základě výše zmíněného článku jsou následně členské státy povinny přijmout opatření k zajištění toho, aby pracovníci s dětmi a pečující osoby mohli žádat o pružné uspořádání práce za účelem péče o jiné osoby. Směrnice tedy (v souladu se svým účelem a možnostmi) stanoví toliko základní rámec a konkrétní způsob opatření ponechává na členských státech. Zároveň je v následujících člancích zakázána diskriminace osob, které o pružné uspořádání práce požádají, a chráněni jsou také před propuštěním z téhož důvodu.

2.1 Úprava v zákoníku práce

V zákoníku práce je úprava sdíleného pracovního místa obsažena v šesti odstavcích, nejedná se tudíž o úpravu nijak zvláště obsáhlou. Z textu ustanovení lze vyčíst čtyři základní podmínky, které musejí být splněny, aby mohlo být sdílené pracovní místo zřízeno.

³ Bod 34 a bod 35 směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/pravoec/dokument?celex=32019L1158&date=0>

Jedná se o následující předpoklady:

- alespoň dva zaměstnanci,
- se stejným druhem práce,
- se sjednanou kratší pracovní dobou a
- se sjednanou zvláštní dohodou těchto zaměstnanců se zaměstnavatelem.

Tito zaměstnanci, kteří sdílí jedno pracovní místo, si následně sami rozvrhují pracovní dobu do směn. V praxi by to mělo mít následující podobu, kdy se zaměstnanci střídají při výkonu práce a pracovní místo je tudíž během celé stanovené týdenní pracovní doby „obsazeno jedním zaměstnancem“. Nutno podotknout, že zákon ovšem nevyklučuje ani možnost souběžného výkonu práce, lze tudíž dospět k závěru, že bude záležet vždy na konkrétní dohodě mezi zaměstnavatelem a jednotlivými zaměstnanci sdílejícími pracovní místo. Podstatné zůstává, že součet kratších pracovních dob zaměstnanců na sdíleném pracovním místě nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu.⁴

Zaměstnanci jsou povinni předložit zaměstnavateli společný písemný rozvrh pracovní doby, vždy nejméně jeden týden před počátkem období, na které je pracovní doba rozvržena. Daný písemný rozvrh není neměnný, změny ovšem musejí být oznámeny alespoň dva dny předem, pokud se zaměstnanci se zaměstnavatelem nedohodnou na jiné době seznámení. Pokud by zaměstnanci v zákonem stanovené lhůtě rozvrh pracovní doby nepředložili, určí rozvržení do směn sám zaměstnavatel, a to bez zbytečného odkladu.⁵

Zákoník práce umožňuje také vzájemné zastoupení zaměstnanců, resp. nepřítomného zaměstnance. Jedná-li se o dohodu samotných zaměstnanců, musí být zaměstnavateli oznámena alespoň dva dny před daným zastoupením. Požaduje-li zastoupení za nepřítomného zaměstnance přímo zaměstnavatel, musí k tomu mít souhlas zaměstnance, buď předem sjednaný v dohodě, anebo udělený pro konkrétní případ.

Co se týče jednotlivých dohod o sdíleném pracovním místě, smluvními stranami jsou vždy zaměstnavatel a jeden konkrétní zaměstnanec. Na základě

⁴ Sdílené pracovní místo. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. *MPSV* [online]. 2021 [cit. 6. 3. 2022]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/45Sdilenepracovnimisto>

⁵ Ustanovení § 317a odst. 3 zákoníku práce.

toho, že zaměstnavatel je povinen uzavřít s každým zaměstnancem dohodu zvlášť, třebaže se jedná o dohodu o totéž sdíleném pracovním místě, nedochází k tomu, že by vznikl smluvní vztah také mezi samotnými zaměstnanci.⁶ Požadavek na separátní uzavírání dohod má i ryze organizační důvod. V případě, že s jedním se sdílejících zaměstnanců bude dohoda ukončena. Nebude mít tato skutečnost vliv na ostatní zaměstnance na sdíleném pracovním místě. Stejně tak nemá ukončení dohody o sdíleném pracovním místě vliv na existenci jednotlivých pracovních poměrů.⁷

Obecně lze říci, že se jedná o úpravu značně flexibilní, kdy záleží především na vůli zaměstnanců a částečně zaměstnavatele, jak si výkon práce na sdíleném pracovním místě upraví. Zákoník práce poté neupravuje, zdali zaměstnavatel musí s předloženým rozvrhem pracovní doby souhlasit, lze tudíž uzavřít, že rozvržení pracovní doby je zcela v kompetenci zaměstnanců. Tímto postupem je částečně omezena dispoziční pravomoc zaměstnavatele i jeden z jeho nástrojů řízení pracovního procesu, tj. rozvrhování pracovní doby.

Jak již bylo uvedeno výše, úprava sdíleného pracovního místa je poměrně úsporná a týká se především rozvrhování pracovní doby, kdy tuto pravomoc odnímá zaměstnavateli a přesouvá ji na zaměstnance na sdíleném pracovním místě. Jedná se tak o „*další průlom do zásady, že pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel*“.⁸ Právní úprava se však blíže nevyjadřuje například k možnostem práce přesčas (zde se bude patrně postupovat obdobně jako u zaměstnanců s kratší pracovní dobou), neupravuje otázky v oblasti překážek v práci na straně zaměstnance, práci ve svátek apod.⁹ V praxi tudíž bude kladen velký důraz na kvalitně sjednanou dohodu o výkonu práce na sdíleném pracovním místě.

Ve vztahu k přenesení pravomoci rozvrhovat pracovní dobu se nabízí také otázka, nakolik tato skutečnost naráží i na samotnou definici závislé práce, která dává zaměstnavateli nadřazené postavení a organizační pravomoc.

⁶ HOMFRAY, Š. Komentář k § 317a. In: STRÁNSKÝ, J. a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. 1. vyd. Praha: Sondy, s. r. o., 2021, s. 972. ISBN 978-80-86846-74-3.

⁷ Ibid., s. 973.

⁸ HOMFRAY, Š. In: STRÁNSKÝ a kol., op. cit., s. 971.

⁹ SVOBODA, P., KADLUBIEC, V. Sdílené pracovní místo jako institut českého pracovního práva. *Epravo.cz* [online]. 2020 [6. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/sdilene-pracovni-misto-jako-novy-institut-ceskeho-pracovniho-prava-111965.html>

2.2 Několik „problémů“ sdíleného pracovního místa

Jak bylo uvedeno výše, vzhledem k úspornosti právní úpravy nemohl zákonodárce obsáhnout všechny potenciální problémy, které se ke sdílenému pracovnímu místu vážou, resp. mohou vázat. Odborníci poukazují zejména na nevyjasněnou otázku odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnanci na sdíleném pracovním místě. Jedním z problémů pak může být také otázka limitace délky pracovní doby.

2.2.1 Odpovědnost za škodu

Obecně je zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli škodu podle ustanovení zákoníku práce, kterou mu způsobí zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů, resp. v přímé souvislosti s nimi. Na sdíleném pracovním místě může vyvstat problém s určením, který ze sdílejících zaměstnanců je ovšem tím, který danou škodu způsobil.

Jednou z možností, jak by bylo možné k náhradě škody přistoupit je solidární odpovědnost po vzoru občanského zákoníku.¹⁰ Obecně se může jednat o zajímavou myšlenku, avšak vzhledem ke skutečnosti, že zákonodárce nestanovil, že by zaměstnanci na sdíleném pracovním místě měli být odpovědní společně a nerozdílně, se domnívám, že tato cesta nebude, i ve světle zásady *nelze nutit činit něco, co zákon neukládá*, akceptovatelná. Zaměstnavatel tudíž bude muset v každém případě zkoumat a prokazovat, který ze zaměstnanců škodu zavinil. Z důvodu vzájemného zastupování zaměstnanců však prokázání zavinění jednoho konkrétního zaměstnance může být velmi obtížné.¹¹

Jiné by ovšem bylo, pokud by solidární odpovědnost byla se zaměstnanci na sdíleném pracovním místě sjednána. Zde se domnívám, že zákon tuto možnost nevylučuje a v souladu se zásadou dispozitivnosti by dané ustanovení mohlo obstát. Přesto bude preferovanější variantou jasné vymezení odpovědnosti jednotlivých zaměstnanců za konkrétní pracovní úkoly.¹²

¹⁰ ŠUDOMA, O., VODIČKOVÁ, M. Sdílené pracovní místo. *Práce a mzda* [online]. 2021 [cit. 20. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/sdilene-pracovni-misto>

¹¹ Ibid.

¹² JOUZA, L. Jedno pracovní místo pro více zaměstnanců – výhoda nebo nevýhoda? *Advokátní deník* [online]. 2021 [cit. 21. 3. 2022]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2021/02/26/jedno-pracovni-misto-pro-vice-zamestnancu-vyhoda-nebo-nevyhoda/>

2.2.2 Omezení v délce směny

Další problematickou otázkou, která v souvislosti s přesunem pravomoci rozvrhovat pracovní dobu do směn ze zaměstnavatele na zaměstnance vyvstává, je otázka omezení délky směny. Jelikož tato pravomoc dosud náležela zaměstnavatelům, lze i ustanovení § 83 zákoníku práce primárně považovat za ustanovení, které stanoví mantinely toliko zaměstnavatelům.

Mohli by si tudíž jednotliví zaměstnanci v rámci ideálního sladění jejich rodinného a pracovního života dobrovolně rozvrhnout směnu, která těchto dvanáct hodin přesáhne? Jelikož žádné ustanovení zaměstnanci tuto možnost výslovně nezakazuje, domnívám se, že by tato skutečnost teoreticky nastat mohla. Přenesením pravomoci rozvrhovat si pracovní dobu na zaměstnance totiž přenášíme také určitou odpovědnost.

Zaměstnavatel navíc není oprávněn rozvrh směn, který mu sdílející zaměstnanci předloží, jakkoliv korigovat. Rozvržení nepodléhá dokonce ani jeho souhlasu. Za určitý limit by se dalo považovat ustanovení § 317a odst. 2 zákoníku práce, které stanoví, že součástí každé dohody o sdíleném pracovním místě musí být také bližší podmínky o způsobu rozvržení pracovní doby. V rámci dohody může být ujednáno, že zaměstnanci při sjednávání rozvrhu práce budou dodržovat normy zákoníku práce. Bude-li však toto ujednání absentovat a zaměstnanci předloží zaměstnavateli rozvrh pracovní doby, v němž se budou nacházet směny přesahující délku 12 hodin, kdo bude odpovědný za porušení ustanovení § 83 zákoníku práce?

Zároveň je nutné upozornit i na návaznost ustanovení zákona o inspekci práce, dle kterých je nedodržení délky směny přestupkem s pokutou až do výše 2 000 000 Kč.¹³ Ustanovení § 15 sice hovoří o fyzické osobě, která se dopustí přestupku tím, že nedodrží délku směny, avšak ve spojení s ustanovením § 9a zákona o inspekci práce není možné za tuto fyzickou osobu považovat přímo zaměstnance.

¹³ Ustanovení § 15 odst. 1 písm. a) ve spojení s odst. 2 písm. d) zákona o inspekci práce a ustanovení § 28 odst. 1 písm. a) ve spojení s odst. 2 písm. d) zákona o inspekci práce.

3 Kratší pracovní doba a pružné rozvržení pracovní doby – trocha teorie

Podívejme se nyní na instituty týkající se pracovní doby zaměstnance, které zákoník práce již obsahuje. Pozornost na tomto místě bude věnována kratší pracovní době a pružnému rozvržení pracovní doby.

3.1 Kratší pracovní doba

Kratší pracovní doba je jednou z podmínek pro uzavření dohody o sdíleném pracovním místě. Upravena je v ustanovení § 80 zákoníku práce a je taktéž vázána na individuální dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.¹⁴ Na základě dané dohody může být sjednána kratší délka stanovené týdenní pracovní doby, než je zákonem stanovených 40 hodin týdně. Zaměstnanci pak náleží poměrná výše mzdy nebo platu.

S kratší pracovní dobou se následně váže několik odlišností od „plné“ pracovní doby. Jednou z těchto odlišností je práce přesčas, která zaměstnanci s kratší pracovní dobou nemůže být nařízena. Zároveň se jako práce přesčas posuzuje až výkon práce nad standardní zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu v rozsahu 40 hodin.¹⁵ Další odlišnosti se nacházejí v oblasti výměry dovolené nebo přestávky ke kojení.

Zákoník práce dále v ustanovení § 241 odst. 2 stanoví, že pokud vybraní zaměstnanci požádají o kratší pracovní dobu, je zaměstnavatel povinen této žádosti vyhovět za předpokladu, že tomu nebrání vážné provozní důvody. Odmítnutí sjednání kratší pracovní doby musí zaměstnavatel odůvodnit a dané vážné provozní důvody prokázat.¹⁶ Vybranými zaměstnanci jsou mimo jiné ti, kteří pracují o dítě mladší 15 let či o osobu závislou na pomoci jiné osoby ve druhém či vyšším stupni závislosti.

U zaměstnanců, kteří pečují o dítě je pak zaměstnavatel povinen přihlížet k jejich potřebám při rozvrhování pracovní doby a zařazování zaměstnanců do směn.

¹⁴ HEPPNEROVÁ, D. Komentář k § 80. In: STRÁNSKÝ a kol., op. cit., s. 363.

¹⁵ ŠTEFKO, M. Komentář k § 80. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 487. ISBN 978-80-7400-759-0.

¹⁶ HOMFRAY, Š. Komentář k § 241. In: STRÁNSKÝ a kol., op. cit., s. 714.

3.2 Pružné rozvržení pracovní doby

Obecně platí, že pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, který určuje začátek a konec směn. Pracovní doba může být rozvržena pevným způsobem, pružným způsobem anebo prostřednictvím konta pracovní doby. Zaměstnavatel zde má tedy několik možností a poměrně široké pole působnosti.

Vezmeme-li si pružné rozvržení pracovní doby, zaměstnavatel určí základní pracovní dobu, v níž je zaměstnanec povinen být přítomen na pracovišti a dále volitelnou pracovní dobu, kdy si začátek a konec směny volí sám zaměstnanec. Právě z tohoto důvodu je pružné rozvrhování pracovní doby považováno za podstatný a významný nástroj flexibility v pracovněprávních vztazích, jelikož umožňuje zaměstnancům sladění pracovního a soukromého života tak, jak je pro ně výhodné.¹⁷

Na druhou stranu zákoník práce nestanoví, jaký má být mezi základní a volitelnou pracovní dobou poměr, tj., kolik z pracovní doby musí striktně určit zaměstnavatel a kolik si mohou rozvrhnout sami zaměstnanci. Nepochybně je tedy možné, aby volitelná pracovní doba převažovala a bylo tudíž téměř plně v kompetenci zaměstnance zvolit si pracovní dobu dle svých potřeb. Zároveň zákoník práce nepřikazuje, že všichni zaměstnanci musejí mít pracovní dobu rozvrženou stejně. Ujednání o rozvržení pracovní doby pak může být dojednáno i v pracovní smlouvě, není nutné sjednávat další zvláštní dohodu.

Podíváme-li se ve světle výše uvedeného na ustanovení, která upravují kratší pracovní dobu a povinnosti zaměstnavatele ve vztahu k pečujícím zaměstnancům a na ustanovení týkající se možností při pružném rozvržení pracovní doby, vyvstává otázka, k čemu má vlastně sloužit sdílené pracovní místo.

Šest odstavců v ustanovení paragrafu § 317a zákoníku práce je totiž v podstatě celá úprava sdíleného pracovního místa. Za povšimnutí nepochybně stojí, že zákoník práce se v rámci úpravy sdíleného pracovního místa zabývá téměř výhradně úpravou rozsahu pracovní doby, možnosti změny rozvržení pracovní doby do směn, oznámení těchto změn zaměstnavateli a možnosti

¹⁷ HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, s. 119. ISBN 978-80-903786-04-9.

zastupování zaměstnanců. Výjimkou je odstavec 5, který se zabývá ještě možností ukončení dohody o síleném pracovním místě.

Z oblasti úpravy tudíž vyplývá, že podstata sdíleného pracovního místa tkví v možnosti zaměstnanců samostatně si rozhodovat, kdy budou konat práci a v podpoře kratší pracovní doby. Bez ohledu na to, jak je tato podpora potřebná, je otázkou, zdali bylo nutné institut sdíleného pracovního místa do českého zákoníku práce skutečně zavádět. Možnost sjednání kratší pracovní doby totiž již zákoník práce obsahuje, stejně jako možnost upravit si rozvržení pracovní doby flexibilním způsobem. Dozajista můžeme říci, že se zákonodárce tímto institutem snažil toliko o podporu kratší pracovní doby a pružného rozvrhu pracovní doby. V tom případě se ovšem musíme zamyslet nad systematikou a zařazením ustanovení o sdíleném pracovním místě nikoliv do části čtvrté týkající se pracovní doby, ale do společných ustanovení části třinácté.

Z hlediska systematiky lze za vhodnější a lepší zařazení sdíleného pracovního místa považovat umístění tohoto institutu ve slovenském zákonníku práce. Delené pracovné miesto, který bylo do slovenské právní úpravy zařazeno již v září roku 2011, je zařazeno za právní úpravu kratšího pracovního času. Z tohoto pohledu lze spíše dojít k závěru, že sdílené pracovní místo je pouze jedním z možných způsobů rozvržení pracovní doby, přičemž se zde uplatní i obecné limity týkající se rozvrhování pracovní doby.

4 Závěr

Príspevek se zaměřil na jeden z nástrojů sladování pracovního a rodinného života, a to konkrétně na sdílené pracovní místo. V obecné rovině nelze jeho přínos popřít, jelikož vypadnutí především žen z pracovního procesu z důvodu péče o dítě je jedním z vážných problémů českého pracovního prostředí. Z hlediska praktických přínosů sdíleného pracovního místa ovšem může nastat lehké zklamání.

Jak vyplynulo ze srovnání již dříve existujících právních institutů v oblasti rozvrhování pracovní doby, nepřináší sdílené pracovní místo nic nového. Jeho úprava je navíc značně mezerovitá, když řadu otázek ponechává bez

odpovědí. Pro zaměstnavatele následně v souvislosti se sjednáním sdíleného pracovního místa vystává další administrativní zátěž.

Za vhodné nelze vzhledem k obsahu ustanovení § 317a zákoníku práce považovat ani jeho zařazení mezi ustanovení části třinácté, namísto zařazení do částí zákoníku práce upravující rozvržení pracovní doby.

Do budoucna by bylo pravděpodobně efektivnější, pokud by se zákonodárce zaměřil na stávající nástroje a případně je posílil tak, aby byly skutečně využívány, než vytvářel na první pohled nástroje nové, které ovšem svým obsahem pouze duplikují již stávající možnosti.

Literature

- BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2019, 1508 s. ISBN 978-80-7400-759-0.
- HRUBEŠOVÁ, J. Mileniálové na trhu práce. Generace Y boří tradiční pojetí „zaměstnanec na plný úvazek“. *BusinessInfo.cz* [online]. 2019 [cit. 5. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/milenialove-na-trhu-prace-generace-y-bori-tradicni-pojeti-zamestnanec-na-plny-uvazek/>
- HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9.
- JANOTOVÁ, M. Sdílené pracovní místo, nový pracovněprávní institut. *Práce a mzdy profi* [online]. 2021 [cit. 5. 3. 2022] Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/33/sdilene-pracovni-misto-novy-pracovnepravni-institut-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwP8b0yLiYZac4IXpdinZoKzz8bjYg/>
- JOUZA, L. Jedno pracovní místo pro více zaměstnanců – výhoda nebo nevýhoda? *Advokátní deník* [online]. 2021 [cit. 21. 3. 2022]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2021/02/26/jedno-pracovni-misto-pro-vice-zamestnancu-vyhoda-nebo-nevyhoda/>
- Sdílené pracovní místo. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. *MPSV* [online]. 2021 [cit. 6. 3. 2022]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/45Sdilenepracovnimisto>

STRÁNSKÝ, J. a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. 1. vyd. Praha: Sondy, s. r. o., 2021, 1086 s. ISBN 978-80-86846-74-3.

SVOBODA, P., KADLUBIEC, V. Sdílené pracovní místo jako institut českého pracovního práva. *Epravo.cz* [online]. 2020 [6. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/sdilene-pracovni-misto-jako-novy-institut-ceskeho-pracovniho-prava-111965.html>

ŠUDOMA, O., VODIČKOVÁ, M. Sdílené pracovní místo. *Práce a mzda* [online]. 2021 [cit. 20. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/sdilene-pracovni-misto>

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/pravo/eu/dokument?celex=32019L1158&date=0>

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Contact – e-mail

terezka.antlova@law.muni.cz

ZLAĐOVANIE OSOBNÉHO A PRACOVNÉHO ŽIVOTA – FLEXIBILITA ČI OCHRANA ZAMESTNANCA?¹

Silvia Beierová

Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave, Slovenská republika

Abstract in original language

Predmetom príspevku je zhodnotenie transpozície Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ do slovenského právneho poriadku. Príspevok tiež poukazuje na skutočnosť, že flexibilná organizácia pracovného času nemusí znamenať zosúladenie pracovného a súkromného života, ale môže stierať hranice medzi súkromným a pracovným životom a mať nepriaznivé dôsledky na zdravie zamestnanca. Súčasne príspevok prináša parciálne riešenie tohto problému.

Keywords in original language

Zlaďovanie súkromného a pracovného života; práca z domácnosti; telepráca; pracovný čas; duševné zdravie.

Abstract

The subject of the paper is the evaluation of the transposition of Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on the balance between work and private life of parents and persons with caring responsibilities, which repeals Council Directive 2010/18/EU (hereinafter referred to as “the Directive”) into the Slovak legal order. The article also points to the fact that flexible organization of working time may not mean reconciling work and private life, but may blur the boundaries

¹ Článok bol spracovaný v rámci riešenia projektu APVV-18-0443 pod názvom „Prieniky pracovného práva do iných odvetví súkromného práva (a vice versa).“

between private and work life and have adverse consequences for the employee's health. The present article provides a partial solution to this problem.

Keywords

Work Life Balance; Working from Home; Teleworking; Working Hours; Mental Health.

1 Úvod

Nezávislosť, efektívnosť, flexibilita, hospodárnosť, účelnosť, trvalá udržateľnosť, zameranie na výsledok, dôvera a rovnováha súkromného a osobného života sú všetko hodnoty, ktorými v súčasnosti žijeme, a to aj v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Pandémia posunula mnohé pracovnoprávne vzťahy na inú úroveň, práca z domácnosti, dovtedy vnímaná ako možný bonus zamestnávateľa, sa stala nevyhnutnosťou. Preferencie zamestnancov sa zmenili, rýchlo sa adaptovali na takúto formu práce a mnohí z nich už nechcú dochádzať do práce každý pracovný deň.

Nové spôsoby výkonu práce budú požadovať od zamestnancov oveľa vyššiu mieru flexibility (byť neustále pripravený na výkon práce), a preto bude potrebné kriticky pristúpiť aj ku koncepcii zosúladenia pracovného a rodinného života, ktorá už akoby nemala miesto v tomto modernom digitalizovanom prostredí. Zvýšená pozornosť by sa mala venovať aj otázke, ako nový spôsob výkonu práce ovplyvní zdravie zamestnancov.² Namiesto zosúladenia rodinného a pracovného života dochádza k presnému opaku. Zamestnanci prostredníctvom IT aplikácií pracujú alebo aspoň v krátkosti reagujú na pracovné úlohy a pracovnú korešpondenciu aj mimo štandardného pracovného času alebo počas dovolenky či sviatkov a dní pracovného pokoja. Vedie to nielen k dodatočnej práci, ale aj nabúraniu súkromia zamestnancov. Tento fenomén má svoje označenie ako „technologický paradox“.³ Vo vzťahu k digitalizácii a flexibilitate je možné konštatovať, že už dnes sa stretávame s mnohými spôsobmi a formami práce

2 DOLOBÁČ, M. Technostres a ochrana duševného zdravia zamestnanca. In: BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.). *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges 2018, s. 55 a nasl.

3 DOLOBÁČ, M. Legislatívne výzvy priemyselnej revolúcie 4.0. In: ŠVEC, M. BULLA, M. *Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo*. Friedrich Ebert Stiftung, 2018, s. 23.

umožňujúcimi flexibilne organizovať čas práce, ktoré sa snažia v maximálnej možnej miere prispôbiť potrebám zamestnávateľa a súčasne vyjsť v ústrety zamestnancovi, no ani to nestačí. Do budúca ani tieto modely nebudú stačiť a je potrebné hľadať absolútne nové prístupy k posudzovaniu pracovného času. Pracovný čas, zdá sa, stráca svoje postavenie kľúčového prvku pracovnoprávnej ochrany zamestnancov, pretože jeho identifikácia bude čoraz náročnejšia, vrátane určenia akéhokoľvek predpokladaného rozsahu jeho uplatňovania u zamestnanca, resp. kontroly obmedzení jeho maximálne prípustného rozsahu. Do popredia sa tak dostáva právo na odpojenie sa, ako aj právo na ochranu súkromného a rodinného života zamestnanca nielen z pohľadu súkromia, ale aj z pohľadu zosúladenia súkromného života s pracovným životom.⁴

Európska komisia v spolupráci s Európskym parlamentom dlhodobo pracovali na príprave takej právnej úpravy, ktorá by premietla moderné štandardy skĺbenia osobného života s pracovným životom minimálne v oblasti starostlivosti o rodinu. Ambíciou nebolo komplexne vyriešiť danú problematiku, jej ťažiskom je zosúladenie pracovného života s rodičovskými a opatrovateľskými povinnosťami. Výsledkom bolo prijatie Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ (ďalej len „smernica“), cieľom ktorej je stanoviť minimálne požiadavky na dosiahnutie rovnosti medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o príležitosti na trhu práce a zaoberanie sa prácou, uľahčovaním zosúladenia pracovného a rodinného života pre pracovníkov, ktorí sú rodičmi alebo osobami s opatrovateľskými povinnosťami. Na tento účel sa smernicou zabezpečujú individuálne práva súvisiace s otcovskou dovolenkou, rodičovskou dovolenkou a opatrovateľskou dovolenkou a s flexibilnými formami organizácie práce pre rodičov alebo osoby

⁴ ŠVEC, M., OLŠOVSKÁ, A. Transformácia pracovného a sociálneho prostredia zamestnancov: Práca 4.0 – 24/7. In: BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.). *Pracovné podmienky zamestnancov v období štvrtej priemyselnej revolúcie*. Praha: Leges, 2018, s. 86–87.

s opatrovatel'skými povinnost'ami.⁵ Smernica upravuje aj zákaz diskriminácie a priznáva ochranu pred nepriaznivým zaobchádzaním alebo prepustením v dôsledku plnenia rodičovských či opatrovatel'ských povinností. Obsah smernice je viazaný na organizáciu pracovného času a poskytovanie voľna v súvislosti s plnením rodičovských a opatrovatel'ských povinností. Prináša minimálne štandardy, ktoré sú však v slovenskom právnom poriadku v mnohom dlhodobo nadštandardné v porovnaní s predmetom úpravy smernice.

Príspevok sa v ďalšom texte venuje transpozícii smernice do slovenskej právnej úpravy pracovnoprávných vzťahov, pričom stručne analyzuje jej význam najmä v právnej úprave služobných zákonov, kde doteraz rovnoprávne postavenie otcov a matiek absentovalo.

Keďže sa smernica venuje prevažne inštitútom súvisiacim s poskytovaním voľna a organizáciou pracovného času, je potrebné zdôrazniť aj iný rozmer zosúlad'ovania pracovného a súkromného života, pričom u zamestnancov s opatrovatel'skými a rodičovskými povinnosťami môže ísť o problém ešte vypuklejší. Za najzávažnejší sociálnoprávny dôsledok digitalizácie pracovných procesov považuje stieranie rozdielov medzi pracovným časom a časom odpočinku, ktorý by mal slúžiť zamestnancovi na zotavenie po práci. Stieranie rozdielov medzi pracovným časom a časom odpočinku síce zdanlivo môže vyhovovať obom účastníkom pracovného pomeru, ale častejšie je zamestnanec „donútený“ k tomu, aby bol k dispozícii svojmu zamestnávateľovi aj 24 hodín denne.⁶ V kontexte uvedeného striktná úprava pracovného času prestáva plniť svoju funkciu, evidencia pracovného času a možnosť jej kontroly v mnohých prípadoch objektívne nie je možná alebo naráža na neprimerané zasahovanie do súkromného života zamestnanca. Do popredia sa tak dostáva otázka, ako efektívne chrániť zamestnanca pred nadmernou pracovnou záťažou.

5 Otcovská dovolenka v trvání aspoň 10 pracovných dní při příležitosti narození dítěte, rodičovská dovolenka (možnost' flexibilne ju čerpať pre oboch rodičov) v rozsahu aspoň štyroch mesiacov pred dovršením ôsmeho roku veku dieťaťa; opatrovatel'ská dovolenka v trvaní piatich pracovných dní ročne; možnosť rodiča z minimálne ôsmich rokov veku dieťaťa žiadať o flexibilné formy organizácie práce z dôvodu opatery rovnako ako právo požiadať o návrat k pôvodnému rozvrhu práce. Nárok vrátiť sa na svoje pracovné miesto alebo na rovnocenné pracovné miesto za podmienok, ktoré pre nich nie sú menej priaznivé, a aby sa na nich vzťahovalo akékoľvek zlepšenie pracovných podmienok, na ktoré by mali nárok, ak by túto dovolenku nečerpali.

6 BARANCOVÁ, H. *Pracovnoprávne vzťahy a digitalizácia práce. Požiadavky, šance, riziká*. Praha: Leges, 2019, s. 19.

2 Transpozícia smernice Európskeho parlamentu a Rady č. 2019/1158 do slovenského právneho poriadku

Slovenská legislatíva už dnes poskytuje relatívne dostatočné predpoklady na vytváranie priaznivých pracovných podmienok pre zamestnancov s rodinnými povinnosťami. Problémom zostáva ich nedostatočné využívanie, prípadne nedodržiavanie dotknutých ustanovení zamestnávateľmi v praxi. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) ako základný predpis pre oblasť pracovnoprávných vzťahov obsahuje viacero ustanovení, ktoré majú potenciál prispieť k zosúladiťovaniu pracovného a rodinného života zamestnankýň a zamestnancov, ako napríklad pracovný pomer na kratší pracovný čas, domácka práca a telepráca, zdieľané pracovné miesto, vhodná úprava pracovného času či pružný pracovný čas. Zákonník práce navyše osobitne upravuje pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti.⁷

V súvislosti s transpozíciou smernice, ako aj s v súvislosti s transpozíciou smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii, bol pripravený vládny návrh zákona,⁸ cieľom ktorého je doplniť a spresniť ustanovenia, ktoré sa týkajú rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, napr. inštitút tzv. otcovskej dovolenky, možnosť žiadať flexibilné formy práce, ak ide o osoby, ktoré sa napr. starajú o deti.

Vo vzťahu k Zákonníku práce možno konštatovať, že zásadnejšie zmeny neprináša. Pojem *materská dovolenka podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce* sa nahrádza pojmom *otcovská dovolenka* preto, lebo v praxi štandardný postup posudzovania inštitútov práva podľa obsahu, a nie podľa pomenovania, zlyháva, a nie je verejnosti známy, čo neustále vyvoláva požiadavky na zavedenie otcovskej dovolenky, ktorá v Zákonníku práce už od vyhláseného znenia

⁷ KRIŽAN, V. Právo na rodinu a pracovnoprávne vzťahy. In: KRIŽAN, V., MORAVČÍKOVÁ, M. *Sloboda jednotlivca a svet práce*. Praha: Leges, 2014, s. 95.

⁸ Zákon č. 350/2022 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

upravená je.⁹ Už vyhlásené znenie Zákonníka práce (účinné od 1. 4. 2002) ustanovovalo v § 166 ods. 1 „*v súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí aj mužovi od narodenia dieťaťa rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu, ak sa stará o narodené dieťa.*“ V súvislosti s otcovskou dovolenkou sa v rozsahu 3 týždňov zavádza s matkou súběžný nárok otca na materské, a to do uplynutia šiestich týždňov odo dňa pôrodu.

Ostatné úpravy súvisia so „zavedením“ otcovskej dovolenky, napr. možnosť predĺžiť či opätovne dohodnúť pracovný pomer nad „prípustnú“ dobu trvania pracovného pomeru na dobu určitú dvoch rokov aj počas zastupovania zamestnanca na otcovskej dovolenke. Ochranná doba, počas ktorej zamestnávateľ nesmie dať výpoveď, sa vzťahuje aj na zamestnanca na otcovskej dovolenke, avšak rovnako ako to platí pre zamestnankyňu na materskej dovolenke, ak bola daná výpoveď pred nástupom na otcovskú dovolenku a išlo by o dôvod, pre ktorý by bolo možné okamžite skončiť pracovný pomer, výpovedná doba skončí až uplynutím otcovskej dovolenky. Okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom na otcovskej dovolenke rovnako ako v prípade matky na materskej dovolenke nie je prípustné. Pri skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe sa zamestnancovi na otcovskej dovolenke poskytuje rovnaká ochrana ako tehotnej zamestnankyni, dojčiacej zamestnankyni a zamestnankyni do konca deviateho mesiaca po pôrode, a to možnosť skončiť pracovný pomer iba vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s tehotenstvom, materstvom alebo so starostlivosťou o narodené dieťa, a ktoré sa musí náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné.

⁹ Uvedená skutočnosť (posudzovanie podľa obsahu a nie podľa pomenovania) je zvýraznená aj v smernici EÚ 2019/1158, ktorá nevyžaduje zavedenie otcovskej dovolenky, ale ani inej dovolenky, ak už v právnom poriadku štátu existuje porovnateľný inštitút, hoci je inak pomenovaný, alebo ak iný inštitút svojim rozsahom pokrýva práva z viacerých inštitútov. Podľa čl. 20 ods. 6 smernice EÚ 2019/1158: „*Na účely dosiahnutia súladu s článkami 4 /pozn. otcovská dovolenka/, 5 /pozn. rodičovská dovolenka/, 6 /pozn. opatrovateľská dovolenka/ a 8 /pozn. platba alebo príspevok/ tejto smernice a so smernicou 92/85/EHS môžu členské štáty vzjať do úvahy akékoľvek obdobie pracovného voľna z rodinných dôvodov a súvisiace platby alebo príspevky, najmä materskú dovolenku, otcovskú dovolenku, rodičovskú dovolenku a opatrovateľskú dovolenku, ktoré sú k dispozícii na vnútroštátnej úrovni a ktoré presahujú rámec minimálnych noriem stanovených v tejto smernici alebo v smernici 92/85/EHS, a to za predpokladu, že sú splnené minimálne požiadavky pre takúto dovolenku a že nie je znížená všeobecná úroveň ochrany poskytovanej pracovníkom v oblastiach, na ktoré sa vzťahujú uvedené smernice.*“

Zabezpečenie zamestnanca po návrate z materskej a otcovskej dovolenky sa rozširuje aj na osoby, ktorých osobné prekážky súviseli s osobným a celodenným ošetrovaním chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnou a celodennou starostlivosťou o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, a teda zamestnávateľ by takéto osoby mal zaradiť na ich pôvodnú prácu a pracovisko. Ak by zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nebolo možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve. Zamestnávateľ je povinný zaradiť zamestnankyňu alebo zamestnanca za podmienok, ktoré by pre nich nemali byť menej priaznivé ako podmienky, ktoré mali v čase, keď vznikla dôležitá osobná prekážka v práci a zamestnankyňa alebo zamestnanec by mali mať prospech z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mali právo, ak by táto dôležitá osobná prekážka v práci nenastala.

Nenavrhuje sa zaviesť tzv. opatrovateľská dovolenka podľa čl. 6 smernice, pretože sa už v zmysle § 141 ods. 1 Zákonníka práce poskytuje pracovné voľno z dôvodu ošetrovania chorého člena rodiny s nárokom na nemocenskú dávku ošetrovné.

Zamestnanec má podľa súčasnej právnej úpravy nárok na pracovné voľno na sprevádzanie rodinného príslušníka¹⁰ do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrenie alebo liečenie; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Nárok má aj na sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať dní v kalendárnom roku.

S cieľom transpozície čl. 9 smernice, z ktorého vyplývajú určité práva rodičov v nadväznosti na zabezpečenie možnosti flexibilných foriem prác (možnosť

¹⁰ § 40 ods. 5 Zákonníka práce: „Rodinný príslušník na účely tohto zákona je manžel, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení, rodič zamestnanca, súrodenec zamestnanca, manžel súrodenca zamestnanca, rodič manžela, súrodenec manžela, prarodič zamestnanca, prarodič jeho manžela, vnuk zamestnanca a iná osoba, ktorá so zamestnancom žije spoločne v domácnosti.“

prispôsobit' svoj rozvrh pracovného času, a to aj prostredníctvom využívania práce na diaľku, pružného pracovného času alebo skráteného pracovného času) sa zavádza aj možnosť predčasnej zmeny tejto organizácie práce z podnetu zamestnanca, t.j. umožnenie návratu na pôvodný režim práce (napr. na plný pracovný čas, na pracovisku, apod.). Ak požiada tehotná žena, a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času alebo v odôvodnených prípadoch o skorší návrat na pôvodný spôsob organizácie práce, zamestnávateľ je povinný ich žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Odmietnutie takejto žiadosti by mal zamestnávateľ aj v tomto prípade písomne odôvodniť.

Zamestnávatelia nielenže často nevyužívajú možnosti, ktoré im právna úprava za účelom zosúladovania pracovného a rodinného života svojich zamestnankýň a zamestnancov poskytuje, ale nezriedka aj priamo porušujú povinnosti, ktoré im v tejto súvislosti legislatíva ukladá. Problémom aplikačnej praxe je i uplatňovanie nárokov zamestnancov voči zamestnávateľom, ktoré si v súvislosti so strachom zo straty zamestnania nedovolia uplatňovať. Aj napriek tomu, že príslušné ustanovenia v Zákonníku práce jasne upravujú povinnosti zamestnávateľa, ktoré majú v konečnom dôsledku chrániť zamestnanca, tieto sa nedodržiavajú a na druhej strane tento stav zamestnanci „ticho“ akceptujú.¹¹

V kontexte uvedeného by transpozícia smernice mohla byť prínosom v chápaní významu a prínosu inštitútov umožňujúcich zosúladiť profesionálny život s rodičovstvom, prípadne opaterou osôb na to odkázaných. Zamestnávatelia by mali svoju kultúru budovať na hodnotách rovnosti medzi ženami a mužmi pri plnení rodičovských a opatrovateľských povinností a rešpektovania rodičovstva a rodiny. Nezastupiteľnú úlohu má v tomto ohľade štát, ktorý by mohol poukazovať na zamestnávateľov s príkladmi „dobrej praxe“, prípadne minimálne morálne oceniť takýchto zamestnávateľov. Uvedeným by sa postupne vytvárala kultúra rešpektujúca potreby rodičov i osôb, ktorí sa starajú o osoby na to odkázané.

¹¹ KRIŽAN, V. Právo na rodinu a pracovnoprávne vzťahy. In: KRIŽAN, V., MORAVČÍKOVÁ, M. *Sloboda jednotlivca a svet práce*. Praha: Leges, 2014, s. 106.

Smernica sa však výraznejšie transponuje do osobitných predpisov upravujúcich služobné pomery príslušníkov Policajného zboru, Zboru väzenskej a justičnej stráže, Slovenskej informačnej služby, Národného bezpečnostného úradu, finančnej správy, Hasičského a záchranného zboru, Horskej záchranej služby a profesionálnych vojakov. Právna úprava osobitných služobných pomerov je nejednotná rovnako ako obsah pojmu rodina, či člen rodiny alebo rodinný príslušník.¹²

Poskytovanie služobného voľna na ošetrovanie alebo sprevádzanie, či starostlivosť o chorého člena rodiny je spravidla spojené s nárokom na služobný príjem, pričom sprevádzanie rodinného príslušníka na ošetrovanie a vyšetrenie v zdravotníckom zariadení spravidla nie je limitované počtom dní v roku.

¹² Podľa zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov sa služobné voľno na ošetrovanie týka chorého člena rodiny, ktorý žije s príslušníkom v spoločnej domácnosti (ide iba o manžela/manželku, dieťa odkázané na výživu príslušníka) v rozsahu prvých 9 kalendárnych dní, ak ide o osamelého príslušníka, tak prvých 14 kalendárnych dní. Počet dní v roku nie je obmedzený.

Podľa zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov sa služobné voľno na ošetrovanie chorého člena rodiny príslušníka Hasičského a záchranného zboru poskytuje v rozsahu prvých 9 kalendárnych dní, ak ide o osamelého príslušníka, tak prvých 14 dní, pričom rodinný príslušník nie je definovaný. Počet dní v roku nie je obmedzený.

Právna úprava týkajúca sa príslušníka Horskej a záchranej služby odkazuje na príslušné ustanovenia Zákonníka práce.

Podľa zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sa služobné voľno na ošetrovanie chorého člena rodiny, ktorý žije s vojakom v spoločnej domácnosti poskytuje v rozsahu 15 služobných dní v roku a pokiaľ ide o osamelého vojaka v rozsahu 21 dní v roku. Pojem „člen rodiny“ nie je bližšie špecifikovaný.

Zákon č. 35/2019 Z. z. o finančnej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov rozlišuje ozbrojených príslušníkov (predtým colníci) a neozbrojených príslušníkov (predtým zamestnanci daňových úradov) a rozlišuje aj ich nároky pri čerpaní služobného voľna na starostlivosť a sprevádzanie rodinného príslušníka na ošetrovanie. Obmedzuje rozsah u oboch kategórií príslušníkov na dobu prvých 7 dní a ak ide o osamelého príslušníka finančnej správy na 14 dní, pričom ozbrojený príslušník má nárok na služobný plat a neozbrojený príslušník má nárok na dávku sociálneho zabezpečenia. Rodinným príslušníkom príslušníka finančnej správy je manžel, vlastné dieťa, dieťa zverené príslušníkovi finančnej správy do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené príslušníkovi finančnej správy do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení, rodič príslušníka finančnej správy, súrodenec príslušníka finančnej správy, manžel súrodenca príslušníka finančnej správy, rodič manžela, súrodenec manžela, prarodič príslušníka finančnej správy, prarodič jeho manžela, vnuk príslušníka finančnej správy a iná osoba, ktorá s príslušníkom finančnej správy žije v spoločnej domácnosti.

V tomto kontexte je zavedenie „opatrovateľskej dovolenky“ do služobných zákonov v rozsahu piatich pracovných dní v roku bez nároku na služobný plat ustanovením, ktoré nemá potenciál byť aplikované v širšom rozsahu. Prináša benefit iba v prípadoch ak je priznaná širšiemu okruhu osôb ako je legálne vymedzenie rodinného príslušníka v tom-ktorom zákone.

Odišne od ostatných služobných pomerov je „opatrovateľská dovolenka“ transponovaná do právnej úpravy služobného pomeru profesionálnych vojakov. Päť dní „opatrovateľskej dovolenky“ sa navrhuje subsumovať do rozsahu služobného voľna, ktorý je vojak oprávnený v priebehu roka čerpať na starostlivosť a ošetrovanie člena rodiny, pričom sa v porovnaní s ostatnými služobnými zákonmi širšie vymedzuje okruh osôb, na opatrovanie ktorých je vojak oprávnený čerpať služobné voľno s nárokom na služobný plat. Ide o manžela/manželku, vlastného rodiča, osvojiteľa, opatrovníka, pestúna alebo rodiča, osvojiteľa a pestúna manželky/manžela.

Právna úprava materskej dovolenky sa v služobných zákonoch nemení, okrem právnej úpravy materskej dovolenky profesionálnej vojačky. Doteraz platila delegovaná pôsobnosť Zákonníka práce, ktorá sa však po novom dopĺňa do právnej úpravy služobného zákona.

Zavádza sa „otcovská dovolenka“, t.j. služobné voľno v rozsahu 14 po sebe nasledujúcich kalendárnych dní, resp. desiatich služobných dní, a to s nárokom na služobný plat, pričom by sa mala vyčerpať do šiestich týždňov odo dňa pôrodu. Tiež sa upravuje možnosť čerpania „rodičovskej dovolenky“ v rozsahu deviatich týždňov s nárokom na služobný plat, najskôr po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu do troch rokov veku dieťaťa, ak žiaden z oprávnených nepoberá na dieťa materské alebo rodičovský príspevok.

Vo vzťahu k flexibilným formám organizácie služobného času možno konštatovať, že transpozícia smernice prispieva k zrovnoprávneniu oboch rodičov. V súčasnosti je nadriadený povinný pri zaraďovaní do výkonu služby prihliadať aj na povinnosti policajtky starajúcej sa o dieťa a spravidla mladšie ako 15 rokov. Po novom by mali mať ženy aj muži ako rodičia alebo osoby s opatrovateľskými povinnosťami možnosť žiadať o flexibilnú organizáciu pracovného času a nadriadený by im mal vyhovieť, pokiaľ v tom nebráni dôležitý záujem štátnej služby. V takomto prípade sa ukladá nadriadenému zamietnutie úpravy času odôvodniť.

Vo všeobecnosti tak možno vyzdvihnúť prínos v zrovnoprávnení oboch rodičov pri právnej úprave možnosti žiadať o flexibilnú úpravu služobného času ako aj možnosť otca diet'at'a čerpať služobné voľno s nárokom na služobný plat v rozsahu dvoch týždňov spravidla do uplynutia šiestich týždňov odo dňa pôrodu. Inak ostáva právna úprava poskytovania služobného voľna počas dôležitých osobných prekážok v práci nejednotná, no v takmer všetkých služobných pomeroch sa poskytuje služobné voľno spolu s nárokom na služobný plat vo väčšom rozsahu ako je päť pracovných dní v roku. Pri úvahách o účelnosti novej právnej úpravy „opatrovateľskej dovolenky“ možno vychádzať z definovania pojmu rodinný príslušník v jednotlivých osobitných predpisoch. Ak by sa pristúpilo k jednotnej definícii rodinného príslušníka napríklad tak, ako je definovaný v Zákonníku práce, rozhodne by sa účel smernice podarilo naplniť lepšie.

3 Stieranie hraníc medzi pracovným a súkromným životom

Práca z domácnosti sa v dôsledku pandémie stala pre mnohých ľudí normou a je pravdepodobné, že rozšírená zostane aj v dlhodobom horizonte. Možnosť kedykoľvek pracovať odkiaľkoľvek má zásadný význam pre kontinuitu činností. Ponúka príležitosti na synergie a zefektívnenie, pokiaľ ide o rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom: menej cestovania, menšia únava a flexibilnejšia organizácia profesionálneho a súkromného života môžu viesť k zvýšeniu produktivity a pozitívnemu ekologickému vplyvu. Plošná práca na diaľku však zároveň zvyšuje potrebu dbať napríklad na hranice zmluvného pracovného času a rovnováhu medzi pracovným a osobným životom.¹³ Na jednej strane flexibilita, na druhej však „dorábanie“ pracovných úloh večer, v noci, v deň pracovného pokoja. Postupne ani nevieme, či množstvo práce zodpovedá ustanovenému pracovnému času, alebo sme ho už dávno prekročili. Informačno-komunikačné technológie zabezpečujú nepretržitú dosiahnuteľnosť, časovo neobmedzený prístup k pracovným mailom a úlohám. Stiera sa hranica medzi súkromným

¹³ Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv. *EUR-Lex* [online]. 4. 3. 2021. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0102&from=SK>

a pracovním životom. Predmetná smernica sa však venuje zosúlad'ovaniu pracovného a súkromného života v nadväznosti na organizáciu pracovného času.

Právna úprava pracovného času a jeho evidencie je striktná, podľa rozsudku Súdneho dvora EU (Veľká komora) zo dňa 14. mája 2019, vo veci *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) proti Deutsche Bank SAE*,¹⁴ objektívne a hodnoverné určenie počtu hodín odpracovaných za deň a za týždeň je nevyhnutné na to, aby bolo možné jednak zistiť, či bol v referenčnom období dodržaný maximálny týždenný pracovný čas, vrátane nadčasov, a jednak, či boli dodržané minimálne doby denného a týždenného odpočinku, pokiaľ ide o denný odpočinok v priebehu 24 hodín, alebo pokiaľ ide o týždenný odpočinok, v referenčnom období.¹⁵ Členské štáty musia stanoviť pre zamestnávateľov povinnosť zaviesť systém umožňujúci meranie dĺžky denného pracovného času. Uvedené sa týka všetkých foriem zamestnávania, a to aj domáckej práce a telepráce, či iných foriem zamestnávania.

Striktná právna úprava podporená judikatúrou Súdneho dvora EU však nie je mnohokrát v praxi aplikovateľná. Sám zamestnanec si často ani neuvedomuje, koľko času, ktorý by nebolo možné kvalifikovať ako „pracovný

¹⁴ <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=219290&page-Index=0&doclang=SK&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=756254>

¹⁵ Členské štáty musia prijať všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie dodržiavania minimálnych dób odpočinku a zabrániť každému prekročeniu maximálneho týždenného pracovného času, vnútroštátna právna úprava, ktorá nestanovuje povinnosť využívať nástroj, ktorý by umožňoval objektívne a hodnoverne určiť počet hodín odpracovaných za deň a za týždeň, nezaručuje potrebný účinok práv, ktoré priznáva článok 31 ods. 2 Charty základných práv. Súdny dvor EU tiež dodal, že skutočnosť, že pracovník môže podľa vnútroštátnych procesných pravidiel uplatniť iné dôkazné prostriedky, ako sú najmä svedectvá, predložiť elektronickú poštu alebo sprístupniť mobilné telefóny alebo počítače na prezretie, aby poskytol dôkaz o porušení týchto práv a preniesol tak dôkazné bremeno, nemá v tejto súvislosti žiadny dosah. Podľa Súdneho dvora EÚ na základe takýchto dôkazov totiž nemožno objektívne a hodnoverne preukázať počet hodín odpracovaných pracovníkom za deň a za týždeň. Pokiaľ ide konkrétne o svedeckú výpoveď, Súdny dvor EÚ zdôraznil slabšie postavenie pracovníka v pracovnoprávnom vzťahu. Okrem toho Súdny dvor EÚ takisto rozhodol, že alternatívou k uvedenému systému umožňujúcemu merať dĺžku denného pracovného času odpracovaného každým pracovníkom nemôže byť ani kontrolná a sankčná právomoc, ktorú zveruje vnútroštátna právna úprava kontrolným orgánom, ako je inšpektorát práce, keďže v prípade neexistencie takéhoto systému sú totiž tieto samotné orgány zbavené účinného prostriedku na získanie prístupu k objektívnym a hodnoverným údajom týkajúcim sa dĺžky pracovného času odpracovaného pracovníkmi v každom podniku, ktorý, ako sa zdá, je nevyhnutný na výkon ich kontrolnej funkcie a prípadne na uloženie sankcie.

čas“, strávi myšlienkami na pracovné záležitosti, venuje čas pracovným mailom, alebo sa úplne priamo venuje riešeniu pracovných úloh. Rovnako zamestnávateľ si nemusí uvedomovať, že kontaktuje zamestnanca v čase vyhradenom na odpočinok. Do úvahy prichádza aj vlastný tlak zamestnanca, že chce/musí vyhovieť zamestnávateľovi (potrebuje prácu a nemôže o ňu prísť). Zamestnávatelia tiež nie sú zvyknutí, že sa zamestnanec „vzoprie“, odmietne plnenie ďalších úloh s tým, že ich množstvo nezvláda. A ak by tak aj spravil, otázkou je, či by to zamestnávateľa viedlo k prehodnoteniu vlastného konania a reflexii, či zvláda organizáciu práce, či je rovnomerne rozdelená, alebo či nepreťažuje toho, kto nekladie odpor a vždy zvládne splniť úlohu včas a v požadovanej kvalite.

V kontexte dnešnej rýchlej doby, doby smart technológií a okamžitej a nepretržitej dosiahnuteľnosti sa tak zdá, že právna úprava pracovného času a ochrany zamestnanca prípustnou dĺžkou trvania pracovného času a minimálnou dobou odpočinku sa pre niektoré profesie, resp. niektoré formy zamestnávania stáva obsolentnou, že dodržanie noriem je zabezpečené formálne a neodráža objektívnu realitu. Ak inštitút pracovného času nebude schopný chrániť zamestnanca, do popredia pravdepodobne vstúpia iné ochranné mechanizmy výkonu práce zamestnancov, predovšetkým opatrenia dotýkajúce sa hodnotenia psychosociálnych rizík a celkového zdravotného stavu zamestnancov. Duševné zdravie sa pravdepodobne stane kľúčovou komoditou a zamestnávatelia budú musieť hľadať nové spôsoby ako chrániť zamestnancov pred syndrómom vyhorenia.¹⁶

Pri úvahách, ako by bolo možné situáciu vyriešiť, zohľadňujúc záujmy zamestnanca i zamestnávateľa sa ako oblasť zasluhujúca si pozornosť javí bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci vrátane povinných školení a preškolení zamestnancov. Základnou povinnosťou zamestnávateľa je prevenčná povinnosť. Zamestnávateľ je povinný uplatňovať všeobecné zásady prevencie pri vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vrátane zabezpečovania informácií, vzdelávania a organizácie práce a prostriedkov.

¹⁶ ŠVEC, M., OLŠOVSKÁ, A. Transformácia pracovného a sociálneho prostredia zamestnancov: Práca 4.0 – 24/7. In: BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.). *Pracovné podmienky zamestnancov v období štvrtej priemyselnej revolúcie*. Praha: Leges, 2018, s. 72–73.

Podľa § 7 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 124/2006 Z. z.“) je zamestnávateľ, okrem iného, povinný pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, so zásadami bezpečnej práce, zásadami ochrany zdravia pri práci, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť s existujúcim a predvídateľným nebezpečenstvom a ohrozením, s dopadmi, ktoré môžu spôsobiť na zdraví, a s ochranou pred nimi. Zamestnávateľ oboznamuje zamestnancov osobne alebo prostredníctvom vlastných zamestnancov, alebo fyzickej osoby, alebo právnickej osoby oprávnenej na výchovu a vzdelávanie v oblasti ochrany práce, ktorá túto činnosť vykonáva na základe oprávnenia vydaného Národným inšpektorátom práce alebo príslušným orgánom dozoru v jednotlivých oblastiach.¹⁷ Agendu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci by bolo vhodné rozšíriť o oblasť starostlivosti o duševné zdravie.

Téma, ktorá by mala byť súčasťou vzdelávania zamestnanca a prevenciou vyhorenia je manažment času, vnímanie vlastných hraníc, spôsob ako komunikovať s nadriadeným, schopnosť povedať si „*už nevládzem, idem za hranicu svojich síl a možností*“. Človek ide za cieľom, výsledkom, uznaním, vyšším platom, odmenou. Ide aj o pocit vlastnej hodnoty, no mnohokrát na úkor seba samého, cieľ sa síce podarí dosiahnuť, no uspokojenie z tohto momentu trvá príkrátko v porovnaní s tým, ako dlhodobo prekračujeme vlastné limity. Najzásadnejšie nedostatky možno vidieť vo vzdelávaní či formovaní myslenia manažmentu resp. riadiacich pracovníkov. Vyjadrenie emócie podriadeného by nemalo byť vnímané ako slabosť, vyjadrenie odmietnutia pracovnej úlohy, či požiadanie o určenie priorit a prehodnotenie času na splnenie pracovnej úlohy by malo viesť k posúdeniu toho ako sám manažér pristupuje k prerozdeleniu úloh, porovnaniu s inými zamestnancami, prípadne prehodnoteniu organizácie práce a podobne.

¹⁷ Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci a ustanovené pracovné podmienky na vyhradených technických zariadeniach, pri obsluhu motorových vozíkov, vo výške, so stavebnými strojmi a zariadeniami, pri práci s poľnohospodárskymi strojmi a zariadeniami, s lesníckymi strojmi a zariadeniami.

Uvedený názor podporuje aj Svetová zdravotnícka organizácia a Medzinárodná organizácia práce, ktoré vyzvali na zavedenie opatrení na ochranu zdravia zamestnancov počas telepráce. V novej technickej správe o zdravej a bezpečnej telepráci z roku 2021 (ďalej len „správa“),¹⁸ ktorú uverejnili obe organizácie OSN dňa 2. februára 2022, sa uvádzajú zdravotné prínosy a riziká telepráce a zmeny potrebné na prispôsobenie sa prechodu na rôzne formy dohôd o práci na diaľku, ktoré priniesla pandémia COVID-19, a digitálna transformácia práce.

Ako výhoda sa uvádza, že môže zabezpečiť lepšiu rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, príležitosti na flexibilný pracovný čas a fyzickú aktivitu, zníženie premávku a čas strávený dochádzaním a zníženie znečistenia ovzdušia - to všetko môže zlepšiť fyzické a duševné zdravie a sociálnu pohodu. Práca na diaľku môže tiež viesť k vyššej produktivite a nižším prevádzkovým nákladom pre mnohé spoločnosti. Správa však varuje, že bez riadneho plánovania a organizácie a bez podpory zdravia a bezpečnosti môže byť vplyv telepráce na fyzické a duševné zdravie a sociálnu pohodu zamestnancov významný. Môže to viesť k izolácii, vyhoreniu, depresii, domácejmu násiliu, muskuloskeletálnym a iným zraneniam, namáhaniu očí, zvýšeniu fajčenia a konzumácie alkoholu, dlhšiemu času sedenia pred obrazovkou a nezdravému prírastku hmotnosti. Správa načrtáva úlohy, ktoré by vlády, zamestnávateľia, zamestnanci a zdravotnícke služby na pracoviskách mali zohrávať pri podpore a ochrane zdravia a bezpečnosti pri práci na diaľku.

Opatrenia, ktoré by mali zaviesť zamestnávateľia, zahŕňajú zabezpečenie toho, aby zamestnanci dostali primerané vybavenie na plnenie pracovných úloh; poskytovanie relevantných informácií, usmernení a odbornej prípravy na zníženie psychosociálneho a duševného vplyvu telepráce na duševné zdravie; odbornú prípravu manažérov v oblasti efektívneho riadenia rizík, vedenia na diaľku a podpory zdravia na pracovisku; a stanovenie „práva na odpojenie“ a dostatočný počet dní odpočinku. Pracovné zdravotnícke služby by mali mať možnosť poskytovať ergonomickú podporu a podporu pre duševnú zdravie a psychosociálnu podporu zamestnancom na diaľku, ktorí používajú digitálne technológie.

¹⁸ Healthy and safe telework: Technical brief. *World Health Organization* [online]. 2. 2.. 2022. Dostupné z: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240040977>

Správa ponúka praktické odporúčania pre organizáciu telepráce, ktoré spĺňajú potreby zamestnancov aj zamestnávateľov. Patrí medzi ne diskusia a vypracovanie individuálnych pracovných plánov telepráce a objasnenie priorít; mať jasno o časových harmonogramoch a očakávaných výsledkoch; dohodnúť sa na spoločnom systéme na signalizáciu dostupnosti pre prácu a zabezpečiť, aby manažéri a kolegovia rešpektovali systém. Zamestnávatelia so zamestnancami na diaľku by mali vypracovať osobitné programy pre teleprácu kombinujúce opatrenia na riadenie práce a výkonu s informačnými a komunikačnými technológiami a primeraným vybavením a pracovné zdravotné služby pre všeobecné zdravie, ergonomickú a psychosociálnu podporu.¹⁹

4 Záver

Dynamické spoločenské zmeny neobchádzajú ani svet práce. Ide predovšetkým o európsku a medzinárodnú integráciu, starnutie obyvateľstva, vývoj nových technológií, najmä v oblasti informácií a komunikácie a výzvy spojené s hospodárskou krízou.²⁰

V tomto kontexte sa smernica nejaví ako celkom dostatočná, resp. rieši iba parciálnu časť problému zosúladovania pracovného a súkromného života, presnejšie rodinného života. Jej obsah sa viaže na rozsah pracovného času, resp. priznania práva na pracovné voľno vo vymedzenom rozsahu a na vymedzený účel, pričom neakcentuje potrebu hodnotenia psychosociálnych rizík flexibilného výkonu práce na zamestnanca a vplyv na jeho súkromný život a s tým súvisiace plnenie opatrovateľských a rodičovských povinností.

Transpozícia smernice problému starnutia populácie a potreby starostlivosti o deti a odkázané osoby síce nevyrieši, no je minimálne morálnym odkazom, môže formovať kultúru zamestnávateľa, poukazuje na problém v spoločnosti a stanovuje iba minimálny štandard, ktorý je potrebné rešpektovať. Vo vzťahu k Zákonníku práce nedochádza k zásadným zmenám a ani sa nezavádzajú nové inštitúty. Otcovi dieťaťa by mal vzniknúť nárok

¹⁹ <https://www.who.int/publications/i/item/9789240040977>

²⁰ BARANCOVÁ, H. *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012, 377 s., s. 362. ISBN 978-80-7380-422-0.

na materské (v súbehu s materským priznaným matke dieťaťa) v rozsahu troch týždňov, a to do šiestich týždňov odo dňa pôrodu.

Vo vzťahu k osobitným predpisom, ktoré upravujú rôzne služobné pomery a ktorých právna úprava je rozdielna, je možné konštatovať, že do všetkých sa dopĺňa možnosť čerpať „otcovskú dovolenku“ v trvaní dvoch týždňov, a to s nárokom na služobný plat príslušníka – otca po narodení dieťaťa a spravidla do uplynutia šiesteho týždňa odo dňa pôrodu. Do služobných zákonov sa zavádza tiež „opatrovateľská dovolenka“ v trvaní piatich pracovných dní bez nároku na služobný plat. Vzhľadom na možnosť čerpania služobného voľna s nárokom na služobný plat na ošetrovanie chorého člena rodiny nie je predpoklad jej masívnejšieho čerpania, zaiste však prispeje k opatrovaniu osôb, na ktoré sa možnosť čerpania služobného voľna s nárokom na služobný plat nevzťahuje. V tomto ohľade je právna úprava rôznych služobných zákonov nejednotná, rovnako ako vymedzenie pojmu rodinný príslušník. Do všetkých služobných zákonov sa zavádza možnosť oboch rodičov spravidla do 15 roku veku dieťaťa alebo príslušníkov s opatrovateľskými povinnosťami žiadať o flexibilnú organizáciu práce. K uvedenému je však v kontexte povahy služobného pomeru a jeho organizácie potrebné poznamenať, že služobný pomer vznikajúci mocenským aktom služobného funkcionára (rozhodnutím o prijatí) je svojou povahou právnym pomerom štátnozamestnaneckým – verejnoprávnym a po celú dobu svojho priebehu sa výrazne odlišuje od pracovného pomeru, a preto sa žiadosti o osobitnú úpravu pracovného času (doteraz priznané iba matkám) doteraz nevyužívali vo väčšej miere.

Na miske váh, kde na jednej strane stojí flexibilita pracovného pomeru a na druhej ochrana zamestnanca pred neprimeranou pracovnou záťažou možno konštatovať, že v prípade pracovných pomerov, pri ktorých sa využívajú informačno-komunikačné technológie umožňujúce kedykoľvek pristúpiť k plneniu pracovných úloh, resp. byť kedykoľvek dosiahnuteľný sa striktná úprava organizácie pracovného času ukazuje ako nedostatočná. Lepšie sa dajú sklbiť pracovné a rodinné povinnosti, no to neznamená, že zdravie takéhoto zamestnanca nie je prílišnou záťažou ohrozené. Je potrebné hľadať iné spôsoby ochrany zamestnanca. V tomto kontexte sa javí ako jednoduchá a ekonomicky nenáročná možnosť zaviesť do školení

o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci zamestnancov a manažérov témy, ktoré ich naučia ako pristupovať k organizácii pracovného času, ako rešpektovať vlastné limity ako komunikovať, predchádzať vyhoreniu a ako sa starať o svoje duševné zdravie.

Pracovné právo stojí pred novými úlohami, azda aj novými inštitútmi, ktoré dokážu poskytnúť zamestnancom adekvátnu ochranu v čase, keď tradičné inštitúty ochrany už prestávajú účinne fungovať. Vzdelávanie v prioritách generácií nastupujúcich do pracovného procesu zaujíma popredné postavenie ako doteraz nikdy predtým, preto by bolo vhodné, účelné a azda aj účinné využiť túto formu na to, aby zamestnanec predovšetkým chránil sám seba, aby vedel predchádzať rizikám, aby vedel kde sú jeho hranice, aby vedel ako si organizovať čas a ako komunikovať so zamestnávateľom tak, aby boli záujmy zamestnávateľa uspokojené a záujem na ochrane zamestnanca zamestnávateľom rešpektovaný.

Literature

- BARANCOVÁ, H. *Pracovnoprávne vzťahy a digitalizácia práce. Požiadavky, šance, riziká*. Praha: Leges, 2019, 151 s. ISBN 978-80-7502-368-1.
- BARANCOVÁ, H. (ed.). *Európsky pilier sociálnych práv a spoločnosť 5.0*. Praha: Leges, 2018, 272 s. ISBN 978-80-7205-325-4.
- BARANCOVÁ, H. *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012, 377 s. ISBN 978-80-7380-422-0.
- DOLOBÁČ, M. Legislatívne výzvy priemyselnej revolúcie 4.0. In: ŠVEC, M. BULLA, M. *Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo*. Friedrich Ebert Stiftung, 2018, 111 s. ISBN 978-80-89149-58-2.
- DOLOBÁČ, M. Technostres a ochrana duševného zdravia zamestnanca. In: BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.). *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges 2018, 304 s. ISBN 978-80-7502-259-2.
- ŠVEC, M., OLŠOVSKÁ, A. Transformácia pracovného a sociálneho prostredia zamestnancov: Práca 4.0 – 24/7. In: BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.). *Pracovné podmienky zamestnancov v období štvrtej priemyselnej revolúcie*. Praha: Leges, 2018, 104 s. ISBN 978-80-7502-284-4.

KRIŽAN, V. Právo na rodinu a pracovnoprávne vzťahy. In: KRIŽAN, V., MORAVČÍKOVÁ, M. *Sloboda jednotlivca a svet práce*. Praha: Leges, 2014, 192 s. ISBN 978-80-7502-067-3.

Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. Dostupné z: <https://www.slov-lex.sk/legislativne-procesy/SK/LP/2021/416>

Zdravá a bezpečná telepráca. *World Health Organization* [online]. Dostupné z: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240040977>

Rozsudok Súdneho dvora EU (Veľká komora) zo dňa 14. mája 2019, vo veci *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) proti Deutsche Bank SAE*. Dostupné z: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=219290&pageIndex=0&doclang=SK&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=756254>

Zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 124/2006 o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 35/2019 Z. z. o finančnej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Contact – e-mail

silvia.beierova@truni.sk

SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA ZE STRANY STÁTU

Jakub Halíř

Právnická fakulta, Masarykova univerzita, Česká republika

Abstract in original language

Nedílnou součástí sladování pracovního a rodinného života by měla být rovněž snaha o maximální zapojení otců do rodinného života. Tento příspěvek se bude věnovat nástrojům sladování pracovního a rodinného života na legislativní úrovni v oblasti sociálního zabezpečení. Jedná se o ekonomické zabezpečení rodiny prostřednictvím dávek nemocenského pojištění. Stát tuto snahu podporuje v podobě dávky otcovské poporodní péče – otcovské. Příspěvek si klade za cíl zhodnotit tento institut po čtyřech letech jeho účinnosti, a to i s přihlédnutím k rozšíření jeho podpůrčí doby v letošním roce.

Keywords in original language

Sladění rodinného a pracovního života; dávky nemocenského pojištění; otcovská; evropská směrnice.

Abstract

Work-life balance also includes striving for maximum involvement of fathers in family life. This paper will focus on the tools for reconciling work and family life at the legislative level in the field of social security. It is about the economic security of the family through sickness insurance benefits. The state supports this effort in the form of a paternity postpartum care benefit – paternity benefit. The paper aims to evaluate this institute after four years of its effectiveness, even taking into account the extension of its support period this year.

Keywords

Work-life Balance; Sickness Insurance Benefits; Paternity Benefit; EU Directive.

1 Úvod

Sladřování pracovního a rodinného řivota je pravidelně diskutované téma. V posledních letech do něj promlouvá i Evropská unie, která se snařží ovlivňovat sociální politiku jednotlivých členských států. Sociální politika státu v oblasti podpory sladřování pracovního a rodinného řivota se nejvýrazněji projevuje v oblasti pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, avšak nelze snahu státu omezovat výhradně na opatření přijatá v této oblasti. Stát podporuje své občany, kteří zakládají rodiny mj. peněžními dávkami. Jsou jimi zejména rodičovský příspěvek, přídavek na dítě, peněžitá pomoc v mateřství a dávka otcovské poporodní péče. Posledně jmenované bude věnován tento příspěvek. Příspěvek je volným pokračováním na konferenci Pracovní právo 2015, která se právě tomuto tématu věnovala¹, a mj. zavedení otcovské byl jeden z kvitovaných návrhů.

2 Podpora ze strany státu

V úvodu byla naznačena ingerence Evropské unie do oblasti sladřování pracovního a rodinného řivota. Ze strany Evropské unie je patrná snaha o sladřování pracovního a rodinného řivota. Zásadní vliv má aktuálně v této oblasti Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým řivotem rodičů (dále jen „WLB směrnice“). WLB směrnice si klade za cíl i zabezpečit rovné příležitosti pro řeny a muže. Sladřování pracovního a rodinného řivota jednoznačně úzce souvisí s rovností příležitostí pro řeny a muže, lze konstatovat, že právě WLB je jedním z nástrojů pro uskutečnění rovnosti mezi muži a řenami. Směrnice WLB podporuje aktivní zapojení otců do péče o dítě a rodinu. Z jiného pohledu je patrné, že se Směrnice WLB snařží o zboření stereotypu, že o dítě pečuje výhradně řena. Na jejím základě má mít každý z rodičů právo na pracovní volno za účelem péče o dítě při jeho narození nebo osvojení v délce nejméně čtyři měsíce, z toho dva měsíce nepřenositelné na druhého rodiče a kryté adekvátní náhradou příjmu. Náhrady příjmu by měla být adekvátní

¹ HALÍŘ, J. Sladřování pracovního a rodinného řivota ze strany státu. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference – Pracovní právo 2015 – sladřování pracovního a rodinného řivota*. Brno: Masarykova univerzita, 2015.

v tom smyslu, aby byla pro rodiče motivační. Směrnice WLB tento požadavek upřesňuje tak, že náhrada by měla odpovídat výši kompenzace z důvodu přerušení pracovní činnosti z důvodů spojených s jeho zdravotním stavem², tedy konkrétně v českém právním prostředí výši nemocenské, dávky poskytované při dočasné pracovní neschopnosti.

Požadavek na nepřenositelné volno pro každého rodiče byl ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí blíže rozpracován. V úvahu připadají dvě varianty implementace, a to buď nová dávka nemocenského pojištění, nebo čerpání pracovního volna poskytovaného zaměstnavatelem s náhradou mzdy a její kompenzací přes snížený odvod pojistného na sociální zabezpečení, podobně jako tomu bylo u „izolačky“³. Obě tyto varianty mají svá úskalí, v případě realizace formou nové dávky se jedná o věčně i časově náročnou variantu, ale i u varianty formou náhrady mzdy je nutná řada legislativních i technických úprav. V obou variantách však bude nezbytné centrálně evidovat dobu čerpání této dávky, neboť rodiče mohou měnit zaměstnání, zaměstnavatelé budou potřebovat ucelené informace, zda má zaměstnanec na toto volno nárok a kolik již má případně vyčerpáno.

Směrnice by měla být do právního řádu České republiky implementována do srpna tohoto roku. Transpozice WLB směrnice do zákona č. 262/2006 Sb., *zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a další související předpisy* je v legislativním procesu spojena se Směrnicí Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách, která má stejnou implementační lhůtu jako Směrnice WLB, tedy do 1. 8. 2022. Avšak návrh transpozičního zákona nebyl do konce května 2022 předložen schválen a z průběhu schvalovacího procesu je zřejmé, že implementační lhůta je v ohrožení.

WLB směrnice je však již zohledněna ve vybraných aspektech v novele zákona o nemocenském pojištění, která nabyla účinnosti od 1. ledna 2022⁴. Jedná se zejména o prodloužení podpůrní doby dávky otcovské poporodní

² Čl. 8 odst. 1 a 2 Směrnice WLB.

³ Pod tímto zlidovělým pojmem se skrývá mimořádný příspěvek k náhradě příjmů zaměstnanců v karanténě či izolaci při pandemii onemocnění COVID-19 dle zákona č. 518/2021 Sb.

⁴ A to zákonem č. 330/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

péče z jednoho na dva týdny. Tím je implementován jeden z požadavků WLB směrnice na 10 dní otcovské dovolené. Prodlužuje se rovněž období, v němž lze na otcovskou nastoupit, a to v situaci, kdy bylo dítě hospitalizováno v období prvních šesti týdnů života. Tato změna odstranila jeden z nedostatků do té doby platné právní úpravy.

WLB směrnice zavádí otcovskou dovolenou jako nový institut, a to vedle mateřské a rodičovské dovolené. Avšak jak již bylo výše naznačeno v České republice byl tento institut – 10 dní otcovské dovolené, transponován do možnosti čerpat dávku otcovské poporodní péče, přičemž při poskytování této dávky využívá otec práva na rodičovskou dovolenou. Otcovská tedy není samostatnou překážkou v práci na straně zaměstnance.

Dávka otcovské poporodní péče byla jako dávka nemocenského pojištění zavedena s účinností od 1. 2. 2018⁵. Jejím cílem je finanční zabezpečení otce, který chce pečovat o narozené dítě současně s matkou. Matka čerpá v tuto dobu peněžitou pomoc v mateřství nebo rodičovský příspěvek. Oba rodiče jsou tedy finančně zajištěni při péči o dítě. S odstupem času lze konstatovat, že otcovská svůj cíl naplnila. Sice předpoklad, že dávku bude čerpat až 70 % otců, nebyl naplněn, ale jednoznačně je pozitivní, že došlo k rozšíření možností posílení vazby mezi narozeným dítětem, otcem a matkou. Dávku poporodní otcovské péče čerpá méně než polovina otců⁶.

Ze statistik dále vyplývá, že byť mají muži možnost čerpat dávky v souvislosti s péčí o děti, prakticky ji nevyužívají. Konkrétně peněžitou pomoc v mateřství čerpá pouze 1 % mužů, rodičovský příspěvek 2 %, u ošetřovného je zapojení mužů znatelně viditelnější, ale i tak se na ošetřování či péči o dítě podílí muži v 1/4 případů.

3 Závěr

Úkolem státu by měla být jednoznačně podpora sladění pracovního a soukromého života, a to v podobě vytvoření adekvátního legislativního

⁵ A to zákonem č. 148/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

⁶ Dle statistik České správy sociálního zabezpečení čerpá otcovskou ročně v průměru 48 tis. otců. Při zohlednění průměrné natality, která je dle Českého statistického úřadu 110 tisíc, dojdeme jednoduchým výpočtem k tomu, že otcovskou využívá přibližně 44 % otců.

rámcem, který umožní volbu jednotlivých nástrojů a institutů. V České republice je ochrana zaměstnanců pečujících o děti poměrně štedrá. Lze zmínit ochranu těhotných a kojících žen, mateřskou a rodičovskou dovolenou, která svou délkou těžko hledá srovnání.

Svět a společnost se rychle mění, s tím i výkon závislé práce. Proto by měla právní úprava pružně reagovat a při sladování pracovního a rodinného života myslet i na možnosti využívat flexibilní formy práce při zachování jistoty zaměstnání při sladění. Prostor by měl dostat zaměstnavatel pro vytvoření efektivních nástrojů sladování na svém pracovišti, stát by mu neměl klást legislativní překážky, ale měl by být pro něj partnerem.

Literature

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů.

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Důvodová zpráva k zákonu č. 330/2021 Sb., změna zákona o nemocenském pojištění a některých dalších zákonů.

Souhrnný přehled ukazatelů k 31. 12. 2021. *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. [cit. 20. 4. 2022]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/souhrnny-prehled-ukazatelu>

HALÍŘ, J. Sladování pracovního a rodinného života ze strany státu. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference – Pracovní právo 2015 – sladování pracovního a rodinného života*. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8121-5.

Contact – e-mail

halir.jakub@mail.muni.cz

SLAĎOVÁNÍ PRÁCE A RODINY U SÓLO RODIČŮ

Gabriela Halířová

Právnická fakulta, Univerzita Palackého v Olomouci, Česká republika

Abstract in original language

Sklobení pracovních a rodinných povinností je nikdy nekončící neutu-
chající snahou většiny rodičů s malými dětmi a není snadné. Na této cestě
leží mnoho překážek, legislativních, ekonomických a dalších. Překonávají-li
nástrahy slaďování rodiče v plných rodinách, pak násobně více je to proble-
matické pro sólo rodiče, tedy samoživitele. Příspěvek bude zaměřen právě
na tuto skupinu rodičů a vybrané nástroje právní ochrany, zejména pracovní
podmínky zaměstnanců pečující o děti do stanoveného věku – kratší pracovní
doba, vysílání na pracovní cesty a přeložení do jiného místa výkonu práce.

Keywords in original language

Sólo rodiče; slaďování; ochrana; pracovní podmínky; kratší pracovní doba;
pracovní cesta; přeložení.

Abstract

Single parents are understood as persons living with a child or children
up to 18 years of age who do not have a partner living with them and
children in the same household. The reasons for the solitude of single par-
ents include divorce, separation, abandonment, death of the other parent,
birth of a child of a single parent or adoption by one person. The paper
deals with single parents and selected legal mechanism for their protection,
particularly working conditions of employed parents caring for children
up to a specified age – part-time job; work trip; transferring an employee
to another place of work.

Keywords

Single Parents; Harmonization; Protection; Working Conditions; Part-time
Job; Work Trip; Transfer.

1 Úvod

Problematika sólo rodičů, též nazývaných jako samoživitelé či osamělí rodiče, zejména ochrana jejich postavení v rámci společnosti, není nikterak nová a mnohé bylo k tomuto tématu řečeno. Problémy související s rodiči samoživiteli byly natolik zprofanovány, že není lehké v této oblasti dosáhnout odborné věcné diskuse, aniž by došlo ke zlehčování či obecné paušalizaci, jež ale ve své podstatě odvádí pozornost jednak od merita věci, jednak od samotných sólo rodičů, kteří nejsou pouze abstraktním obsahem diskuse, ale naopak představují subjekty práv a povinností, které jsou nadány základními právy, z nichž zvláštní pozornost si zaslouží důstojnost těchto osob. Právě ona lidská důstojnost je základním kamenem humánního světa, založeného na hodnotách vycházejících Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, resp. Listiny základních práv Evropské unie. Důstojnost je totiž východiskem všech dalších (základních) práv.¹ Přitom právě v případě sólo rodičů mnohdy narážíme na samotný limit lidské existence, tj. na materiální nedostatky a od toho se odvíjející důsledky (exekuce, insolvence, chudoba, šikana či diskriminace).² Z důvodu výše uvedeného majetkového limitu dochází nevyhnutelně i ke střetu s lidskou důstojností, a to v několika rovinách, ať již v rovině důstojného bydlení, důstojných podmínek pro výchovu dětí, důstojným možnostem pracovního uplatnění, důstojné životní úrovně čili obecně k důstojnému životu.

Zejména zprávy z poslední doby jsou v této oblasti zcela alarmující, neboť pandemická krize související s rozšířením nemoci COVID-19 zasáhla samoživitele zcela markantně, a to přímo v existenční rovině. Následovaly takřka ruku v ruce ekonomická a energetická krize, kdy se postavení sólo rodičů

¹ BARTOŇ, M. In: HUSSEINI, F., BARTOŇ, M., KOKEŠ, M., KOPA, M. a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2021, 75 s.; BOBEK, M. In: KMEC, J., KOSAŘ, D., KRATOCHVÍL, J., BOBEK, M. *Evropská úmluva o lidských právech. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, 1212 s.; SCHABAS, W. A. *The European Convention on Human Rights: A Commentary*. Oxford: Oxford University Press, 2017, 1308 s.; HARRIS, D., O'BOYLE, M., BATES, E., BUCKLEY, C. *Law of the European Convention on Human Rights*. 4. vyd. Oxford: Oxford University Press, 2018, 986 s.

² RYCHLÍKOVÁ, A. Nekompetence ze strany MPSV. Samoživitelky ani další závislí na příspěvcích na bydlení nepotřebují byrokratickou šikanu, ale pomoc. *Plusrozhlás.cz* [online]. 26. 8. 2020 [cit. 13. 5. 2022]. Dostupné z: https://plus.rozhlas.cz/apolena-rychlíkova-nekompetence-ze-strany-mpsv-samozivitelky-ani-dalsi-zavisli-8280720?_ga=2.41005922.177183662.1615664635-149286996.1615664635

důsledku všech probíhajících krizí stálo ještě více zranitelné, obzvláště vezmeme-li v potaz nárůst rizikových faktorů spočívajících např. v domácí výuce dětí (nesnadné skloubení vzdělávání dětí a pracovního režimu sólo rodiče, pokles pracovní výkonnosti), častějšímu sjednávání kratších pracovních úvazků, popř. dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, výkonu práce v odvětvích, která byla razantně zasažena krizovými opatřeními (zejména poskytování služeb), rapidní zdražování, nárůst spotřebitelských cen a energií bez současného adekvátního zvyšování mezd, resp. dávek sociálního zabezpečení nahrazujících dočasnou nebo trvalou ztrátu příjmu.

Počet sólo rodičů starajících se o nezaopatřené děti není přitom nikterak malý a při porovnání období mezi lety 2009 až 2019 lze sledovat v rámci České republiky rostoucí trend (jak na straně matek, tak otců).³ Podle údajů ČSÚ z roku 2013 většinu neúplných rodin tvoří matky s dětmi (81 %). Největší podíl neúplných rodin je v obcích od 10 do 50 tis. obyvatel (téměř 14 %), naopak nejnižší v nejmenších obcích do 199 obyvatel (11 %). V neúplných rodinách žije 400 tis. závislých dětí, tedy zhruba 22 % všech závislých dětí.⁴ Počet rodin sólo rodičů roste i v jiných členských zemích, pro srovnání např. ve Francii byl v r. 1990 jeden milion rodin s jedním rodičem (více jak 10 % z úplných rodin),⁵ v roce 2014 již byla dokonce každá čtvrtá rodina ve Francii neúplná.⁶

Problematicke postavení sólo rodičů se česká právnícká veřejnost v minulosti příliš nevěnovala, neboť neexistovala společenská poptávka po tomto tématu, samoživitelé stáli na okraji zájmu laické i odborné (právnícké) veřejnosti. Stát v rámci tehdejšího paternalistického pojetí sociální politiky preferoval plné rodiny, v nichž jsou oba rodiče plně zapojeni do pracovního procesu, zvládat skloubení práce a rodiny, které se týkalo prioritně žen, bylo

³ Srov. The situation of single parents in the EU. *European Parliament* [online]. 2020, s. 13 [cit. 25. 5. 2022]. Dostupné z: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/659870/IPOL_STU\(2020\)659870_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/659870/IPOL_STU(2020)659870_EN.pdf); Pro další data srov. např. <https://www.czso.cz/csu/czso/zakladni-vysledky-scitani-lidu-domu-a-bytu-2011-ceska-republika-2011-eihs9d4gp3>; OECD – Division of Social Policy – Directorate of Employment, Labour and Social Affairs, OECD Family Database, Chart SF1. 2. A. Living arrangements of children, 2017.

⁴ Podrobnosti viz Jaké je složení domácností v ČR? ČSÚ [online]. 7. 3. 2013 [cit. 25. 5. 2022]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/jake_je_slozeni_domacnosti_v_cr20130307

⁵ POUSSIN, G., SAYN, I. *Un seul parent dans la famille. Approche psychologique et juridique de la famille monoparentale*. Paris: Paidós/Centurion, 1990, s. 237.

⁶ SABAS, A.-C. *Familles monoparentales, la grande aventure*. Paris: Michalon Éditeur, 2019, s. 285.

automatické, resp. stát vystupoval v roli ochránce, který rozhoduje o rozdělení rolí ve společnosti i o soukromých záležitostech občanů.

Ovšem i po společenských změnách nastalých před více jak 30 lety se nezdá, že by existovala veřejná poptávka po zlepšení postavení neúplných rodin nejen z hlediska skloubení pracovních a rodinných povinností rodičů. Sólo rodiče bývají ve veřejném prostoru leckdy ostrakizováni, rozvedení a svobodní rodiče mnohdy označováni za ty, kteří si za svou situaci mohou sami nebo dokonce za ty, kteří v svém postavení lžou, neboť např. žijí s druhem. Systémová pomoc ze strany státu dlouhodobě selhává, pokud existuje, je realizována převážně místními samosprávami nebo neziskovým sektorem.⁷

2 Pojem sólo rodič

Sólo rodiče lze definovat různými způsoby. V souladu s ustálenou doktrínou jsou tito rodiče chápáni jako osoby, které žijí s dítětem či dětmi do 18 let a nemají partnera žijícího s nimi a dětmi ve společné domácnosti.⁸ Důvody osamělosti samoživitele zahrnují rozvod, rozchod, opuštění, smrt druhého rodiče, narození dítěte pouze jednomu rodiči nebo osvojení jednou osobou.

Česká právní úprava pracuje s pojmem „osamělý rodič“, a to pouze v několika málo případech ve spojení s určitým nárokem nebo „výhodou“ v konkrétních specifických situacích. V sociálněprávních vztazích jde o spojení osamělého rodiče s poskytováním ošetrovného a vymezení pojmu rodina pro účely státní sociální podpory, v pracovním právu má osamělý rodič nárok na zvláštní úpravu některých pracovních podmínek.

Podle ust. § 40 odst. 7 zákona o nemocenském pojištění⁹ se za *osamělého* zaměstnance považuje zaměstnanec svobodný, ovdovělý nebo rozvedený, pokud nežije s družkou (druhem) nebo v registrovaném partnerství. Za osamělého zaměstnance se považuje i zaměstnanec, jehož manželka (manžel) je ve výkonu trestu odnětí svobody uloženého v trvání nejméně jednoho roku nebo ve výkonu zabezpečovací detence, nebo bylo-li zahájeno řízení

⁷ Např. sbírky potravin a oblečení pro samoživitele, elektroniky pro on-line výuku dětí v době lockdownů, příspěvky na školní obědy apod.

⁸ Srov. The situation of single parents in the EU. *European Parliament* [online]. 2020, s. 13 [cit. 25. 5. 2022]. Dostupné z: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/659870/IPOL_STU\(2020\)659870_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/659870/IPOL_STU(2020)659870_EN.pdf)

⁹ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

o prohlášení manželky (manžela) za nezvěstnou anebo za mrtvou, a tento zaměstnanec nežije s družkou (druhem). V takovém případě činí podpůrcí doba poskytování ošetrovného z důvodu ošetrování dítěte (jiné blízké osoby) či péče o něj ze strany pojištěného zaměstnance maximálně 16 kalendářních dní za podmínky, že tento zaměstnanec má v trvalé péči aspoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku.¹⁰

Pro účely vzniku nároku na testované dávky státní sociální podpory¹¹ je potřebné zjistit, kdo tvoří tzv. rodinu, u níž budeme zjišťovat příjmy. Rodinu tvoří kromě oprávněné osoby i osoby společně posuzované, kterými jsou mimo jiné¹² nezaopatřené děti, jejich rodiče, pokud jsou nezaopatřenými dětmi a jsou *osamělí*, a rodiče těchto rodičů, pokud s oprávněnou osobou spolu trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby. Za osamělého rodiče se dle § 7 odst. 7 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, považuje rodič, který je svobodný, ovdovělý nebo rozvedený, pokud nežije s druhem. K druhovi (družce) se jako ke společně posuzované osobě přihlíží, jen žije-li s oprávněnou osobou nebo s osobou společně posuzovanou alespoň tři měsíce. Za osamělého rodiče se nepovažuje rodič, který žije v registrovaném partnerství.

Zákoník práce¹³ přiznává osamělým zaměstnancům výhodnější postavení pouze v souvislosti s aplikací ust. § 240 odst. 1 a 2, podle kterého *osamělí zaměstnanci* pečující o děti do věku 15 let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem a přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost. Osamělými se rozumějí neprovdané, ovdovělé nebo rozvedené ženy, svobodní, ovdovělí nebo rozvedení muži a ženy i muži osamělí z jiných vážných důvodů, nežijí-li s druhem, popřípadě s družkou nebo s partnerem (§ 350 odst. 1 ZP).

¹⁰ Osamělost pojištěnce hrála dříve roli i při délce mateřské dovolené a současně délce poskytování peněžité pomoci v mateřství, kdy byla delší o 9 týdnů než jež standardních 28 týdnů, tedy 37 týdnů stejně jako činí stále u pojištěnek (zaměstnankyň), které porodily dvě či více dětí, příp. nadále pečují alespoň o dvě z těchto dětí (31 týdnů v případě osamělých matek, které převzaly do péče nahrazující péči rodičů alespoň dvě děti) – ust. § 10 odst. 2 zákona č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o příspěvcích na děti z nemocenského pojištění, ve znění do 31. 12. 2007; § 157 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, platného do 31. 12. 2006.

¹¹ Přídavek na dítě a porodné.

¹² Podrobnosti viz § 7 odst. 2 zákona č. 117/1995 Sb.

¹³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Jak vidno, právní nástroje ochrany sólo rodičů jsou v českém sociálním zákonodárství velmi sporadické. Nicméně ani současná evropská právní úprava nejde směrem ke zlepšení jejich postavení vůbec naproti. Nejnovější právní předpis na tomto poli představuje směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o sladování pracovního a soukromého života rodičů a pečovateli a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU, jejíž ustanovení jsou členské státy povinny transponovat do svých právních řádů do 2. 8. 2022.

V souladu se základními východisky této směrnice zůstává rovnováha mezi pracovním a soukromým životem pro mnoho rodičů a pracovníků s pečovatelskými povinnostmi značným problémem, který má negativní dopad především na zaměstnanost žen. Významným faktorem přispívajícím k nedostatečnému zastoupení žen na trhu práce je obtížné dosažení rovnováhy mezi pracovními a rodinnými povinnostmi. Když mají děti, pracují ženy obvykle méně hodin v placeném zaměstnání a tráví více času plněním neplacených pečovatelských povinností. Ukázalo se, že zaměstnanost žen je negativně ovlivněna také tehdy, mají-li nemocného nebo závislého rodinného příslušníka, což některé ženy vede k tomu, že odejdou z trhu práce úplně.

Za tímto účelem zavádí směrnice nové právní instituty, jako pečovatelské volno, otcovskou dovolenou, pracovní volno z důvodu vyšší moci a nově upravuje rodičovskou dovolenou. Speciálně se ovšem nijak nevěnuje sólo rodičům.

3 Právní nástroje sladování u sólo rodičů

Skloubení práce a rodiny jednoznačně není jednoduchou záležitostí. Pracovní a rodinný život jsou stěžejními aspekty života každého člověka v moderní společnosti, pokud do života jedince nezasahují ještě další povětšinou nepříznivé či tíživé životní situace, které jeho osobní žití narušují a rovněž významně ovlivňují, jako např. zdravotní postižení, dlouhodobá ztráta zaměstnání či výkon trestu odnětí svobody. V běžném životě ovšem výkon výdělečné činnosti, ať již závislé či samostatné, tedy profesní sféra, a čas strávený se svými blízkými, soukromá sféra, tvoří podstatnou náplň existence člověka. Tyto dvě oblasti se vzájemně prolínají, ovlivňují, doplňují nebo také mohou být v protikladu, působit proti sobě či zasahovat jedna do druhé.

Jelikož obě zaujímají v bytí lidstva své nezanedbatelné místo a mají v něm svůj vymezený prostor, jejich skloubení bývá často problematické a předmětem neustálých diskusí. Vždy totiž musí zákonitě v určitých fázích života jedna z uvedených sfér převažovat a druhá se tak ocitá v pozadí. Jedním z období, kdy dochází k obtížnému sladování těchto aspektů, je především doba, kdy zaměstnaný rodič pečuje o malé dítě. Pokud je tento proces obtížný u rodičů – partnerů, pak je jednoznačně mnohem komplikovanější u sólo rodičů.

3.1 Pracovní cesta a přeložení u sólo rodičů

Zákoník práce s výjimkou § 240 nerozlišuje mezi zaměstnanci pečujícími o děti, kteří žijí v úplných nebo neúplných rodinách. Výhodnější postavení přiznává sólo zaměstnancům jen v souvislosti s *vysíláním na pracovní cestu a přeložením* do jiného místa výkonu práce.

Při plnění pracovních úkolů v rámci druhu práce sjednané v pracovní smlouvě mohou zaměstnanci vykonávat *pracovní cesty*. I když se jedná pouze o dočasnou změnu místa výkonu práce na základě sjednané dohody v pracovní smlouvě, může konání pracovních cest podstatně ovlivnit i rodinný život zaměstnanců.

Podle § 42 odst. 1 zákoníku práce se pracovní cestou rozumí časově omezené vyslání zaměstnance k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce, kde zaměstnanec koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal. Zaměstnavatel však může vyslat na dobu nezbytné potřeby zaměstnance na pracovní cestu jen tehdy, je-li tato podmínka dohodnuta v pracovní smlouvě. Zaměstnanec tak dává souhlas s eventuálním vysíláním na pracovní cesty obecně, nikoliv s vysláním na určitou jednu konkretizovanou pracovní cestu.

Otázka vysílání na pracovní cesty a zaměstnanců – rodičů je řešena v ustanovení § 240 zákoníku práce. Vyslat těhotné zaměstnankyně, zaměstnance (ženu či muže) pečující o děti do věku 8 let a osamělé zaměstnance pečující o děti do věku 15 let na pracovní cestu mimo obec svého pracoviště nebo bydliště je možné jen s jejich souhlasem.

Toto ustanovení je nutno chápat k ust. § 40 odst. 1 zákoníku práce v poměru speciality. Musíme jej proto vykládat tak, že dotyční zaměstnanci v případě, že budou zaměstnavatelem vysláni na pracovní cestu a mají v pracovní smlouvě zakotven obecný souhlas s tímto vysláním ještě z doby, kdy zaměstnanec nepečoval o dítě do stanoveného věku, v okamžiku, kdy nastane zákonem předvídaná skutečnost, tento souhlas nepostačuje a v souladu s ust. § 240 je zaměstnavatel povinen vyžádat si jejich souhlas zvlášť před konkrétní pracovní cestou. Tento zvláštní souhlas se ovšem vyžaduje jen v případě, že se pracovní cesta uskuteční mimo obvod zaměstnavatelského pracoviště či bydliště, v opačném případě postačí souhlas uvedený v pracovní smlouvě. Z hlediska projevu vůle není mezi dohodou a souhlasem rozdíl. Dohodu o konání pracovních cest je možné uzavřít na dobu určitou i neurčitou, kdežto souhlas s vysláním na pracovní cesty se vztahuje vždy ke každé jednotlivé pracovní cestě.¹⁴

Jestliže obecný souhlas s vysláním na pracovní cesty zakomponovaný v pracovní smlouvě můžeme vnímat jako rozporuplný, zejména vzhledem k jeho nedostatečné určitosti, konkrétnosti a faktu, že se zaměstnanec do určité míry vzdává svých práv,¹⁵ pak speciálním souhlasem vyžadovaným u vymezených konkrétních subjektů je tento nedostatek plně nahrazen. Konání pracovních cest mimo obvod obce svého bydliště či pracoviště může být náročné a obtížné během péče o malé dítě. Pracovní cesta obvykle zasahuje i do mimopracovní doby, při vícedenních cestách musí zaměstnanec čas věnovaný dětem a rodině úplně oželeť. Je tedy legitimní, že může uplatněním autonomie vůle zvážit, zda na pracovní cestu nastoupí či nikoliv. Při samotném rozhodování přitom mohou hrát roli různé faktory a okolnosti, například délka pracovní cesty, její místo, náročnost dojezdu (časté přestupy) apod.

¹⁴ GRITZEROVÁ, K. In: KOTTNAUER, A., GOGOVIČ, R., GRITZEROVÁ, K., HOCHMAN, J., ŮLEHLOVÁ, H. *Zákoník práce – komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges 2012, s. 764.

¹⁵ Blíže např. HAVRAN, R. Problematika vyslání na pracovní cestu ve světle novely zákoníku práce. *Právo a zaměstnání* 2002, č. 7–8, s. 14–17.

Viz k tomu rovněž názor POLÁŠEK, J., KALENSKÁ, M., KOLOUŠEK, J. *Žena v pracovním poměru*. Praha: Práce, 1967, s. 82: „v souvislosti se souhlasem ženy (těhotné a matky pečující o dítě do osmi let) s vysláním na pracovní cestu, podle kterého všeobecný souhlas ženy předem s pracovní cestou by byl neplatný podle § 242 odst. 1 písm. c) tehdejšího znění starého zákoníku práce, neboť pracovníce by se jím předem vzdávala svých práv pracovní cestu případně odmítnout. Jediné souhlas vyslovený již k cestám konkrétním, tj. již konkrétně určeným, je nutno považovat za závazný“.

V případě sólo rodiče je pak realizace pracovních cest, které zasáhnou do volného času, jež je nutno věnovat dětem, prakticky nemožné v případě, kdy nemůže zabezpečit péči o dítě jinou dospělou osobou. Pak je zcela na místě zvýšení věku dětí, o které musí osamělý zaměstnanec pečovat, z 8 let (u plných rodin zaměstnanců) na 15 let věku.

Pokud zaměstnanec uzavírá pracovní smlouvu v době, kdy již pečuje o dítě do stanoveného věku,¹⁶ a její součástí bude dohoda o vysílání na jakékoli pracovní cesty, nemá již později zaměstnavatel povinnost od něj žádat zvláštní souhlas s konkrétní pracovní cestou. V takové situaci je možné uvažovat o dvou možnostech, buď se zaměstnanec při uzavírání pracovní smlouvy se zaměstnavatelem dohodne na výhodnějších podmínkách, za nichž souhlasí s vysíláním na pracovní cesty, a to jejich konkretizací (např. stanovení maximální délky pracovní cesty, maximální počet pracovních cest za určité období, vymezení území, na němž lze pracovní cesty konat apod.) anebo souhlas s vysíláním na pracovní cesty odmítne. Nejedná se o podstatnou součást pracovní smlouvy, ale základní právní předpoklad práva zaměstnavatele zaměstnance na pracovní cesty vysílat a tomu odpovídající povinnosti zaměstnance na pracovní cestu nastoupit a plnit pokyny zaměstnavatele.

Za trvání pracovního poměru může dojít také k situacím, že je třeba změnit místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Takováto zásadní změna obsahu pracovního poměru se nazývá *přeložení*. Institut přeložení je zakotven v ust. § 43 zákoníku práce a rozumíme jím soustavný výkon práce sice u téhož zaměstnavatele, avšak v jiném místě výkonu práce, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě. Jelikož v případě přeložení do jiného místa výkonu práce jde o zásadní zásah do pracovního poměru a jde tak o změnu podstatné náležitosti pracovní smlouvy, na níž se obě smluvní strany dohodly, vyžaduje zákoník práce souhlas zaměstnance s tímto přeložením. K přeložení dochází pouze v rámci téhož zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba. Na rozdíl od pracovní cesty, pracovní úkoly přeloženému zaměstnanci ukládá, jeho práci organizuje, řídí

¹⁶ V praxi pravděpodobně nebude častý případ, kdy by uzavírala pracovní smlouvu těhotná žena, ledaže by k tomu došlo ještě v době, kdy o tom sama neví nebo o těhotenství nemá zaměstnavatel povědomost. Těhotná zaměstnankyně může uplatnit právo na výhodnější úpravu v rámci zvláštních pracovních podmínek až tehdy, když zaměstnavatele informuje o svém stavu a doloží jej potvrzením lékaře. Proto se domníváme, že pokud v pracovní smlouvě projevila souhlas s vysíláním na pracovní cesty a o svém stavu nevěděla, bude po oznámení o svém těhotenství zapotřební ještě speciálního souhlasu.

a kontroluje a pokynu mu k tomu účelu dává příslušný vedoucí zaměstnanec organizační jednotky (útvary), na jejíž pracoviště byl zaměstnanec přeložen. Z důvodu zvýšené ochrany zaměstnanců v období spojeném s těhotenstvím a péčí o děti je pro ně stanovena výhodnější právní úprava, a to v ust. § 240 odst. 1 první větě za středníkem zákoníku práce. Výše uvedení zaměstnanci mohou být přeloženi k výkonu práce do jiného místa jen na základě jejich výslovné *žádosti*. Z tohoto ustanovení tudíž vyplývá, že zaměstnavatel není ani oprávněn předložit návrh na přeložení, jak je tomu u jiných zaměstnanců, protože potom by se jednalo ze strany uvedeného zaměstnance o případnou akceptaci návrhu, což nelze považovat za žádost, nýbrž za dohodu. Podnět k přeložení musí tedy výhradně zaznít od zaměstnance. Přeložit jej proti jeho vůli či dokonce s jeho souhlasem nelze, pokud sám o přeložení nepožádal. Bez žádosti je přeložení neplatné.

Ze zákoníku práce dále nevyplývá, že by zaměstnavatel byl povinen žádosti tohoto zaměstnance o přeložení do jiného místa vyhovět. V souladu s obecným ustanovením § 45 ZP je zaměstnavatel povinen umožnit přeložení zaměstnance na jeho žádost, jakmile to dovolí provozní možnosti zaměstnavatele, jen na základě doporučení poskytovatele pracovnělékařských služeb, v němž je konstatováno, že není vhodné, aby zaměstnanec konal práci na dosavadním pracovišti. Ochrana těhotných zaměstnankyň a pracujících rodičů je v otázce přeložení zakotvena v zákoníku práce na nejvyšší možné úrovni, jelikož možnost přeložit je k výkonu práce do jiného místa je zcela závislá na jejím svobodném projevu a rozhodnutí, že chtějí pracovat na jiném pracovišti. Tudíž nepřipadá v úvahu žádná varianta zneužití jejich případného ústního souhlasu či písemného přijetí návrhu zaměstnavatele např. pod nátlakem nebo vlivem dalších momentálních okolností.

3.2 Kratší pracovní doba u sólo rodičů

Nejúčinnějším právním nástrojem skloubení pracovních a soukromých povinností rodičů je beze sporu možnost zkrácení či jiná vhodná úprava pracovní doby. Na tuto úpravu pracovních podmínek mají rodiče nárok dle § 241 odst. 2 ZP: *„Požadá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let [...] o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.“*

Přínos tohoto ustanovení tkví v tom, že zakládá právní nárok na provedení úpravy pracovní doby. Pakliže zaměstnanec požádá o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět, nebo s odkazem na vážné komplikace při provozu zaměstnavatele jejich žádost zamítnout.

Nejedná se o dohodu smluvních stran dle § 40 odst. 1 ZP, nýbrž o úpravu pracovních podmínek zaměstnavatelem ohledně pracovní doby dle konkrétního požadavku zaměstnance, není-li v rozporu s provozní situací zaměstnavatele, kterážto může být zrušena či změněna, opět s odkazem na změnu provozních poměrů zaměstnavatele.

Stěžejní otázkou je tedy posouzení vážných provozních důvodů, pouze, na základě nichž je zaměstnavatel oprávněn žádosti zaměstnance nevyhovět. K pojmu *vážné provozní důvody* se opakovaně vyjádřil ve svých rozhodnutích Nejvyšší soud ČR.¹⁷

¹⁷ Rozsudek ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003, uvádí, že o vážné provozní důvody se jedná tehdy, pokud by byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz zaměstnavatele. Provozem je třeba rozumět plnění úkolů nebo činnosti zaměstnavatele, a to zejména úkolů, které souvisejí se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb, a jiné obdobné činnosti, kterou zaměstnavatel provádí vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Pro posouzení vážnosti provozních důvodů ve smyslu ust. § 241 odst. 2 ZP (dříve § 156 odst. 2 starého zákoníku práce) je nutno v konkrétním případě zjistit zejména rozsah, organizaci, funkční náplň a rozvrh práce zaměstnance, provozní poměry zaměstnavatele, možnost zajistit zastupování zaměstnance zaměstnancem vykonávajícím v podniku stejnou funkci, finanční možnosti i vztah a návaznost práce zaměstnanců v jednotlivých útvarech zaměstnavatele a podobně (srov. rovněž rozhodnutí Krajského soudu Ústí nad Labem, judikát R 75/1967).

Podle rozsudku ze dne 5. 6. 2006, sp. zn. 21 Cdo 612/2006, má zaměstnanec a zaměstnankyně nárok na kratší pracovní dobu nebo na jinou vhodnou úpravu pracovní doby, kterého se může domáhat, neupokojí-li ho zaměstnavatel dobrovolně, u soudu. Odmítá-li zaměstnavatel vyhovět žádosti, musí v řízení před soudem tvrdit a také prokázat vážné provozní důvody, které tomu brání. Pro závěr, zda povolení kratší pracovní doby nebo jiné vhodné úpravy stanovené týdenní pracovní doby brání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, je především rozhodující vyhodnocení, jaký a jak významný by představovala zásah do provozu zaměstnavatele skutečnost, že by zaměstnanci byla povolena požadovaná kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava pracovní doby, ve srovnání se stavem, kdy pracuje (by pracovala nebo by pracoval) po stanovenou týdenní pracovní dobu. Pouze v případě, že by byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz zaměstnavatele, lze dovodit, že vyhovění žádosti zaměstnance o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby brání zaměstnavateli vážné provozní důvody, respektive vážné ohrožení provozu by nenastalo či by bylo odvráceno tím, kdyby zaměstnavatel přijal jiného dalšího zaměstnance. Provozním důvodem tedy je i momentální personální situace zaměstnavatele.

...

V případě sólo rodičů je otázka možnosti sjednání kratší pracovní doby zcela kruciální. Česká republika však patří spolu s dalšími postkomunistickými státy k zemím s vůbec nejnižším rozšířením částečných úvazků. Pro srovnání, v ČR pracovala v roce 2010 na částečný úvazek pouze 4 % zaměstnanců – 1,9 % mužů a 6,5 % žen (podle dat OECD), zatímco v rámci EU to bylo přibližně okolo 15–20 %.¹⁸ V roce 2018 čeští zaměstnavatelé nejčastěji poskytovali možnost zkrácené pracovní doby těhotným ženám či maminkám, které pečují o děti do patnácti let. Hlavními důvody práce na částečný úvazek v zemích EU je sladění zaměstnání s péčí o děti a rodinu, změna zdravotního stavu, studium při práci či pozvolný odchod do důchodu, ale především nemožnost získat práci na plný úvazek. Naopak, nejlepší podmínky pro získání zaměstnání na celý úvazek měli Estonci a Češi.¹⁹

Nedostupnost zkrácených úvazků a jiných flexibilních možností v rámci zaměstnání představuje pro rodiče samoživitele zásadní problém.

...
Podle rozsudku NS ČR ze dne 9. 7. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013, je při posuzování, zda jsou na straně zaměstnavatele dány vážné provozní důvody ve smyslu ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce, rozhodný stav provozu zaměstnavatele, jaký tu je v době, v níž dochází k posuzování opodstatněnosti žádosti o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby či zrušení jejího povolení. Z tohoto stavu je třeba při posuzování vážnosti provozních důvodů vycházet jak při zkoumání povahy provozu a dalších skutečností o organizačně technických poměrech zaměstnavatele, tak i při posuzování množství a počtu zaměstnanců působících u zaměstnavatele, možností jejich vzájemného zastupování a možností jejich odměňování za vykonanou práci a v jaké výši. V obecné rovině je nepochybné, že zaměstnavatel může vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby tím „snadněji“, čím více má zaměstnanců, čím lépe se jeho zaměstnanci mohou vzájemně zastupovat a čím více má peněžních prostředků použitelných pro jejich odměňování, a že vážné provozní důvody nemohou nikdy bránit ve vyhovění žádosti podané zaměstnancem, jehož práci zaměstnavatel pro plnění svých úkolů nebo činnosti nepotřebuje vůbec.

¹⁸ VOHLÍDALOVÁ, M., FORMÁNKOVÁ, L. Částečné úvazky v České republice: šance nebo riziko? *FÓRUM sociální politiky*. 2012, č. 5, s. 17. Např. ve Francii a Švédsku pracuje na částečný úvazek kolem 14 % pracujících, v Rakousku, Norsku nebo Německu je to kolem 20 %. Evropským šampionem v zaměstnání na částečný úvazek je pak Nizozemsko, kde na částečný úvazek pracuje přes 37 % všech ekonomicky aktivních lidí. Většina lidí pracujících na částečný úvazek jsou ženy.

¹⁹ Proč Evropané přecházejí na částečné úvazky? *Český statistický úřad* [online]. [cit. 25. 5. 2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/stoletistatistiky/proc-evropane-prechazeji-na-castecne-uvazky>

4 Závěr

Sólo rodiče jsou v současné době nejen vlivem neustálého zvyšování energií, zdražování spotřebitelského zboží a následkem epidemie COVID-19 chudobou extrémně ohroženou skupinou osob, na kterou bohužel nejsou zacílena ochranná opatření vlády či přijímány konkrétní právní nástroje s cílem jim napomoci nejen vhodně skloubit práci a rodinu, ale i zprostředkovat vhodné zaměstnání či chránit před propuštěním ze zaměstnání.

Sólo rodiče, v 90 % případů osamělé matky s dětmi, jsou ti, kteří převážně vykonávají méně placenou práci, jsou zaměstnáni na základě dohod uzavíraných mimo pracovní poměr, obvykle dohod o provedení práce, ze kterých nevzniká účast na sociálním pojištění, tudíž tak nejsou chráněni nejen v situaci, kde je zaměstnavatel propustí za zaměstnání, ale ani pro případ vzniku pracovní neschopnosti či otěhotnění.

Na sólo rodiče je z hlediska sociálněprávního zákonodárství nahlíženo stejně jako na rodiny s dětmi jako takové, bez jakéhokoliv rozlišení rodinného stavu. Domníváme se proto, že by tato skupina osob měla být zařazena jako svébytná sociální skupina, na kterou jsou zaměřena konkrétní sociální plnění obdobně, jako je tomu např. u seniorů, osob se zdravotním postižením, osob bez příjmu apod.

Pro „ideální“ a vhodné skloubení pracovních a rodinných povinností dle individuálních potřeb rodičů je nutné vytvořit společností a státem podmínky, které sestávají ze tří stěžejních aspektů. Jedná se o vytvoření vhodných pracovních podmínek pro sólo rodiče zejména s intencí na částečné pracovní úvazky, adekvátní finanční zabezpečení rodičů sociální dávkou nejlépe při možnosti souběžného výkonu výdělečné činnosti a zajištění finančně, místně a kapacitně dostupných služeb péče o děti předškolního věku.

Literature

BARTOŇ, M. In: HUSSEINI, F., BARTOŇ, M., KOKEŠ, M., KOPA, M. a kol. *Lištna základních práv a svobod. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2021, 1456 s. ISBN 978-80-7400-812-2.

HAVRAN, R. Problematika vysílání na pracovní cestu ve světle novely zákoníku práce. *Právo a zaměstnání*. 2002, č. 7–8.

KMEC, J., KOSAŘ, D., KRATOCHVÍL, J., BOBEK, M. *Evropská úmluva o lidských právech. Komentář*. Praha: C.H.Beck, 2012, 1696 s. ISBN 978-80-7400-365-5.

KOTTNAUER, A., GOGOVÁ, R., GRITZEROVÁ, K., HOCHMAN, J., ÚLEHLOVÁ, H. *Zákoník práce – komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges 2012, 1088 s. ISBN 978-80-8757-608-3.

VOHLÍDALOVÁ, M., FORMÁNKOVÁ, L. Částečné úvazky v České republice: šance nebo riziko? *FÓRUM sociální politiky*. 2012, č. 5.

Contact – e-mail

gabriela.halirova@upol.cz

ÚPRAVA SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA V PRÁVNÍM ŘÁDU EU

Jana Komendová

Právnická fakulta, Masarykova univerzita, Česká republika

Abstract in original language

Príspevok je venovaný úprave slad'ování rodinného a pracovného života v právnom rádu EU. V prvej časti je proveden stručný historický exkurz do právnej úpravy stanovící minimální požadavky na úpravu rodičovské dovolené v právních rádech členských států. V této souvislosti je zmíněna úloha sociálních partnerů na evropské úrovni při tvorbě minimálních požadavků kladených na vnitrostátní úpravu členských států. Následně jsou rozebrány současné požadavky vyplývající z unijního práva v oblasti slad'ování rodinných a pracovních povinností zaměstnanců s pečovatelskými povinnostmi. Závěr příspěvku zahrnuje zhodnocení aktuální úpravy dané problematiky v unijním právu.

Keywords in original language

Rodičovská dovolená; zaměstnanec; zaměstnavatel; právo na rovné zacházení; pracovní podmínky; návrat do zaměstnání; úprava pracovní doby; pečovatelské volno; odměna nebo příspěvek.

Abstract

The paper is dedicated to regulation of reconciliation of family life and professional life in the EU law. The first part reminds the history of EU (ex EC) legislation concerning minimum requirements for regulation of the parental leave in national laws of Member States. The role of European social partners in adopting acts of secondary law stating minimum requirements for national laws of Member States is mentioned. Subsequently, current requirements defined by EU law for reconciliation of family life and professional obligations of employees with caring duties are analysed. The final part of the paper includes the assessment of EU legislation in force relating to work-life balance.

Keywords

Parental Leave; Employee; Employer; Right to Equal Treatment; Working Conditions; Return to Work; Regulation of Working Time; Carer's Leave; Payment or Allowance.

1 Úvod

V právních řádech vyspělých zemí zahrnuje problematika sladování rodinného a pracovního života soubor právních norem několika právních odvětví. Kromě úpravy ze strany pracovního práva, které se zaměřuje zejména na úpravu překážek v práci na straně zaměstnance, pracovní dobu, včetně jejího rozvržení, a zvýšenou ochranu před rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodů spočívajících v povinnostech zaměstnance v oblasti péče o děti nebo o jiné osoby, se jedná zejména o normy práva sociálního zabezpečení upravující zmírnění důsledků sociálních událostí souvisejících se zajištěním péče o děti či o jiné osoby, předpisy daňového práva upravující daňová zvýhodnění zaměstnanců s vyživovacími povinnostmi a v neposlední řadě předpisy upravující umístění dětí v raném věku do zařízení péče o děti či přístup k sociálním službám pro osoby závislé na pomoci jiné osoby. V odborné literatuře bývá zdůrazňována skutečnost, že právě v oblasti sladování rodinného a pracovního života dochází k propojování pracovního práva a práva sociálního zabezpečení.¹ Kromě zajištění výchovy dětí, péče o děti a o jiné osoby nelze opomenout ani ekonomické a demografické důvody vedoucí zákonodárce mnoha vyspělých zemí k přijímání úpravy v oblasti sladování rodinného a pracovního života zaměstnanců v návaznosti na potřeby praxe. Mnohé členské státy EU, Českou republiku nevyjímaje, čelí nepříznivému demografickému vývoji, pokud jde o snižování porodnosti a stárnutí populace. Tyto faktory mohou vést ke zvýšenému tlaku na veřejné výdaje a potřebě zajistit neformální péči o děti a o osoby závislé na pomoci jiné osoby.² V této souvislosti vyvstává kromě zajištění

¹ ŠTANGOVÁ, V. Sladování rodinného a pracovního života. In: OLŠOVSKÁ, A., ŠVEC, M., HORECKÝ, J. (eds.). *Sine amicitia vitam est nullam – Pro memoria prof. Zdeňky Gregorovej*. 1. vyd. Praha: Leges, 2019, s. 12.

² Srov. rovněž bod 7 odůvodnění směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.

pečujících osob prostřednictvím dávek sociálního zabezpečení potřeba upravit postavení těchto osob v systémech sociálního zabezpečení (zejména veřejném zdravotním pojištění a důchodovém pojištění) a/nebo přijmout nástroje umožňující těmto osobám alespoň částečné zapojení na trhu práce se zajištěním nároků ze systému sociálního zabezpečení.

Předkládaný příspěvek je věnován úpravě sladování rodinného a pracovního života v právním řádu EU. Nejprve je proveden stručný historický exkurz do unijní úpravy stanovící minimální požadavky na úpravu rodičovské dovolené v právních řádech členských států. V této souvislosti je zmíněna úloha sociálních partnerů na evropské úrovni při tvorbě minimálních požadavků kladených na vnitrostátní právo členských států, neboť první i druhá směrnice týkající se rodičovské dovolené, stejně jako směrnice týkající se práce na částečný úvazek, byly přijaty jako výsledek sociálního dialogu na evropské úrovni. Následně jsou rozebrány současné požadavky vyplývající z unijního práva v oblasti sladování rodinných a pracovních povinností zaměstnanců s pečovatelskými povinnostmi. Zvláštní pozornost je věnována rodičovské dovolené, kterou lze považovat za jeden z nejvýznamnějších aspektů rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem, neboť unijní úprava, na rozdíl od českého práva, nepojímá rodičovskou dovolenou výhradně jako úplnou suspenzi pracovního závazku zaměstnance vůči zaměstnavateli. Následně jsou rozebrány další aspekty sladování rodinného a pracovního života zaměstnanců s pečovatelskými povinnostmi, jakými jsou rodičovská dovolená, otcovská dovolená, pečovatelská dovolená, odměna nebo příspěvek po dobu čerpání uvedených dovolených a v neposlední řadě pružné uspořádání práce. Závěr příspěvku zahrnuje zhodnocení aktuální úpravy dané problematiky v unijním právu s přihlédnutím mimo jiné k různým formám účasti zaměstnanců na trhu práce a zajištění rovného zacházení.

2 Vývoj právní úpravy sladování rodinného a pracovního života v právním řádu EU (dříve ES)

Historie právní úpravy sladování rodinného a pracovního života v právním řádu EU (původně ES či EHS) sahá do počátku 80. let minulého století, kdy Komise vyslovila záměr předložit první návrhy předpisů sekundárního práva týkajících se rodičovské dovolené. Návrh směrnice ze dne 24. listopadu 1983

uváděl, že rodičovská dovolená má být poskytnuta, aby rodič mohl zůstat doma za účelem převzít samostatně či z větší části péči o dítě. Původní legislativní pokusy iniciované orgány tehdejších EHS směřující zejména k úpravě rodičovské dovolené nebyly úspěšné, což vedlo k převzetí iniciativy ze strany evropských sociálních partnerů. Účastníci sociálního dialogu na evropské úrovni (zástupci zaměstnanců, zástupci zaměstnavatelů ve veřejném sektoru a zástupci zaměstnavatelů v soukromém sektoru) přijali v roce 1996 první Rámcovou dohodu o rodičovské dovolené, která byla posléze provedena formou směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o Rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC. Již v této době lze zaznamenat výrazný posun v přístupu k postavení zaměstnaných rodičů na trhu práce, neboť účelem této směrnice bylo přispět ke zlepšení možností pracujících rodičů v členských státech lépe sladit pracovní a rodinné povinnosti prostřednictvím ustanovení o dovolené. Původní Rámcová dohoda o rodičovské dovolené upravovala rodičovskou dovolenou v minimální délce tří měsíců. Zahrnovala rovněž další opatření, mezi nimiž lze zmínit ochranu zaměstnance před propouštěním z důvodu čerpání rodičovské dovolené nebo podání žádosti o rodičovskou dovolenou a pracovní volno z důvodu vyšší moci (*force majeure*) v důsledku naléhavých rodinných důvodů v případě nemoci nebo úrazu, při kterých je okamžitá přítomnost pracovníka nepostradatelná.

V souvislosti s podporou rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem začala být ze strany evropských sociálních partnerů věnována pozornost rovněž postavení zaměstnanců na částečný úvazek, neboť právě zaměstnanci s pečovatelskými povinnostmi využívají této formy účasti na trhu práce nejčastěji. V roce 1997 přijali evropské sociální partnery Rámcovou dohodu o částečném pracovním úvazku, která byla provedena směrnicí Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Odůvodnění uvedené Rámcové dohody poukazuje mimo jiné na „*důležitost opatření, která by usnadnila přístup k částečnému pracovnímu úvazku pro muže a ženy, aby sladili pracovní a rodinný život*“. Uvedená Rámcová dohoda, která je přílohou směrnice 97/81, upravuje mimo jiné zásadu rovného zacházení mezi pracovníky vykonávajícími práci na částečný úvazek (v terminologii českého

právního řádu zaměstnanci se sjednanou kratší pracovní dobou) a zaměstnanci vykonávajícími práci na plný úvazek (v terminologii české právní úpravy zaměstnanci vykonávajícími práci na stanovenou týdenní pracovní dobu).³ V této souvislosti lze poukázat rovněž na skutečnost, že v praxi může rozdílné zacházení se zaměstnanci založené na zdánlivě neutrálním kritériu délky pracovní doby založit nepřímou diskriminaci z důvodu pohlaví v případě, kdy větší část zaměstnanců vykonávajících práci na částečný úvazek tvoří ženy.

V roce 2009 došlo ze strany evropských sociálních partnerů k přijetí tzv. Revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené a původní směrnice Rady 96/34 ze dne 3. června 1996 o Rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC byla následně nahrazena směrnicí 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 ETUC. V odůvodnění Revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené přijaté sociálními partnery na evropské úrovni byl definován cíl unijní úpravy v této oblasti, kterým byla „podpora pracujících rodičů v určitém období s cílem podpořit a udržet jejich průběžnou účast na trhu práce“. Uvedená Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené mimo jiné prodloužila minimální požadovanou délku rodičovské dovolené ze tří na čtyři měsíce, rozšířila ochranu zaměstnanců před propouštěním z důvodu čerpání rodičovské dovolené nebo žádosti o rodičovskou dovolenou na ochranu pracovníků před diskriminací z důvodu žádosti o rodičovskou dovolenou či jejího čerpání.⁴

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 ETUC. byla v roce 2019 zrušena a nahrazena směrnicí Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým

³ Autorka tohoto příspěvku zastává názor, že pojem „pracovníci vykonávající práci na částečný úvazek“ ve smyslu uvedené Rámcové dohody zahrnuje rovněž zaměstnance vykonávající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle české právní úpravy a že tito zaměstnanci rovněž požívají ochrany dle směrnice 97/81.

⁴ Blíže srov. např. KOMENDOVÁ, J. Ochrana rodičovství v právu EU a její implementace do právního řádu ČR. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2014, roč. 2014, č. 4, s. 360–367. Dostupné z: <https://journals.muni.cz/cpv/article/view/5367>

životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (dále jen směrnice 2019/1158). Termín implementace této směrnice do vnitrostátních právních řádů členských států uplynul 2. srpna 2022.

3 Současná úprava sladování rodinného a pracovního života v unijním právu

Cílem současné úpravy v oblasti sladování rodinných a pracovních povinností upravených unijním právem je dle čl. 1 směrnice 2019/1158 „stanovení minimálních požadavků, jejichž účelem je dosažení rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení s nimi na pracovišti pomocí snadnějšího sladění pracovního a rodinného života pracovníků, kteří jsou rodiči nebo pečujícími osobami“. Nástroji, které mají vést k dosažení uvedeného cíle upravenými směrnici 2019/1158, jsou rodičovská dovolená, otcovská dovolená, pečovatelská dovolená a pružné uspořádání práce. Je třeba zdůraznit, že cílem unijní úpravy v oblasti sladování rodinného a pracovního života je dosažení rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě, což může přispět rovněž k dosažení rovnosti v oblasti péče o děti či o jiné osoby. Někteří autoři poukazují na skutečnost, že daná problematika bývá vnímána především ve vztahu k ženám, které mnohem častěji přebírají pečovatelské povinnosti, což může vést k nerovnému zacházení s otci či zaměstnanci mužského pohlaví s pečovatelskými povinnostmi, kteří mohou pocítovat zúžený přístup ke zmiňovaným nástrojům sladování rodinného a pracovního života, jakými jsou rodičovská dovolená, pečovatelská dovolená nebo pružné uspořádání práce.⁵

Osobní rozsah směrnice 2019/1158 je definován čl. 2 a zahrnuje „pracovníky, muže i ženy, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovníprávním vztahu vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě s přihlídnutím k judikatuře SDEU.“⁶ V souvislosti s významem pojmu „pracovník“ pro účely sociální politiky EU, jejíž součástí je rovněž problematika sladování rodinného a pracovního života, je třeba zdůraznit,

⁵ Srov. např. BELL, M., WADDINGTON, L. Similar yet Different: The Work-life Balance Directive and The Expanding Frontiers of EU Antidiscrimination Law. *Common Market Law Review*. 2021, roč. 58, č. 5, s. 1415.

⁶ Srov. rovněž bod 17 odůvodnění směrnice 2019/1158.

že dle judikatury SDEU je pojem pracovník autonomním pojmem unijního práva, který nelze vykládat dle vnitrostátní úpravy členských států, přičemž SDEU ve své judikatuře v řadě případů uznal za pracovníky osoby, které nebyly vnitrostátní úpravou příslušného členského státu považovány za zaměstnance.⁷ Je třeba připomenout, že vymezení rodinného stavu stejně jako stanovení, kdo má být považován za rodiče, matku a otce, spadá do pravomoci členských států.⁸ Ačkoli unijní zákonodárce zdůrazňuje potřebu zohlednění rozdílných forem uspořádání rodiny, zaznívá ze strany odborné veřejnosti kritika ohledně zajištění přístupu k nástrojům sladění rodinného a pracovního života upraveným směrnicí 2019/1158 pro osoby, které nežijí v tradiční formě uspořádání rodiny založené zejména na biologickém příbuzenství nebo osvojení. Tato kritika poukazuje mimo jiné na ztížený přístup k možnostem sladění rodinného a pracovního života osobám poskytujícím pěstounskou péči, osobám žijícím s jinou osobou stejného pohlaví či v rodinách nebo skupinách, v nichž je péče o děti nebo o jiné osoby sdílená, neboť takovéto osoby mohou čelit těžkostem, pokud jde o uznání jejich právního postavení jakožto rodiče či příbuzného.⁹

3.1 Právo na rodičovskou dovolenou

Rodičovská dovolená je unijním právem definovaná jako „*pracovní volno pro rodiče z důvodu narození nebo osvojení dítěte za účelem péče o dítě*“.¹⁰ Právo na rodičovskou dovolenou je upraveno v čl. 5 směrnice 2019/1158 jako „*individuální právo každého pracovníka čerpat rodičovskou dovolenou v minimální délce čtyř měsíců, která může být čerpána do doby, než dítě dosáhne určitého věku, který není vyšší než osm let a který stanoví členské státy*“.¹¹ Ve srovnání s předchozí úpravou obsaženou ve směrnici 2010/18 nedošlo k navýšení minimálního rozsahu rodičovské dovolené ani ke zvýšení maximálního věku dítěte, do jehož dosažení lze rodičovskou dovolenou čerpat. Za značný posun v přístupu k rodičovské

⁷ K této problematice srov. např. KOMENDOVÁ, J., HORECKÝ, J. The Notion of “Worker” for the Purpose of EU Social Policy and its Interpretation by the Court of Justice of the European Union. *Białystok Legal Studies*. 2021, roč. 26, č. 2, s. 51–60.

⁸ Srov. bod 18 odůvodnění směrnice 2019/1158.

⁹ Srov. např. CHIAREGATO, E. A Work-life Balance for All? Assessing the Inclusiveness of EU Directive 2019/1158. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 2020, roč. 36, č. 1, s. 83.

¹⁰ Srov. čl. 3 odst. 1 písm. b) směrnice 2019/1158.

dovolené v unijním právu lze považovat skutečnost, že na rozdíl od původní směrnice 96/34/ES a směrnice 2010/18/EU, které upravovaly rodičovskou dovolenou jako úplné nebo částečné přerušení práce ze strany zaměstnance bez náhrady příjmu či zajištění prostřednictvím systému sociálního zabezpečení, upravuje směrnice 2019/1158 povinnost členských států zajistit právo pracovníků čerpajících rodičovskou dovolenou na odpovídající odměnu nebo příspěvek po dobu nejméně dvou měsíců rodičovské dovolené. Za zmínku stojí, že původní návrh této směrnice předložený Komisí počítal s minimální výší odměny nebo příspěvku, která by odpovídala dávkám v nemoci dle právního řádu členského státu.

V souvislosti s rodičovskou dovolenou klade směrnice 2019/1158 velký důraz na pružné způsoby čerpání rodičovské dovolené, přičemž, jak již bylo zmíněno, unijní úprava pojímá rodičovskou dovolenou širěji než přerušení výkonu práce po určitou dobu (úplnou suspenzi pracovního závazku zaměstnance vůči zaměstnavateli).¹¹ Právo na rodičovskou dovolenou je unijním právem považováno za individuální právo pracovníka, muže či ženy, přičemž omezení přístupu pracovníka mužského pohlaví k čerpání rodičovské dovolené v právním řádu členského státu v podobě splnění podmínky výkonu výdělečné činnosti matky dítěte nebo její zdravotní nezpůsobilosti k péči o dítě shledal SDEU ve své rozhodovací praxi diskriminačním.¹²

Za značně problematický aspekt úpravy práva na rodičovskou dovolenou považuje autorka tohoto příspěvku možnost členských států podmínit právo na rodičovskou dovolenou splněním požadavku na odpracovanou dobu nebo na dobu trvání pracovního poměru. Ačkoliv nesmí požadavek ohledně minimální délky trvání pracovního poměru překračovat dobu jednoho roku, je daná možnost způsobilá vyloučit z práva na rodičovskou dovolenou zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou sjednaném na dobu kratší než jeden rok nebo zaměstnance krátce po nástupu do zaměstnání. Mezi těmito zaměstnanci v praxi zpravidla převažují právě zaměstnanci

¹¹ K této problematice srov. např. KOMENDOVÁ, J. Rodičovská dovolená pohledem práva EU – možnosti vyplývající z Revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené. In: HRABCOVÁ, D. (ed.). *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2015 na téma Sladování rodinného a pracovního života*, 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 36–48.

¹² Srov. Rozsudek Soudního dvora ze dne 16. 7. 2015, věc *Konstantinos Maïstrellis proti Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaiomaton*, C- 222/14, bod. 53.

s pečovatelskými povinnostmi. Rovněž možnost členského státu stanovit požadavek na počet odpracovaných hodin je způsobilý vyloučit z práva na rodičovskou dovolenou zejména zaměstnance pečující o děti či o jiné osoby, kteří mnohem častěji využívají práce na částečný úvazek. Samostatnou problematiku pak může představovat zajištění práva na rodičovskou dovolenou pro agenturní zaměstnance, jejichž postavení bývá v mnoha členských státech značně problematické.¹³

Autorka tohoto příspěvku naopak kladně hodnotí zpřesnění úpravy částečně převzaté z předchozí směrnice o rodičovské dovolené (směrnice 2010/18), resp. z Revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené, pokud jde o lhůty pro oznámení záměru zaměstnance čerpat rodičovskou dovolenou. Směrnice 2019/1158 ukládá v čl. 5 odst. 3 členským státům povinnost, aby stanovily přiměřenou lhůtu pro oznámení, jež mají dát zaměstnavatelům pracovníci, kteří vykonávají právo na rodičovskou dovolenou. Členské státy mají nicméně zohlednit potřeby zaměstnanců i zaměstnavatelů. Členským státům je rovněž uložena povinnost, aby žádost zaměstnance o rodičovskou dovolenou obsahovala zamýšlený začátek a konec této dovolené, což má význam zejména pro zaměstnavatele, který zpravidla zajišťuje přijetí zastupujícího zaměstnance nebo jiný způsob organizace práce po dobu, po kterou je zaměstnanec čerpající rodičovskou dovolenou v práci nepřítomen.

3.2 Právo na otcovskou dovolenou

Jeden z nejvýznamnějších nástrojů v oblasti zapojení většího počtu mužů do péče o děti upravený směrnicí 2019/1158 představuje otcovská dovolená, která je definována v čl. 3 odst. 1 písm. a) jako „*placené pracovní volno pro otce nebo rovnocenného druhého rodiče, pokud ho uznává vnitrostátní právo a v míře, v jaké ho uznává, které je poskytnuto při příležitosti narození dítěte a péči o ně*“. Právo na otcovskou dovolenou přiznává směrnice 2019/1158 otci dítěte nebo rovnocennému druhému rodiči, přičemž nezohledňuje manželský či rodinný stav definovaný vnitrostátním právem s cílem vyhnout se diskriminaci mezi sezdanými a nesezdanými páry a mezi heterosexuálními a homosexuálními

¹³ Srov. rovněž CHEREGATO, E. A Work-life Balance for All? Assessing the Inclusiveness of EU Directive 2019/1158. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 2020, roč. 36, č. 1, s. 91.

páry.¹⁴ Podmínkou je nicméně uznání postavení rovnocenného druhého rodiče vnitrostátním právem, což může vést k rozdílnému přístupu k otcovské dovolené v jednotlivých členských státech právě s ohledem na skutečnost, zda členský stát upravuje nebo uznává manželství či registrované partnerství dvou osob stejného pohlaví, či zda uznává postavení rovnocenného druhého rodiče. Genderově neutrální pojem „rovnocenný druhý rodič“ byl do textu směrnice 2019/1158 vložen na základě pozměňovacího návrhu Evropského parlamentu za účelem zajistit právo na otcovskou dovolenou rovněž adoptivním rodičům. Za zmínku stojí, že evropský zákonodárce výslovně počítá s možností členského státu přiznat právo na otcovskou dovolenou rovněž při narození mrtvého dítěte.¹⁵

Minimální délka otcovské dovolené je podle směrnice 2019/1158 deset pracovních dnů. Členské státy mají možnost rozhodnout, zda umožní čerpat otcovskou dovolenou částečně i před narozením dítěte nebo až po jeho narození a zda ji umožní čerpat pružnými způsoby. Na rozdíl od práva na rodičovskou dovolenou stanoví směrnice 2019/1158 výslovný zákaz podmínit právo na otcovskou dovolenou splněním požadavku na odpracovanou dobu nebo na dobu trvání pracovního poměru. Je třeba zdůraznit, že otcovskou dovolenou nepojímá směrnice 2019/1158 výhradně jako pracovní volno, neboť nedílnou součástí této dovolené je právo na odměnu nebo příspěvek, které dle čl. 8 odst. 2 musí zajistit příjem, alespoň rovnocenný tomu, který by náležel v případě přerušování pracovní činnosti z důvodů spojených se zdravotním stavem. Na rozdíl od samotného práva na otcovskou dovolenou umožňuje směrnice 2019/1158 členským státům podmínit právo na odměnu nebo příspěvek při čerpání otcovské dovolené odpracovanou dobou ne delší než šest měsíců bezprostředně před očekávaným datem narození dítěte.

3.3 Právo na pečovatelskou dovolenou a pracovní volno z důvodu vyšší moci

Pečovatelská dovolená je definovaná v čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2019/1158 jako „*pracovní volno pro pracovníka, aby mohl poskytovat osobní péči*

¹⁴ Srov. bod 37 odůvodnění směrnice 2019/1158.

¹⁵ Srov. bod 19 odůvodnění směrnice 2019/1158.

nebo pomoc rodinnému příslušníku nebo osobě žijící s tímto pracovníkem ve společné domácnosti, kteří potřebují značnou péči nebo pomoc ze závažného zdravotního důvodu vymezeného každým členským státem“. Minimální délka pečovatelské dovolené poskytovaná členským státem má podle čl. 6 směrnice 2019/1158 činit pět pracovních dnů v kalendářním roce. Na rozdíl od původního návrhu směrnice o sladování pracovního a rodinného života předloženého Komisí nepožaduje konečné znění směrnice 2019/1158 po členských státech, aby byla pečovatelská dovolená placená. Pojetí pečovatelské dovolené jako neplaceného volna poskytnutého zaměstnanci z důvodu péče o rodinného příslušníka, popřípadě osoby žijící se zaměstnancem ve společné domácnosti, může v praxi představovat překážku odrazující zaměstnance od jejího čerpání. Jisté výhrady k úpravě tohoto způsobu sladění pracovního života s pečovatelskými povinnostmi lze uvést rovněž k poměrně obecné formulaci použité ve směrnici 2019/1158 a ponechání možnosti členských států určit dodatečné podrobnosti čerpání pečovatelské dovolené v souladu s vnitrostátním předpisy nebo zvyklostmi. Ačkoliv bylo zřejmě obtížné dosáhnout v průběhu legislativního procesu vedoucího k přijetí směrnice 2019/1158 shody ohledně bližších podmínek čerpání této dovolené, může být důsledkem současné úpravy rozdílná aplikace uplatnění práva na pečovatelskou dovolenou v jednotlivých členských státech zejména, pokud jde o důvody jejího čerpání ze strany zaměstnance.

Za zmínku stojí rovněž úprava pracovního volna z důvodu vyšší moci, které bylo součástí již předchozí unijní úpravy týkající se rodičovské dovolené. Pracovní volno z důvodu vyšší moci je upraveno čl. 7 směrnice 2019/1158, který ukládá členským státům povinnost přijmout nezbytná opatření k zajištění toho, aby každý pracovník měl právo na pracovní volno z důvodu vyšší moci v důsledku naléhavých rodinných důvodů, v případech nemoci nebo úrazu, při kterých je okamžitá přítomnost pracovníka nepostradatelná. Členským státům je ponechána možnost právo na pracovní volno z důvodu vyšší moci omezit na určitou dobu za rok či na určitou dobu v jednotlivém případě nebo oběma způsoby.

3.4 Právo žádat o pružné uspořádání práce

Jedním z nejvýznamnějších nástrojů umožňujících zapojení do profesního života zaměstnanců s pečovatelskými povinnostmi je bezesporu úprava pracovních podmínek zejména v oblasti pracovní doby a v současné době rovněž možnosti výkonu práce z domova, pokud to povaha vykonávané práce umožňuje. Tento nástroj našel své vyjádření rovněž v textu směrnice 2019/1158 v podobě povinnosti členských států zajistit pracovníkům s dětmi do určitého věku, který činí nejméně osm let, a pečujícím osobám právo žádat o pružné uspořádání práce za účelem péče. Pružné uspořádání práce je definováno čl. 3 odst. 1 písm. f) směrnice 2019/1158 jako „*možnost pracovníků přizpůsobit si rozvržení práce, včetně využívání práce na dálku, pružného rozvržení pracovní doby nebo kratší pracovní doby*“.

Uvedené právo může být dle směrnice 2019/1158 přiměřeně omezeno. Je třeba zdůraznit, že směrnice 2019/1158 nezakládá právo pracovníků na pružné uspořádání práce, nýbrž pouze právo o takovéto uspořádání práce požádat v souladu s vnitrostátními právní úpravou členského státu. Zaměstnavatelé nicméně mají povinnost takovouto žádost během přiměřené doby zvážit a odpovědět na ni, přičemž v případě jejího zamítnutí nebo odložení jsou povinni uvést důvody. Z uvedeného je zřejmé, že na rozdíl od výše uvedených nástrojů sladování rodinného a pracovního života, jakými jsou rodičovská, otcovská či pečovatelská dovolená, se v případě pružného uspořádání práce nejedná o právo pracovníka daný nástroj skutečně využít, nýbrž o zvýšenou míru ochrany v případě žádosti o poskytnutí některé či některých z pružných forem uspořádání práce. Uvedený přístup vyvolal kritiku ze strany odborné veřejnosti mimo jiné vzhledem ke skutečnosti, že směrnice 2019/1158 neupravuje proces, který by měli zaměstnavatelé dodržet při zvažování žádosti zaměstnance o pružné uspořádání práce například v podobě setkání se zaměstnancem za účelem prodiskutování jeho žádosti nebo oznámení rozhodnutí zaměstnavatele ohledně žádosti zaměstnance o některou z forem pružného uspořádání práce v písemné formě.¹⁶

¹⁶ Srov. blíže WADDINGTON, L., BELL, M. The Right to Request Flexible Working Arrangements under the Work-Life Balance Directive – A Comparative Perspective, *European Labour Law Journal*. 2021, roč. 12, č. 4, s. 512.

Za problematický aspekt úpravy pružného uspořádání práce dle směrnice 2019/1158 považuje autorka tohoto příspěvku možnost členských států podmínit právo pracovníka žádat o pružné uspořádání práce splněním požadavků na odpracovanou dobu nebo dobou trvání pracovního poměru, která nicméně nesmí být delší než šest měsíců.¹⁷ Právě zaměstnanci vykonávající práci na částečný úvazek, zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou nebo zaměstnanci, kteří jsou k zaměstnavatelům dočasně přidělováni agenturami práce, mohou mít v praxi ztížený přístup k možnosti přizpůsobení pracovní doby svým potřebám. Poměrně často dochází u jednoho zaměstnance ke kombinaci více forem překérných pracovněprávních vztahů, například zaměstnanec vykonává práci v pracovním poměru na dobu určitou na kratší pracovní dobu. Zpravidla se jedná o zaměstnance patřící do některé či některých ze zvláště zranitelných skupin například právě zaměstnance pečující o malé děti či o jiné osoby, kteří mohou být navíc osamělými rodiči či být jedinou osobou poskytující péči, přičemž právě tyto zaměstnanci mívají omezenou vyjednávací pozici ve vztahu k zaměstnavateli. Za vhodnější způsob úpravy možnosti pružného uspořádání práce by autorka tohoto příspěvku považovala rovný přístup ke všem zaměstnancem bez ohledu na druh pracovněprávního vztahu, ve kterém je nebo má být práce vykonávána.

4 Závěr

Účelem úpravy rovnováhy mezi pracovním a osobním životem rodičů a pečujících osob je dosažení rovného zacházení s muži a ženami v profesním životě zejména, pokud jde o přístup k zaměstnání, pracovní podmínky, přístup k odbornému vzdělávání, možnost dosažení postupu v zaměstnání a v neposlední řadě odměňování. Kromě podpory rovného postavení mužů a žen v profesním životě má úprava rovnováhy mezi pracovním a osobním životem širší význam z hlediska zajištění práva obou rodičů podílet se na péči o děti a zajištění práva zaměstnanců v oblasti péče o rodinné příslušníky závislé na pomoci jiné osoby. Přínos nové unijní úpravy obsažené

¹⁷ Pokud dochází k uzavírání po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou mezi týměž pracovníkem a týměž zaměstnavatelem dle směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 29. června 1999 o Rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC, má být pro účely určení rozhodné doby zohledněn souhrn takovýchto pracovních smluv nebo pracovních poměrů.

ve směrnici 2019/1158 lze spatřovat v širším pojetí úpravy sladování rodinného a pracovního života zaměstnanců pečujících o děti či o jiné osoby nejen z hlediska vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nýbrž rovněž z hlediska alespoň částečného posunu do oblasti hmotného zabezpečení zaměstnanců s pečovatelskými povinnostmi. Prostor pro zlepšení přístupu k možnostem sladování rodinného a pracovního života spatřuje autorka tohoto příspěvku zejména v případě zaměstnanců pracujících v prekérních formách práce. Vzhledem ke skutečnosti, že těchto forem v praxi nejvíce využívají právě zaměstnanci pečující o děti či o jiné osoby, nepovažuje autorka tohoto příspěvku za vhodné řešení poskytnutí možnosti členským státům podmínit přístup k některým nástrojům sladování rodinného a pracovního života zejména k rodičovské dovolené či žádosti o pružné uspořádání práce minimální délkou trvání pracovněprávního vztahu, což představuje závažné důsledky zejména pro zaměstnance v pracovních poměrech či jiných základních pracovněprávních vztazích uzavřených na dobu určitou.

Literature

- BELL, M., WADDINGTON, L. Similar yet Different: The Work-life Balance Directive and The Expanding Frontiers of EU Antidiscrimination Law. *Common Market Law Review*. 2021, roč. 58, č. 5, s. 1401–1431.
- CHIEREGATO, E. A Work-life Balance for All? Assessing the Inclusiveness of EU Directive 2019/1158. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 2020, roč. 36, č. 1, s. 59–80.
- KOMENDOVÁ, J., HORECKÝ, J. The Notion of “Worker” for the Purpose of EU Social Policy and its Interpretation by the Court of Justice of the European Union. *Białystok Legal Studies*. 2021, roč. 26, č. 2, s. 51–60.
- KOMENDOVÁ, J. Rodičovská dovolená pohledem práva EU – možnosti vyplývající z Revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené. In: HRABCOVÁ, D. (ed.). *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2015 na téma Sladování rodinného a pracovního života*, 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 36–48. ISBN 978-80-210-8121-5.

KOMENDOVIÁ, J. Ochrana rodičovství v právu EU a její implementace do právního řádu ČR. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2014, roč. 2014, č. 4, s. 360–367. Dostupné z: <https://journals.muni.cz/cpvp/article/view/5367>

ŠTANGOVÁ, V. Sladřování rodinného a pracovního života. In: OLŠOVSKÁ, A., ŠVEC, M., HORECKÝ, J. (eds.). *Sine amicitia vitam est nullam – Pro memoria prof. Zdeňky Gregorovej*. 1. vyd. Praha: Leges, 2019, s. 11–20. ISBN 978-80-7502-394-0.

WADDINGTON, L., BELL, M. The Right to Request Flexible Working Arrangements under the Work-Life Balance Directive – A Comparative Perspective, *European Labour Law Journal*. 2021, roč. 12, č. 4, s. 508–528.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 16. 7. 2015, věc *Konstantinos Maïstrellis proti Ýpourgos Dikaïosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaïomaton*, C-222/14.

Contact – e-mail

Jana.Komendova@law.muni.cz

SLAĎOVÁNÍ SOUKROMÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA V MEZINÁRODNÍM PRÁVU¹

Veronika Kořínková

Právnická fakulta, Univerzita Karlova, Česká republika

Abstract in original language

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2019/1158 cílí na zajištění rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob. S ohledem na blížící se konec transpoziční lhůty je směrnice skloňována jako ojedinělý právní instrument pro zajištění *work-life balance*. Kromě směrnice nicméně dlouhodobě existují i mezinárodní normy formované Mezinárodní organizací práce, které se danou tematikou zabývají. Předmětem tohoto příspěvku je analýza relevantních úmluv a doporučení MOP, posouzení jejich dopadu na ČR a srovnání se směrnicí.

Keywords in original language

Sladování pracovního a rodinného života; Mezinárodní organizace práce; úmluvy MOP; doporučení MOP.

Abstract

Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council aims to ensure work-life balance for parents and carers. With the end of the transposition deadline approaching, the Directive is being touted as a unique legal instrument for ensuring work-life balance. However, besides the Directive, there have long been international standards formulated by the International Labour Organisation, which deal with the subject. The subject of this paper is an analysis of the relevant ILO conventions and recommendations, an assessment of their impact on the Czech Republic and a comparison with the Directive.

¹ Tento příspěvek byl zpracován v rámci projektu Grantové agentury Univerzity Karlovy, GA UK č. 218121: Mezinárodní právo pracovní.

Keywords

Work-life Balance; the International Labour Organization; ILO Conventions; ILO Recommendations.

1 Úvod

Dne 1. 8. 2019 vstoupila v platnost směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob.² Směrnice stanoví zcela konkrétní požadavky na národní legislativu, máje za cíl zajistit rovnost žen a mužů v oblasti příležitostí na trhu práce a zacházení na pracovišti. Smyslem této úpravy je zajištění rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob.³ Směrnice zakotvuje zejm. individuální práva v oblasti otcovské, rodičovské a pečovatelské dovolené, a dále pružného uspořádání práce dotčených pracovníků.⁴ Vzhledem k tomu, že směrnice dává členským státům jen malý prostor k vlastní diskreci v rámci transpozice do národních právních řádů, lze očekávat, že směrnice bude efektivním nástrojem legislativní podpory rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem.⁵ Zda se tento předpoklad naplní v českém právním prostředí, bude patrné nejpozději dne 2. 8. 2022, tj. posledního dne lhůty pro transpozici směrnice.⁶

V kontextu blížícího se konce transpoziční lhůty se čím dál častěji skloňuje předmětná směrnice coby revoluční právní instrument pro sladování

² Směrnice Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (dále jen „směrnice“). In: *EUR-lex* [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>

³ Viz odst. 52 preambule směrnice nebo čl. 1 směrnice.

⁴ Viz čl. 1 směrnice a čl. 2 směrnice, který dotčené pracovníky, na něž se tato směrnice vztahuje, vymezuje jako všechny „muže i ženy, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním vztahu vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě, s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora.“

⁵ Individuální práva stanovená směrnicí jsou v drtivé většině případů vymezena poměrně exaktně bez možnosti odchýlení se od evropské vzorové úpravy. Prostor pro diskreci členských států je např. vymezen v čl. 4 odst. 1 poslední věty směrnice (členský stát si může sám rozhodnout, zda umožní čerpat otcovskou dovolenou částečně i před narozením dítěte a ve flexibilních formách), čl. 5 odst. 5 směrnice (možnost vymežit okolnosti, za nichž lze odložit poskytnutí rodičovské dovolené), čl. 6 odst. 1 věta druhá směrnice (možnost stanovit podrobnosti k čerpání pečovatelské dovolené), atp.

⁶ Viz čl. 20 odst. 1 směrnice.

pracovního a rodinného života (anglicky označováno jako *work-life balance*, zde také jako „WLB“). Jako by se ale zapomnělo, že právní instrumenty cílí na sladování pracovního a soukromého života tu už dlouhou dobu existují, a to na poli mezinárodního práva ve formě mezinárodních smluv a doporučení Mezinárodní organizace práce (MOP).

Právě tyto mezinárodněprávní zdroje jsou předmětem tohoto příspěvku. Autorka zanalyzuje, jakým způsobem je WLB v těchto právních instrumentech upraven, jaký dopad a přínos mají mezinárodněprávní normy na českou právní úpravu a závěrem jsou porovnány standardy WLB stanovené směrnicí a relevantními instrumenty mezinárodního práva.

2 WLB v mezinárodněprávních instrumentech

Organizace, která hraje prim ve vytváření mezinárodněprávních instrumentů s pracovní tematikou, je jednoznačně Mezinárodní organizace práce. MOP je autorkou celé řady mezinárodních smluv a doporučení, z nichž některé přímo zakotvují standardy na podporu a zajištění WLB. Bezsporně existují i mezinárodněprávní zdroje z dílny jiných mezinárodních organizací či států, v nichž by bylo určitě možné najít dílčí pravidla, která v konečném důsledku určitý vliv na sladování rodinného a pracovního života mají.⁷ Z důvodu rozsahu tohoto příspěvku bude nicméně pojednáno jen o těch zdrojích mezinárodního práva, které se na zajištění WLB zaměřují zcela cíleně.

Mezi nejvýznamnější právní instrumenty MOP, které mají za cíl vytvářet podmínky pro sladování rodinného a pracovního života jsou:

- doporučení Mezinárodní organizace práce č. 116 (1962), o zkrácení pracovní doby;⁸

⁷ Např. zákaz otroctví a nevolnictví zakotvený v čl. 4 Všeobecné deklarace lidských práv (tj. usnesení č. DE01/48 Valného shromáždění OSN, Všeobecná deklarace lidských práv ze dne 10. 12. 1948. *Organizace spojených národů* [online]. Dostupné z: <https://www.osn.cz/wp-content/uploads/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf> (dále jen „Všeobecná deklarace“), zákaz diskriminace (čl. 7 Všeobecné deklarace), zákaz zásahu do soukromého a rodinného života (čl. 12 Všeobecné deklarace), ochrana rodiny (čl. 16 odst. 3 Všeobecné deklarace), právo na uspokojivé pracovní podmínky (čl. 23 odst. 1 Všeobecné deklarace) a rozumné omezení pracovní doby (čl. 24 Všeobecné deklarace).

⁸ Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 116 (1962), o zkrácení pracovní doby ze dne 26. 6. 1962. In: *NORMLEX* [informační systém pro mezinárodní pracovní standardy]. Mezinárodní organizace práce. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:P12100_INSTRUMENT_ID:312454 (dále jen „doporučení MOP o zkrácení pracovní doby“).

- úmluva Mezinárodní organizace práce č. 156 (1981), o pracovnících s povinnostmi k rodině;⁹
- doporučení Mezinárodní organizace práce č. 165 (1981), o pracovnících s povinnostmi k rodině;¹⁰
- úmluva Mezinárodní organizace práce č. 175 (1994), o práci na částečný úvazek,¹¹ a doporučení Mezinárodní organizace práce č. 182 (1994), o práci na částečný úvazek.¹²

2.1 Doporučení MOP o zkrácení pracovní doby

Doporučení MOP o zkrácení pracovní doby z roku 1962 doplňuje do té doby stávající mezinárodněprávní nástroje týkající se pracovní doby, zejména pak úmluvu o čtyřicetihodinové pracovní době (1935),¹³ kterou ale Československo neratifikovalo,¹⁴ a úmluvu o pracovní době v průmyslu

⁹ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 156 (1981), o pracovnících s povinnostmi k rodině ze dne 23. 6. 1981. In: *NORMLEX* [informační systém pro mezinárodní pracovní standardy]. Mezinárodní organizace práce. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301:NO (dále jen „úmluva MOP o pracovnících s povinnostmi k rodině“).

¹⁰ Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 165 (1981), o pracovnících s povinnostmi k rodině ze dne 23. 6. 1981. In: *NORMLEX* [informační systém pro mezinárodní pracovní standardy]. Mezinárodní organizace práce. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312503:NO (dále jen „doporučení MOP o pracovnících s povinnostmi k rodině“).

¹¹ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 175 (1994), o práci na částečný úvazek ze dne 24. 6. 1994. In: *NORMLEX* [informační systém pro mezinárodní pracovní standardy]. Mezinárodní organizace práce. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312320:NO (dále jen „úmluva MOP o práci na částečný úvazek“).

¹² Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 182 (1994), o práci na částečný úvazek ze dne 24. 6. 1994. In: *NORMLEX* [informační systém pro mezinárodní pracovní standardy]. Mezinárodní organizace práce. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312520:NO (dále jen „doporučení MOP o práci na částečný úvazek“).

¹³ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 47 (1935), o čtyřicetihodinové pracovní době ze dne 22. 6. 1935. In: *NORMLEX* [informační systém pro mezinárodní pracovní standardy]. Mezinárodní organizace práce. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:P12100_ILO_CODE:C047

¹⁴ ČSR dne 19. 9. 1938 ratifikovala pouze úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 49 (1935), o zkrácení pracovní doby ve sklárnách na výrobu lahví, a do právního řádu danou úmluvu zakotvila zákonem č. 354/1938 Sb.

(1919).¹⁵ Doporučení zakotvuje závazek smluvních států přijmout opatření k postupnému zkracování běžné pracovní doby tak, aby postupně docházelo k plošnému nastavení standardu 40hodinového pracovního týdne bez současného snižování mezd.¹⁶ Způsob, jakým má být uvedeného standardu dosaženo, je ponechán na jednotlivých státech; doporučení dává jen vodítka a návrhy možných opatření.¹⁷

Doporučení dále stanoví okruh okolností, za nichž lze akceptovat práci přesčas a specifikuje, že práce přesčas musí být v zásadě lépe ohodnocená, a že při organizování přesčasů je třeba brát náležitý ohled na osoby mladší 18 let, těhotné ženy, kojící matky a zdravotně postižené osoby.¹⁸

Ačkoli toto doporučení neupravuje moderní nástroje WLB jako otcovskou a pečovatelskou dovolenou, adekvátně k době svého přijetí formuluje potřebu snížení pracovní doby jako takové a náležitý ohledu vůči těhotným ženám a matkám. Ostatně sama MOP označuje otázku rozumné pracovní doby za klíčovou při zajištění rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem.¹⁹

2.2 Úmluva a doporučení MOP o pracovnících s povinnostmi k rodině

Významným stavebním kamenem úmluvy MOP o pracovnících s povinnostmi k rodině z roku 1981 je proklamace z preambule úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace vůči ženám (1979), dle které je k dosažení úplné rovnosti mezi muži a ženami třeba změnit tradiční úlohu mužů i žen ve společnosti a v rodině.²⁰ MOP si ale uvědomovalo, že pokud mají být pracovníci s povinnostmi k rodině (v kontextu dané doby zejména ženy) zapojeni do pracovního procesu, je nezbytné přijmout

¹⁵ Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 1 (1919), o pracovní době v průmyslu ze dne 28. 11. 1919. In: *NORMLEX* [informační systém pro mezinárodní pracovní standardy]. Mezinárodní organizace práce. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:P12100_ILO_CODE:C001

¹⁶ Viz čl. 1 a 4 doporučení MOP o zkrácení pracovní doby.

¹⁷ Viz čl. 6, 7 a 8 doporučení MOP o zkrácení pracovní doby.

¹⁸ Viz čl. 14–19 doporučení MOP o zkrácení pracovní doby.

¹⁹ Work-life balance. *International Labour Organization* [online]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/topics/working-time/wl-balance/lang-en/index.htm>

²⁰ Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen ze dne 18. 12. 1979. *Organizace spojených národů* [online]. Informační centrum OSN v Praze. Dostupné z: <https://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>

vhodná opatření, která budou na zvláštní potřeby těchto pracovníků reagovat. Nejvýznamnější imperativy ve vztahu k pracovníkům s povinnostmi k rodině jsou obsaženy v předmětné úmluvě z roku 1981.

Touto úmluvou se zakazuje jakákoli forma diskriminace všech pracovníků s povinnostmi k rodině (tj. at' už žen či mužů), a to jak v rámci náboru, tak samotného výkonu práce.²¹ Smluvní státy jsou vyzývány k tomu, aby rozvíjely nebo podporovaly veřejné nebo soukromé zařízení péče pro děti a rodiny.²² Dále je v úmluvě kladen důraz na informování a vzdělávání veřejnosti o zásadě rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy a také problémy pracovníků s rodinnými povinnostmi a způsoby, jak tyto problémy překonávat.²³ Smluvní státy jsou zavázány k přijetí veškerých opatření k tomu, aby bylo pracovníkům s umožněno znovu se integrovat do pracovního procesu nebo v něm po celou dobu zůstat, i přes existenci povinností k rodině.²⁴ Je také výslovně stanoveno, že povinnosti k rodině nemohou zakládat důvod pro skončení pracovního poměru.²⁵

Tato úmluva stanoví řadu významných standardů, jejichž cílem je ochrana všech pracovníků s rodinnými povinnostmi. Tyto povinnosti se přitom nemusí týkat jen závislých dětí, ale také jiných členů nejbližší rodiny, kteří vyžadují péči a pomoc jinak pracujících osob.²⁶

Vedle úmluvy bylo téhož roku Mezinárodní organizací práce přijato i doporučení o pracovnících s povinnostmi k rodině. Doporučení vymezuje standardy obdobné těm uvedeným v úmluvě. Nad rámec toho doporučení obsahuje řadu speciálních opatření reagujících na situaci předmětných pracovníků, jako např.

- opatření ke zlepšení pracovních podmínek a kvality pracovního života, včetně opatření zaměřených na pružnější režim, pokud jde o pracovní dobu, dobu odpočinku a dovolenou;²⁷
- zohlednění potřeb pracovníků s povinnostmi k rodině při určování rozvrhu práce a noční práce;²⁸

21 Viz čl. 3 úmluvy MOP o pracovnících s povinnostmi k rodině.

22 Viz čl. 5 písm. b) úmluvy MOP o pracovnících s povinnostmi k rodině.

23 Viz čl. 6 úmluvy MOP o pracovnících s povinnostmi k rodině.

24 Viz čl. 7 úmluvy MOP o pracovnících s povinnostmi k rodině.

25 Viz čl. 8 úmluvy MOP o pracovnících s povinnostmi k rodině.

26 Viz čl. 1 odst. 1, 2 úmluvy MOP o pracovnících s povinnostmi k rodině.

27 Viz čl. 18 písm. b) doporučení MOP o pracovnících s povinnostmi k rodině.

28 Viz čl. 19 doporučení MOP o pracovnících s povinnostmi k rodině.

- zohlednění rodinných povinností a okolností, jako je místo zaměstnání manžela/manželky a možnosti vzdělávání dětí při převádění pracovníků z jedné lokality do druhé;²⁹
- ochrana pracovníků na částečný úvazek nebo dokonce pracovníků pracujících z domova;³⁰
- zakotvení rodičovské a pečovatelské dovolené;³¹
- přístup k úlevám na dani a sociálním zabezpečení;³²
- podpora takových veřejných a soukromých institucí, jež by zmírnily zátěž pracovníků plynoucí z jejich rodinných povinností, např. služby domácí pomoci a domácí péče s nastavením rozumných odměn za služby.³³

2.3 Úmluva a doporučení MOP o práci na částečný úvazek

Úmluva o práci na částečný úvazek z roku 1994 se vztahuje na zaměstnané osoby, jejichž běžná pracovní doba je kratší než u srovnatelných pracovníků na plný úvazek.³⁴ Smyslem úmluvy je v podstatě zajistit, aby pracovníci s částečným úvazkem nebyli znevýhodňováni oproti srovnatelným zaměstnancům pracujícím na plný úvazek.³⁵ Úmluva pracovníkům na částečný úvazek přiznává srovnatelný standard ochrany zejména ve vztahu k právu se organizovat, právu na kolektivní vyjednávání, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci nebo diskriminaci,³⁶ právu na mzdu,³⁷ či skončení pracovního poměru a dovoleným a pracovním volnům.³⁸

Související doporučení MOP o práci na částečný úvazek pak výslovně stanoví, že pracovní doba pracovníků na částečný úvazek by měla být rozvržena mj. s ohledem na zájmy pracovníka.³⁹ Pracovníci na částečný úvazek by také měli mít, pokud možno, stejný přístup ke všem formám dovolené,

²⁹ Viz čl. 20 doporučení MOP o pracovnících s povinnostmi k rodině.

³⁰ Viz čl. 21 doporučení MOP o pracovnících s povinnostmi k rodině.

³¹ Viz čl. 22 a 23 doporučení MOP o pracovnících s povinnostmi k rodině.

³² Viz čl. 27–29 doporučení MOP o pracovnících s povinnostmi k rodině.

³³ Viz čl. 32 a 33 doporučení MOP o pracovnících s povinnostmi k rodině.

³⁴ Viz čl. 1 a čl. 3 odst. 1 úmluvy MOP o práci na částečný úvazek.

³⁵ Viz čl. 4–7 úmluvy MOP o práci na částečný úvazek.

³⁶ Viz čl. 4 úmluvy MOP o práci na částečný úvazek.

³⁷ Viz čl. 5 úmluvy MOP o práci na částečný úvazek.

³⁸ Viz čl. 7 úmluvy MOP o práci na částečný úvazek.

³⁹ Viz čl. 12 odst. 1 doporučení MOP o práci na částečný úvazek.

jako srovnatelní pracovníci na plný úvazek, zejména pak k placené dovolené na vzdělávání, rodičovské a pečovatelské dovolené v případě nemoci dítěte nebo jiného člena nejbližší rodiny pracovníka.⁴⁰ Doporučení dále stanoví, že pracovníci by měli mít možnost přejít na částečný úvazek v odůvodněných případech, kterými se rozumí mj. těhotenství nebo potřeba pečovat o malé dítě nebo postiženého či nemocného člena nejbližší rodiny, a následně mít možnost vrátit se zpět k práci na plný úvazek.⁴¹

2.4 Vliv úmluv a doporučení MOP na Českou republiku

Úmluvy MOP jsou sice v mnohém zvláštními, ale stále mezinárodními smlouvami; aby představovaly závazné právní dokumenty, je nezbytné, aby byly smluvními státy v první řadě řádně ratifikovány.⁴²

Doporučení bezprostředně právně závazné nejsou a ratifikaci nepodléhají. Doporučení se spolu s úmluvami přijímají na každoroční mezinárodní konferenci práce a návrhy formu doporučení dostávají tehdy, pokud se projednávána věc nebo některé její aspekty nehodí pro okamžité sjednání úmluvy.⁴³ Smyslem doporučení je tedy spíš stimulovat a usměrňovat národní řády v daných oblastech. Doporučení právní účinky vyvolává tehdy, je-li do národního právního řádu zakotveno vnitrostátním zákonem, nebo jiným právem předvídaným způsobem.⁴⁴

Odpověď na otázku, jaký vliv mají zde analyzované úmluvy MOP na Českou republiku, je víceméně jednoznačná. Předmětné úmluvy MOP nebyly ani v jednom případě Českou republikou ratifikovány, a tak nejsou v ČR závazné.⁴⁵ Jak bylo řečeno, doporučení sice ratifikaci nevyžadují a na Českou republiku dopadají bez dalšího, vzhledem ale k tomu, že doporučení žádné právně vymahatelné závazky ani obsahovat nemohou, jejich reálný dopad

⁴⁰ Viz čl. 13 doporučení MOP o práci na částečný úvazek.

⁴¹ Viz čl. 20 doporučení MOP o práci na částečný úvazek.

⁴² Viz čl. 19 odst. 5 písm. d) a čl. 20 Ústavy MOP, ve znění pozdějších úprav. In: *NORMLEX* [informační systém pro mezinárodní pracovní standardy]. Mezinárodní organizace práce. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0:NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO (dále jen „Ústava MOP“).

⁴³ Viz čl. 19 odst. 1 písm. b) Ústavy MOP.

⁴⁴ Viz čl. 19 odst. 6 písm. a) Ústavy MOP.

⁴⁵ Viz ratifikace České republiky. In: *NORMLEX* [informační systém pro mezinárodní pracovní standardy]. Mezinárodní organizace práce. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0:NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102723

v ČR by byl předmětem daleko rozsáhlejšího zkoumání. Krátkou odpovědí ale je, že ani zde analyzovaná doporučení nemají na první pohled zjevné dopady na český právní řád.

2.5 Srovnání standardů WLB ve směrnici a mezinárodních instrumentech

Z předchozí kapitoly je zjevné, že existuje značný rozdíl v povaze a právní závaznosti úmluv MOP, doporučení MOP a evropských směrnic. Zatímco analyzované normy z dílny mezinárodní konference práce obsahují spíše univerzálnější pravidla a proklamace (zejména pokud se jedná o úmluvy MOP), směrnice je více specifická a návodná, neboť z její podstaty je zřejmé, že členské státy EU k její transpozici do národních řádů zkrátka přistoupit musí. Ačkoli lze určitou instrumentálnost sledovat také u doporučení MOP, v porovnání se směrnicí jsou doporučení stále velmi proklamativní.

Nyní se přesuneme k posouzení, zda lze v rámci analyzovaných dokumentů sledovat i určitý hmotněprávní překryv. Východiskem tohoto posouzení byla právě směrnice. Autorka se v rámci analýzy předmětných úmluv a doporučení MOP zaměřila na to, zda mezinárodněprávní instrumenty upravující WLB obsahují srovnatelnou právní úpravu jako směrnice co do jejich nejvýznamnějších institutů (tj. otcovská, rodičovská a pečovatelská dovolená, pracovní volno z důvodu vyšší moci a pružné uspořádání práce).

Bylo zjištěno, že úmluvy MOP o pracovnících s povinnostmi k rodině a o práci na částečný úvazek s ohledem na jejich značný stupeň obecnosti způsobený povahou daného instrumentu, ale nepochybně také dobou jejich přijetí, srovnatelnou úpravu neobsahují. Určitý překryv lze v případě některých institutů nicméně sledovat u doporučení MOP o pracovnících s povinnostmi k rodině a o práci na částečný úvazek.

Otcovská dovolená ani pracovní volno z důvodů vyšší moci tak jak je upraveno směrnicí, nemá v analyzovaných doporučeních MOP obdobu, a tak tyto instituty nejsou znázorněny ve srovnání níže. Určitý průnik úprav je naopak patrný u rodičovské, pečovatelské dovolené a pružného uspořádání práce.

Výsledek srovnání uvedených institutů směrnice a předmětných doporučení MOP je shrnut v následující tabulce:

Srovnání institutů WLB ve směrnici a doporučeních MOP			
	Směrnice	Doporučení MOP o pracovnících s povinnostmi k rodině	Doporučení MOP o práci na částečný úvazek ⁴⁶
Rodičovská dovolená	<ul style="list-style-type: none"> • každý pracovník⁴⁷ • péče o vlastní nebo osvojené dítě⁴⁸ • min 4 měsíce do max 8 let věku dítěte⁴⁹ • možná podmíněnost pracovní, nepodmíněnost rodinná⁵⁰ • flexibilita čerpání⁵¹ • placená⁵² 	<ul style="list-style-type: none"> • každý rodič⁵³ • péče o závislé dítě⁵⁴ • délka stanovena vnitrostátně 	/

46 Úmluva MOP o práci na částečný úvazek jen deklaruje potřebu věnovat v politikách zaměstnanosti zvláštní pozornost potřebám a preferencím specifických skupin, jako jsou např. pracovníci s rodinnými povinnostmi (viz čl. 9 odst. 2 písm. c) úmluvy MOP o práci na částečný úvazek). V této úmluvě ale, na rozdíl od doporučení MOP o práci na částečný úvazek, není vůbec zakotveno právo na pružné uspořádání práce, tak jak je tomu v případě směrnice.

47 Viz čl. 5 odst. 1 směrnice.

48 Viz čl. 3 odst. 1 písm. b) směrnice.

49 Viz čl. 5 odst. 1 směrnice.

50 Dle čl. 5 odst. 5 směrnice mohou členské státy „*právo na rodičovskou dovolenou podmínit splněním požadavků na odpracovanou dobu nebo na dobu trvání pracovního poměru ne delší než jeden rok.*“ Směrnice už ale nikde nestanoví, že by se při posuzování práva pracovníka na rodičovskou dovolenou zkoumal jeho rodinný stav; význam má jen poměr k dítěti (vlastní / osvojené dítě).

51 Viz čl. 5 odst. 6, 7 směrnice.

52 Viz čl. 8 odst. 1, 3 směrnice.

53 Viz čl. 22 odst. 1 doporučení MOP o pracovnících s povinnostmi k rodině.

54 Dle čl. 1 odst. 1, 3 doporučení MOP o pracovnících s povinnostmi k rodině se závislým dítětem rozumí osoba definovaná vnitrostátními právními předpisy kolektivními smlouvami, pracovními řády, rozhodčími nálezy, soudními rozhodnutími nebo kombinací těchto způsobů, nebo jakýmkoli jiným vhodným způsobem v souladu s vnitrostátními zvyklostmi, přičemž se přihlíží k vnitrostátním podmínkám v daném členském státě MOP.

Srovnání institutů WLB ve směrnici a doporučeních MOP			
Pečovatelská dovolená	<ul style="list-style-type: none"> • každý pracovník⁵⁵ • k péči o jakéhokoli potřebného rodinného příslušníka nebo osobu žijící s tímto pracovníkem ve společné domácnosti⁵⁶ • 5 pracovních dní / rok⁵⁷ 	<ul style="list-style-type: none"> • každý pracovník⁵⁸ • k péči o závislé dítě nebo potřebného člena nejbližší rodiny pracovníka⁵⁹ • délka stanovena vnitrostátně 	
	Pružné uspořádání práce	<ul style="list-style-type: none"> • zahrnuje práci na dálku, pružné rozvržení pracovní doby nebo kratší pracovní dobu⁶⁰ • při péči o malé děti, max 8 let věku⁶¹ • právo vrátit se k původnímu rozvržení pracovní doby⁶² 	

Je patrné, že rodičovská a pečovatelská dovolená je oproti předmětným doporučením MOP ve směrnici upravena více detailně, a tak, aby dopadala na širší spektrum případů (tj. týká se výslovně nejen vlastních, ale i osvojených dětí; péče se může týkat i člena společné domácnosti, nikoli jen člena nejbližší rodiny atd.).

⁵⁵ Viz čl. 6 odst. 1 směrnice.

⁵⁶ Viz čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice.

⁵⁷ Viz čl. 6 odst. 1 směrnice.

⁵⁸ Viz čl. 23 odst. 1 doporučení MOP o pracovnících s povinnostmi k rodině.

⁵⁹ Viz čl. 23 odst. 1, 2 doporučení MOP o pracovnících s povinnostmi k rodině.

⁶⁰ Viz čl. 3 odst. 1 písm. f) směrnice.

⁶¹ Viz čl. 9 odst. 1 směrnice.

⁶² Viz čl. 9 odst. 3 směrnice.

⁶³ Viz čl. 2 písm. a) doporučení MOP o práci na částečný úvazek.

⁶⁴ Viz čl. 20 doporučení MOP o práci na částečný úvazek.

⁶⁵ Viz čl. 20 doporučení MOP o práci na částečný úvazek.

Dále, pružné uspořádání práce v sobě z definice zahrnuje více modalit možnosti pracovníků přizpůsobit si rozvržení práce, včetně využívání práce na dálku nebo kratší pracovní doby; doporučení MOP naproti tomu zahrnuje jen možnost práce na zkrácený úvazek.

3 Závěr

Jak analýza prezentovaná v tomto příspěvku ukázala, WLB není legislativním výkřikem moderní doby. Na poli sladění pracovního a soukromého života je dlouhodobě činná právě Mezinárodní organizace práce. MOP v té souvislosti přijala zde analyzované úmluvy a doporučení.

Nutno ale podotknout, že tyto mezinárodní normy v porovnání s úpravou obsaženou ve WLB směrnicí poněkud pokulhávají, a to ať už se jedná o jejich

- právní závaznost a vymahatelnost (povinnost členského státu EU transponovat směrnici zákonem vs. právo členského státu MOP ratifikovat mezinárodní smlouvu či zavést doporučení zákonem), nebo
- míru hmotněprávní specifičnosti, instrumentálnosti či aktuálnosti (více detailní a moderní úprava směrnice vs. jen velmi obecné závazky a proklamace v úmluvách a doporučeních MOP nereagující na moderní trendy jako např. home-office).

Přesto by nebylo vhodné dívat se na mezinárodněprávní úpravu MOP skrze prsty; v žádném případě jí totiž nelze upřít dlouhodobé formování, třebaže proklamativních standardů, a tak formování uvažování světa o tom co je a není přijatelnou normou. Dále nelze odhlédnout od toho, že směrnici jsou místně pokryty „jen“ členské státy Evropské unie. Mezinárodní organizace práce má oproti tomu celkem 179 členů z celého světa, kdy např. úmluvu MOP o pracovnících s povinnostmi k rodině ratifikovalo až na 45 státech.⁶⁶

Přesto se zdá, že MOP si je určitých mezer v oblasti WLB vědoma, neboť sama uvádí, že aktuálně „rozšiřuje svou výzkumnou a politickou činnost tak, aby

⁶⁶ Viz seznam zemí, jež úmluvu MOP o pracovnících s povinnostmi k rodině ratifikovaly: ratifikace úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 156 (1981), o pracovnících s povinnostmi k rodině ze dne 23. 6. 1981. In: *NORMLEX* [informační systém pro mezinárodní pracovní standardy]. Mezinárodní organizace práce. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0:NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312301

zahrnovala širší škálu otázek rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem s cílem vytvořit politické poradenství založené na výzkumu a praktické informace, které odpovídají moderní realitě a potřebám rodin 21. století.“⁶⁷ Takovou ambici lze v mezinárodní normotvorbě MOP i přes dosavadní přínos vnímat jedinečně pozitivně.

Literature

Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 116 (1962), o zkrácení pracovní doby ze dne 26. 6. 1962. In: *NORMLEX* [informační systém pro mezinárodní pracovní standardy]. Mezinárodní organizace práce. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:P12100_INSTRUMENT_ID:312454

Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 165 (1981), o pracovních s povinnostmi k rodině ze dne 23. 6. 1981. In: *NORMLEX* [informační systém pro mezinárodní pracovní standardy]. Mezinárodní organizace práce. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312503:NO

Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 182 (1994), o práci na částečný úvazek ze dne 24. 6. 1994. In: *NORMLEX* [informační systém pro mezinárodní pracovní standardy]. Mezinárodní organizace práce. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312520:NO

Ratifikace úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 156 (1981), o pracovních s povinnostmi k rodině ze dne 23. 6. 1981. In: *NORMLEX* [informační systém pro mezinárodní pracovní standardy]. Mezinárodní organizace práce. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0:NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312301

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. In: *EUR-lex* [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>

⁶⁷ *Work-life balance* [online]. International Labour Organization (ILO). Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/topics/working-time/wl-balance/lang-en/index.htm> (citace představuje neoficiální překlad z anglické verze stránek).

- Usnesení č. DE01/48 Valného shromáždění OSN, Všeobecná deklarace lidských práv ze dne 10. 12. 1948. *Organizace spojených národů* [online]. Informační centrum OSN v Praze. Dostupné z: <https://www.osn.cz/wp-content/uploads/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 1 (1919), o pracovní době v průmyslu ze dne 28. 11. 1919. In: *NORMLEX* [informační systém pro mezinárodní pracovní standardy]. Mezinárodní organizace práce. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:P12100_ILO_CODE:C001
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 47 (1935), o čtyřicetihodinové pracovní době ze dne 22. 6. 1935. In: *NORMLEX* [informační systém pro mezinárodní pracovní standardy]. Mezinárodní organizace práce. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:P12100_ILO_CODE:C047
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 156 (1981), o pracovních povinnostech k rodině ze dne 23. 6. 1981. In: *NORMLEX* [informační systém pro mezinárodní pracovní standardy]. Mezinárodní organizace práce. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301:NO
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 175 (1994), o práci na částečný úvazek ze dne 24. 6. 1994. In: *NORMLEX* [informační systém pro mezinárodní pracovní standardy]. Mezinárodní organizace práce. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312320:NO
- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen ze dne 18. 12. 1979. *Organizace spojených národů* [online]. Informační centrum OSN v Praze. Dostupné z: <https://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>
- Ústava MOP, ve znění pozdějších úprav. In: *NORMLEX* [informační systém pro mezinárodní pracovní standardy]. Mezinárodní organizace práce. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0:NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO

Contact – e-mail

n.zhejbalova@gmail.com

DOPADY SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A SOUKROMÉHO ŽIVOTA NA ZAMĚSTNAVATELE

Natálie Križánková Luxemburková

Právnícká fakulta, Univerzita Karlova, Česká republika

Abstract in original language

Směrnice Work-Life Balance má za cíl zejména usnadnit rodičům a pečujícím osobám sladování jejich pracovního a soukromého života, napomoci dosahování rovnosti příležitostí mužů a žen na trhu práce a v oblasti rozdělení pečovatelských povinností. Jakkoli se jedná o vítanou úpravu a další krok vedoucí k modernizaci uspořádání práce, nelze opomíjet ani hledisko druhé ze zúčastněných stran, tedy zaměstnavatelů. Pro ty mohou být instituty sladování pracovního a soukromého života mnohdy nepříznivé a způsobovat jim značné administrativní a provozní komplikace. Cílem příspěvku je zmapovat dopady sladování work-life balance na zaměstnavatele a prověřit jejich možnosti při uplatňování těchto nástrojů jejich zaměstnanci.

Keywords in original language

Work-life balance; zaměstnavatel; rovné zacházení; uspořádání práce; otcovská dovolená; rodičovská dovolená; pečující osoba.

Abstract

The Work-Life Balance Directive aims in particular to make it easier for parents and carers to reconcile their work-life balance, to help achieve equality of opportunities between men and women in the labour market and in the sharing of caring responsibilities. Although this is certainly a welcome regulation and a further step towards modernising the organisation of work-life balance, the perspective of the other party involved, i.e., employers, cannot be omitted. These can often be unfavourable to employers and cause significant administrative and operational complications for them. The aim of this contribution is to identify the impacts of reconciling the work-life balance

on employers, to focus on the negative ones and to examine the possibilities for employers to apply these mechanisms to their employees.

Keywords

Work-life Balance; Employer; Equal Treatment; Work Arrangement; Paternity Leave; Parental Leave; Carer.

1 Úvod

Sladřování soukromého a pracovního řivota, pro které je v současné době používán také anglický termín work-life balance, je nedílnou součástí řivota téměř každého pracujícího člověka a v posledních letech se jedná o velmi diskutované téma napříč mnoha oblastmi společenských věd, práva nevyjímaje. Toto sladřování je možné definovat jako „snahu o vyvážení pracovního, rodinného a osobního řivota směrem k větší spokojenosti a efektivitě s cílem dosáhnout řivotní harmonie“¹.

Prolínání soukromé a pracovní sféry je natolik signifikantní, že spokojenost, resp. nespokojenost v jedné sféře velmi často ovlivňuje sféru druhou a je tedy více než řádoucí udržovat je ve vzájemné harmonii a rovnováze. Snaha o udržení této rovnováhy ovšem není pouze záležitostí jednotlivců, tedy zaměstnanců, ale také druhé ze zúčastněných stran, tedy zaměstnavatelů. Je zřejmé, že primární zájem na nastolení work-life balance mají zejména zaměstnanci, ale v konečném důsledku jsou to právě též zaměstnavatelé, kdo z této rovnováhy může těžit. Zaměstnavatelé, kteří svým zaměstnancům ve vyšší míře vychází vstříc s ohledem na potřeby zaměstnanců ve sféře jejich soukromého řivota a prostřednictvím různých nástrojů jim tak poskytují svou podporu při harmonizaci obou sfér, budou jistě ze strany zaměstnanců kvitováni a zaslouží si tak jejich loajalitu. Zároveň představuje zavedení opatření ke sladřování soukromého a pracovního řivota neopominutelné nástroje k dosahování efektivních pracovních výkonů zaměstnanců, k jejich motivaci a k snížení jejich fluktuace a absencí.

¹ JAKUBCOVÁ, L. Jak sladřovat úspěšně. Praktická příručka na vaší cestě ke sladřování pracovního, rodinného a osobního řivota. *Rodinné centrum ROUTA* [online]. 2014, s. 8 [cit. 4. 4. 2022]. Dostupné z: <https://adoc.pub/jak-slaovat-uspn-projekt-slaovani-rodiny-a-prace-ance-pro-el.html>

Z opačné perspektivy však pro zaměstnavatele může uplatňování nástrojů work-life balance jejich zaměstnanci znamenat také jisté komplikace, a to zejména administrativní a provozní povahy. Proces posuzování a vyřizování žádostí a zejména důsledky vyhovění požadavkům na čerpání rodičovské dovolené po částech, umožnění flexibilního rozvržení pracovní doby či práce na dálku, zákazu propuštění zaměstnanců žádajících či využívajících pružné uspořádání práce a jiných prostředků sladování pracovního a rodinného života jsou tak jistě záležitostmi, která by neměla být zcela přehlížena.

2 Nová Work-Life Balance směrnice

Směrnice Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019, o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (tzv. směrnice Work-Life Balance; dále jen „*Směrnice*“), kterou mají členské státy Evropské Unie povinnost implementovat do svých vnitrostátních předpisů do letošního srpna, má za cíl modernizovat a uzpůsobit právní rámec nastolování rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, zejména usnadnit rodičům a pečujícím osobám sladování jejich pracovního a soukromého života, napomoci dosahování rovnosti příležitostí mužů a žen na trhu práce a v oblasti rozdělení pečovatelských povinností a podpořit míru zaměstnanosti v Evropské Unii.

Tohoto má být dosaženo za pomoci několika nástrojů, jako je například institut otcovské dovolené, institut pečovatelské dovolené, právní regulace pružného uspořádání pracovní doby dotčených zaměstnanců nebo právo zaměstnanců žádat u zaměstnavatele čerpání rodičovské dovolené po částech či jiným flexibilním způsobem. Zřejmě největší pozornosti se ve Směrnici dostává právní regulaci pružného uspořádání práce pro zaměstnance s dětmi ve věku do 8 let a pečující osoby, přičemž tato má dle 34. bodu odůvodnění Směrnice za cíl motivovat dotčené zaměstnance k setrvání v zaměstnání a pokud je to možné, umožnit jim využívání práce na dálku, využívání pružného uspořádání pracovní doby nebo využívání kratší pracovní doby. Další oblasti, kterými se Směrnice zabývá jsou již zmíněné instituty otcovské dovolené, rodičovské dovolené nebo pečovatelské dovolené.

Jednoznačně pozitivně lze hodnotit skutečnost, že česká právní úprava většinu nástrojů, které nyní Směrnice představuje, znala a upravovala ještě před povinností její implementace. Obzvláště jedná-li se o úpravu rodičovské dovolené, je česká legislativa v porovnání s mnoha jinými evropskými státy relativně velkorysá. I přesto však transpozice Směrnice přináší několik změn.

3 Otcovská dovolená

Již od února 2019 lze v České republice čerpat dávku otcovské poporodní péče (tzv. otcovskou) v souvislosti s péčí o novorozené dítě. Směrnice však na rozdíl od českého zákona používá termín „*otcovská dovolená*“ a ukládá členským státům Evropské Unie povinnost poskytnout otcům (nebo rovnocennému druhému rodiči) alespoň 10 dnů pracovního volna. Česká právní úprava po vzoru Směrnice nezavádí pojem otcovské dovolené a zůstává u úpravy rodičovské dovolené jako samostatné překážky v práci na straně zaměstnance v dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, po kterou je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci².

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů vyjadřuje otcovskou dovolenou v týdnech, tedy konkrétně stanovuje podpůrní dobu v délce trvání 2 týdnů, přičemž zohledňuje bod 19. odůvodnění Směrnice, které ukládá členským státům zohlednit, že deset pracovních dní odpovídá dvěma kalendářním týdnům.

Směrnice přitom dále upřesňuje nástup na otcovskou dovolenou, a to zejm. v případě hospitalizace narozeného dítěte a ukládá členským státům povinnost stanovit výši otcovské alespoň ve výši náhrady mzdy v období dočasné pracovní neschopnosti nebo ideálně ve výši peněžité pomoci v mateřství, protože mateřská i otcovská dovolená sledují stejný cíl spočívající ve vytvoření pouta mezi rodičem a dítětem³. I zde česká právní úprava přesahuje

² HALÍŘOVÁ, G. Otcovská dovolená se prodlouží na dva týdny. *Právo a rodina* [online]. 2021, č. 10, s. 6. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/297759/1/2?vtextu=2019/1158>

³ VYSOKAJOVÁ, M. Nové směrnice Evropské unie a jejich transpozice do české pracovní právní úpravy. *Soukromé právo* [online]. 2022, č. 10, s. 12. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/304751/1/2?vtextu=2019/1158#lema0>

Směrnici stanovený minimální požadavek a přiznává nárok na příspěvek ve výši 70 % denního vyměřovacího základu.

Žádost o dávku otcovské poporodní péče podává zaměstnanec svému zaměstnavateli⁴ a současně, s ohledem na již výše zmiňovanou absenci institutu otcovské dovolené jakožto překážky v práci, požádá u zaměstnavatele o rodičovskou dovolenou. Zaměstnavatel následně po skočení podpůrčí doby zaměstnancovu žádost o dávku otcovské předá příslušné Okresní správě sociálního zabezpečení (OSSZ)⁵. Článek 4, odst. 1 Směrnice ponechává na libovůli členských států, zda umožní čerpání otcovské dovolené flexibilními způsoby, zde však český zákonodárce nepřipouští možnost přerušování podpůrčí doby otcovské dovolené, a to ani tehdy, když otec nemůže o dítě z objektivních důvodů pečovat (např. je hospitalizován v nemocnici a fakticky nepečuje o dítě ani po část dne)⁶. V tomto případě je tak zaměstnavatel ušetřen případných dodatečných administrativních úkonů či provozních komplikací spojených s přerušováním čerpání otcovské dovolené, jejím čerpáním formou kratší pracovní doby, formou střídajících se dob dovolené a práce nebo jinými pružnými způsoby.

4 Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená je na rozdíl od otcovské dovolené v českém právním řádu zavedeným a zažitým institutem, který umožňuje rodičům pečovat o dítě v prvních letech jeho života. Směrnice work-life balance nyní stanovuje minimální požadavky týkající se rodičovské dovolené, jako je např. délka trvání alespoň 4 měsíce, nepřevoditelnost části rodičovské dovolené mezi rodiči nebo umožnění čerpání rodičovské dovolené po částech nebo jinými pružnými způsoby.

Tyto flexibilní způsoby čerpání rodičovské dovolené přitom mohou právě zaměstnavatelům přinášet značné administrativní, technické i provozní

⁴ Žádost o dávku otcovské poporodní péče (otcovskou). *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. [cit. 12. 8. 2022]. Dostupné z: <https://eportal.cszs.cz/web/portal/-/tiskopisy/zdopp>

⁵ Ibid.

⁶ CHOTĚBORSKÁ, Š., CIMLEROVÁ, K. Otcovská – novinka od 1. 2. 2018, 1. část. *Personální a sociálně právní kartotéka* [online]. 2018, č. 1, s. 10. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/241501/1/2?rem=podp%C5%AFr%C4%8D%C3%AD%20doba%20otcovsk%C3%A9%20dovolen%C3%A9>

komplikace. Směrnice v tomto ohledu pamatuje též na zaměstnavatele, kterým přiznává nárok předmětné žádosti zamítnout, a to po jejich zvážení s ohledem na potřeby své i svého zaměstnance a vždy s písemným odůvodněním.

Směrnice zároveň stanovuje, aby členské státy zakotvily přiměřenou lhůtu, ve které má zaměstnanec povinnost zažádat u zaměstnavatele o rodičovskou dovolenou. V současné chvíli § 206 zákoníku práce uvádí pouze obecnou formulaci o včasném podání žádosti a uvědomění zaměstnavatele bez zbytečného průtahu. Specifičtější úprava v českém právním řádu by tak jistě byla žádoucí, jelikož takto široké vymezení jistě není tím, co Směrnice považuje za dostatečné stanovení přiměřené lhůty. V českém prostředí výrazně převažuje čerpání rodičovské dovolené ženami než muži, proto zpravidla oznamování požadavku na čerpání rodičovské dovolené zaměstnavatele nezaskočí a jsou na takovou situaci předem připraveni. V posledních letech však lze sledovat trend postupného zvyšování počtu mužů, kteří nastupují na rodičovskou dovolenou, což je jistě vítaný posun a evropská legislativa tento trend podporuje, avšak u mužů využívajících svého práva na čerpání rodičovské dovolené takto nejasně určená doba pro oznámení zaměstnavateli může způsobovat komplikace. I v tomto případě však Směrnice pamatuje také na potřeby zaměstnavatelů a v článku 5, odst. 5 výslovně stanovuje, že členské státy mohou stanovit okolnosti, za kterých může zaměstnavatel odložit poskytnutí rodičovské dovolené. V každém případě však musí jít o odložení pouze o přiměřenou dobu, za splnění podmínky, že by čerpání rodičovské dovolené v zaměstnancem požadovanou dobu vážně narušilo řádné fungování zaměstnavatele a takové odůvodnění musí být navíc písemné. Pod řádným fungováním zaměstnavatele si pravděpodobně lze představit stejné důvody jako pod tzv. vážnými provozními důvody, jak je zná a vykládá judikatura a které tak zaměstnavatelé mohou použít jako vodítko při vyhodnocování situací, kdy uvažují nad odložením poskytnutí rodičovské dovolené svým zaměstnancům. Zároveň budou na základě Směrnice zaměstnavatelé povinni před případným odkladem rodičovské dovolené čerpané na plný úvazek nabídnout zaměstnancům jako kompromisní řešení možnost čerpání rodičovské dovolené některým z pružných způsobů čerpání rodičovské dovolené.

4.1 Flexibilní způsoby čerpání rodičovské dovolené

Ani v případě úpravy pružných způsobů čerpání rodičovské dovolené se nejedná v českém právním systému o novinku. Ačkoli je zákonná úprava rodičovské dovolené v zákoníku práce nepříliš obsáhlá, umožňuje již nyní zaměstnancům rodičům čerpání nejen dosud stále převažujícím tradičním způsobem, tedy nepřetržitě a zpravidla pouze jedním z rodičů, nejčastěji matkou dítěte, ale také méně standardními způsoby, jako například po částech, prostřednictvím střídajících se dob dovolené a práce nebo jinými pružnými způsoby.

Pro členské státy, které tuto možnost dosud rodičům nepřiznávaly se jedná o Směrnici nově zaváděný institut, přičemž 23. bod odůvodnění Směrnice uvádí jako jeden z hlavních argumentů skutečnost, že umožnění flexibilního čerpání rodičovské dovolené zvyšuje u rodičů, zejména pak otců, pravděpodobnost využití nároku na rodičovskou dovolenou a tím tedy větší participaci na péči o potomky a umožnění druhému z rodičů zachování souladu mezi rodinným a pracovním životem, jak je podstatou a cílem celé work-life balance Směrnice.

Rodičovskou dovolenou mohou čerpat oba rodiče zároveň, mohou se na ní střídat, mohou její čerpání střídavě zahajovat a přerušovat nebo mohou žádat o její čerpání formou kratší pracovní doby, tedy využívat kratší úvazky. Směrnice zároveň přiznává členským státům možnost stanovit způsoby uplatňování těchto různých flexibilních forem čerpání rodičovské dovolené, v tomto případě se však dá předpokládat, že s ohledem na stávající stručnou úpravu, která však Směrnici nijak neodporuje, se česká právní úprava nedočká v návaznosti na implementaci Směrnice bližší specifikace co do způsobů uplatňování pružného využívání rodičovské dovolené.

Negativní dopady zatím stále spíše nestandardního čerpání rodičovské dovolené po kratších úsecích mohou poté pociťovat zejména zaměstnavatelé. Ti jsou nuceni reagovat na specifické nastavení a potřeby zaměstnanců, kteří zvolili způsob využívání rodičovské dovolené po částech a jsou nuceni zavádět speciální modely kratších úvazků přizpůsobujících se potřebám rodičů⁷.

⁷ BOČANOVÁ, V. Nestandardní formy čerpání rodičovské dovolené. *EPRÁVO.CZ Magazine* [online]. 2017, č. 3, s. 94–97. Dostupné z: https://www.epravo.cz/_dataPublic/data/E-pravo_mag/2017_E3_web.pdf

S ohledem na benevolenci Směrnice (i zákoníku práce) si tak lze představit situace, kdy bude vždy po dobu jednoho měsíce čerpat rodičovskou dovolenou jeden z rodičů a následující měsíc druhý z rodičů, přičemž se takto periodicky ve využívání rodičovské dovolené budou střídát. Ještě komplikovanějším (zejména z pohledu zaměstnavatele), by pak mohla být situace, kdy se takto rodiče budou střídát nikoli po měsících, ale po týdnech či dokonce několika dnech v týdnu. Takový model zcela jistě nebude vyhovující pro většinu zaměstnavatelů, kterým se tak podstatně zvýší administrativní zátěž a v řadě případů se budou potýkat též s organizačními či provozními komplikacemi spojenými s výpadkem pracovní síly v takto přerušovaných intervalech. Ty bude zajisté obtížnější obsadit jiným zaměstnancem, než by tomu bylo v případě konstantně a dlouhodoběji uvolněného pracovního místa⁸.

Jakkoli je zaměstnavatel s ohledem na ustanovení zákoníku práce povinen umožnit zaměstnanci čerpání rodičovské dovolené, Směrnice v čl. 5, odst. 6 zakotvuje možnost zaměstnavatele ohradit se proti žádosti zaměstnance o čerpání rodičovské dovolené pružnými způsoby. Opět je nezbytné, aby zaměstnavatel při zvážení žádosti zohledňoval potřeby své i zaměstnancovy a v případě zamítnutí žádosti své rozhodnutí písemně zdůvodnil. Směrnice zde navíc uvádí, že k vyjádření zaměstnavatele má dojít v přiměřené lhůtě po podání žádosti. Otázkou však opět zůstává, jaké důvody pro zamítnutí žádosti by v tomto případě byly považovány za adekvátní a opodstatněné. Jednalo by se opět o situace, kdy zaměstnavateli brání ve vyhovění žádosti vážné provozní důvody? Pojem vážných provozních důvodů není v českém právním řádu výslovně upraven a opět bychom zde hledali odpovědi patrně pouze v judikatuře.

Z perspektivy zaměstnanců je pak potřeba mít na paměti, že čerpání rodičovské dovolené po částech přináší rizika i pro ně. V případě přerušovaného čerpání rodičovské dovolené, konkrétně v době výkonu práce, kdy není čerpána rodičovská dovolená a na zaměstnance se tedy nevztahuje ochranná doba dle § 53 odst. 1 písm. d) zákoníku práce, může zaměstnavatel při splnění některého z výpovědních důvodů uvedených v § 52 zákoníku práce dát zaměstnanci výpověď. Tento postup však jistě nekoresponduje

⁸ BOČANOVÁ, V. Nestandardní formy čerpání rodičovské dovolené. *EPRAVO.CZ Magazine* [online]. 2017, č. 3, s. 94–97. Dostupné z: https://www.epravo.cz/_dataPublic/data/E-pravo_mag/2017_E3_web.pdf

se smyslem Směrnice a harmonizací work-life balance obecně a je tedy otázkou, jak se situace v tomto směru v návaznosti na očekávaný růst případů, kdy jsou flexibilní způsoby čerpání rodičovské dovolené využívány, vyvine. Směrnice v čl. 11 udává také zákaz méně příznivého zacházení (diskriminace) se zaměstnanci z důvodu jejich využití práva na čerpání otcovské dovolené či rodičovské dovolené nebo využití práva na pružné uspořádání práce. Tito zaměstnanci také podle čl. 12 Směrnice požívají právo na zvláštní ochranu před propuštěním z výše uvedených důvodů. Pro zaměstnavatele bude v tomto případě také stěžejní, že důkazní břemeno v případech, kdy jsou soudu předloženy skutečnosti nasvědčující, že došlo k propuštění zaměstnance z výše uvedených důvodů, nese zaměstnavatel a je na něm, aby prokázal, že propuštění nesouvisí s těmito důvody.

Za určitý kompromis mezi potřebami zaměstnance a potřebami zaměstnavatele při nastavování work-life balance zaměstnanců rodičů by se pak dala považovat možnost využití pružného uspořádání práce.

5 Pružné uspořádání práce

Stejného výsledku jako při flexibilním čerpání rodičovské dovolené, tedy výkonu práce pro zaměstnavatele pouze v určité části týdne či měsíce, je možné docílit také dalším z institutů, které představuje Směrnice, a to pružným uspořádáním práce na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem⁹. Toto řešení bude jistě pro zaměstnavatele přinejmenším po administrativní stránce podstatně méně náročné než při opakovaném přerušování rodičovské dovolené čerpané po částech. Nadto se opět v českém právním prostředí nejedná o zcela nový institut, zákoník práce totiž v § 239 a násl. upravuje zvláštní požadavky na pracovní podmínky mj. pro zaměstnance pečující o dítě a o jiné fyzické osoby, a kromě jiného počítá se situací, kdy je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti dotčených zaměstnanců o úpravu pracovní doby¹⁰.

⁹ Přerušované čerpání rodičovské dovolené. *Aperio* [online]. Společnost pro zdravé rodičovství [cit. 4. 4. 2022]. Dostupné z: <https://www.aperio.cz/clanky/prerusovane-cerpani-rodicovske-dovolene>

¹⁰ Opět zde přítom § 241 odst. 2 zákoníku práce ponechává zaměstnavateli možnost nevyhovět žádosti zaměstnance o úpravu pracovní doby, a to za předpokladu, že tomu brání vážné provozní důvody.

Nic nebrání tomu, aby se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodli namísto na přerušovaném čerpání rodičovské dovolené na pružném uspořádání práce za účelem péče. Institut pružného uspořádání práce, jak jej uvádí Směrnice však není nástrojem sloužícím pouze rodičům dětí do 8 let věku, nýbrž také osobám pečujícím. Za osoby pečující jsou přitom Směrnici považovány osoby poskytující péči či pomoc rodinnému příslušníku nebo osobě žijící ve společné domácnosti, které potřebují značnou péči či pomoc.

U pružného uspořádání práce je primárním cílem motivovat rodiče a pečující osoby k setrvání v zaměstnání za přizpůsobených podmínek namísto opouštění trhu práce¹¹. Fenomémem poslední doby je také nárůst počtu osob spadajících do tzv. sendvičové generace. Jedná se o osoby, které se kromě vlastní rodiny s dětmi starají také o své staré rodiče či rodiče svých partnerů, přičemž nejčastěji se jedná o ženy. Právě tyto osoby jsou často pod tíhou povinností k obstarávání péče a pomoci vlastním dětem i rodičům nuceny ukončit své působení v zaměstnání.

Všem výše uvedeným osobám je určena úprava Směrnice, která se snaží o lepší dostupnost flexibilního uspořádání práce, a to prostřednictvím například kratší pracovní doby, pružným uspořádáním pracovní doby či využíváním práce na dálku. Směrnice přitom na rozdíl od stávající úpravy zákoníku práce připouští, že těchto nástrojů by mělo být využíváno pouze po omezenou a mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem předem domluvenou dobu. Zatímco § 241 zákoníku práce nikterak nepojednává o časovém rozsahu pružného uspořádání pracovní doby a pouze ve svém druhém odstavci udává, že je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu či jinou vhodnou úpravu pracovní doby, čl. 9 odst. 1 Směrnice výslovně připouští, že jeho trvání může být přiměřeným způsobem omezeno. Jak to již bývá, všechno má své pro a proti, a i v tomto případě na zaměstnance může číhat nástraha. Při dlouhodobém trvání zkráceného pracovního úvazku mohou být jeho důsledkem nižší příspěvky na sociální zabezpečení, a tedy i nižší až neexistující nároky na důchod.

¹¹ VYSOKAJOVÁ, M. Nové směrnice Evropské unie a jejich transpozice do české pracovní právní úpravy. *Soukromé právo* [online]. 2022, č. 10, s. 12. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/304751/1/2?vtextu=2019/1158#lema0>

Z pohledu zaměstnavatelů zde nalézáme významnou tendenci zohlednit také jejich zdroje a provozní kapacity. Tyto je třeba vzít v úvahu při zvažování žádostí zaměstnanců o pružné uspořádání práce, a to nejen z pohledu samotného umožnění či neumožnění takového uspořádání práce, ale také s ohledem na dobu jeho trvání. Směrnice v tomto ohledu reaguje na situace, kdy dojde ke změně okolností, z nichž vzešla potřeba pružného uspořádání práce. Za tímto účelem Směrnice inkorporuje do svého znění právo zaměstnanců na návrat k původnímu rozvržení práce ještě před uplynutím sjednané doby. Toto konkrétní ustanovení může být pro zaměstnavatele obzvláště nepříznivé¹². Představme si situaci, kdy již zaměstnavatel vynaložil prostředky a úsilí k vyhovění zaměstnancovy žádosti o zkrácení pracovního úvazku, přizpůsobil jí organizační a provozní podmínky, případně zajistil další pracovní sílu za účelem pokrytí částečného výpadku zaměstnance či jinak investoval do zajištění chodu podniku po dobu, která byla předem se zaměstnancem projednána, a tento zaměstnanec po uplynutí poloviny sjednané doby požádá o návrat k původnímu rozvržení práce. Zaměstnavatel by se tímto bez vlastního zavinění dostal do velmi nevýhodné pozice, kdy by musel řešit opětovnou reorganizaci provozu, případně také reorganizaci personálního využití a vznikaly by mu tak další vícenáklady a komplikace. Naštěstí pro zaměstnavatele i zde Směrnice v čl. 9, odst. 3 přiznává zaměstnavateli právo zvážit žádost o dřívější návrat k původnímu rozvržení práce s přihlédnutím k potřebám svým i zaměstnancovým. V tomto případě nezbývá zaměstnavatelům než důsledně zhodnotit situaci, a to jak již při prvotním schvalování žádosti o pružné uspořádání práce, tak případně též v případě žádost o dřívější návrat, včetně zohlednění všech potenciálních nákladů, rizik, organizačních a provozních komplikací. S ohledem na skutečnost, že veškerá vyjádření zaměstnavatele v těchto věcech musí být písemná a řádně odůvodněná, není rozhodně vhodné ani žádoucí pohlížet na tuto problematiku jednostranně a již od začátku zamítavě, ale posuzovat konkrétní žádosti vždy objektivně a z úhlu pohledu obou zúčastněných stran. Zaměstnavatel by vždy měl brát v úvahu princip proporcionality, zvážit přiměřenost požadavku zaměstnance oproti nákladům zaměstnavatele nezbytných k vyhovění takovému požadavku a zamyslet se nad tím, zda lze

¹² RANDLOVÁ, N., BRÁZDOVÁ, L. Work-life balance. *Práce a mzda*. 2020, č. 4, s. 27.

po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby takové případné náklady vynaložil. Jedině při důkladném zvážení a argumentaci může zaměstnavatel předejít dodatečným komplikacím, kdy by bylo například jeho zamítavé stanovisko označeno za irelevantní či nedostatečně odůvodněné a stalo se tak příčinou sporu se zaměstnancem.

6 Závěr

Cílem příspěvku bylo analyzovat a vyhodnotit možnosti zaměstnavatelů při uplatňování nástrojů sladování pracovního a soukromého života jejich zaměstnanci, zmapovat jejich dopady sladování work-life balance na zaměstnavatele, zaměřit se zejména na ty negativní z nich a prověřit, zda existují efektivní nástroje zaměstnavatelů pro ochranu jejich zájmů v případech, kdy jejich zaměstnanci aktivně využívají institutů harmonizace pracovního a soukromého života.

Na základě získaných poznatků je možné soudit, že pozice zaměstnavatelů nebyla při tvorbě směrnice o work-life balance zcela opomenuta či zanedbána. Lze však konstatovat, že zaměstnavatelé musí v oblasti uplatňování práv zaměstnanců na sladování pracovního a soukromého života, vynaložit mnoho úsilí, aby jejich vyjádření a rozhodnutí, která jsou v drtivé většině případů požadována v písemné formě, byla dostatečně a náležitě odůvodněna a zaměstnavatelé tak nebyli vystaveni riziku, že budou nařknuti z nedostatečného projednání či neoprávněného zamítnutí žádostí zaměstnanců, což by se mohlo stát příčinou případných pracovněprávních sporů.

Literature

- BOČANOVÁ, V. Nestandardní formy čerpání rodičovské dovolené. *EPRÁVO.CZ Magazine* [online]. 2017, č. 3, s. 94–97. Dostupné z: https://www.epravo.cz/_dataPublic/data/E-pravo_mag/2017_E3_web.pdf
- HALÍŘOVÁ, G. Otcovská dovolená se prodlouží na dva týdny. *Právo a rodina* [online]. 2021, č. 10. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/297759/1/2?vtextu=2019/1158#lema0>

CHOTĚBORSKÁ, Š., CIMLEROVÁ, K. Otcovská - novinka od 1. 2. 2018, 1. část. *Personální a sociálně právní kartotéka* [online]. 2018, č. 1. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/241501/1/2?rem=podp%C5%AFr%C4%8D%C3%AD%20doba%20otcovsk%C3%A9%20dovolen%C3%A9>

JAKUBCOVÁ, L. Jak sladovat úspěšně. Praktická příručka na vaší cestě ke sladování pracovního, rodinného a osobního života. *Rodinné centrum ROUTA* [online] 2014 [cit. 4. 4. 2022]. Dostupné z: <https://adoc.pub/jak-slaovat-uspn-projekt-slaovani-rodiny-a-prace-ance-pro-el.html>

RANDLOVÁ, N., BRÁZDOVÁ, L. Work-life balance. *Práce a mzda*, 2020, č. 4, s. 27. ISSN 0032-6208.

VYSOKAJOVÁ, M. Nové směrnice Evropské unie a jejich transpozice do české pracovněprávní úpravy. *Soukromé právo* [online]. 2022, č. 10. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/7/304751/1/2?vtextu=2019/1158#lema0>

Přerušované čerpání rodičovské dovolené. *Aperio* [online]. Společnost pro zdravé rodičovství [cit. 4. 4. 2022]. Dostupné z: <https://www.aperio.cz/clanky/prerusovane-cerpani-rodicovske-dovolen>

Směrnice Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019, o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (tzv. směrnice Work-Life Balance). In: *EUR-lex* [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:32019L1158>

Žádost o dávku otcovské poporodní péče (otcovskou). *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. [cit. 12. 8. 2022]. Dostupné z: <https://eportal.cssz.cz/web/portal/-/tiskopisy/zdopp>

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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Contact – e-mail

natalie.luxemburkova@seznam.cz

SLAĎOVÁNÍ SOUKROMÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA VČERA, DNES A ZÍTRA¹

Jakub Morávek

Právnická fakulta, Univerzita Karlova, Česká republika

Abstrakt in original language

Předložený příspěvek se zaměřuje na problematiku sladřování soukromého a pracovního života. Autor kriticky hodnotí stávající právní úpravu (práci z domova, sdílené pracovní místo), stejně jako některé často se objevující úvahy de lege ferenda (zkrácení stanovené týdenní pracovní doby, prodloužení dovolené). Vedle toho poukazuje na možný směr řešení a budoucího vývoje. Konkrétně autor představuje úvahy o institucionální spolupráci škol a organizátorů zájmových aktivit dětí.

Keywords in original language

Pracovní právo; sladění soukromého a pracovního života.

Abstract

The paper is focused on the issue of work life balance. The author critically evaluates the current legal regulation (work from home, job sharing). Furthermore, the author critically evaluates the frequently appearing considerations de lege ferenda (part time job, extension of leave). The author also points to a possible solution. Specifically, the author presents reflections on the institutional cooperation of schools and organizers of leisure activities.

Keywords

Labour Law; Work Life Balance.

¹ Příspěvek vznikl díky podpoře poskytované v rámci výzkumného projektu *Cooperatio/SOC/LAWS 10 „Labour Law and Social Security Law”*.
Příspěvek zohledňuje stav ke dni 16. 4. 2022.

1 Úvod

Sladování soukromého a pracovního života, opět objevené téma, evergreen posledních let, nebo trvalka pracovněprávní teorie i praxe? Záleží na úhlu pohledu. Platit může do určité míry vše a současně.

Nejméně v posledních deseti letech počítáme sladování soukromého a pracovního života mezi stěžejní témata odborného pracovněprávního diskurzu. Dva roky nazpět problematika nabyla na aktuálnosti v souvislosti s blížícím se koncem transpoziční lhůty směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.² Hledání rovnováhy mezi soukromým a pracovním životem, resp. rovnováhy mezi zájmy zaměstnance v sociální oblasti³ a zejména majetkovými zájmy zaměstnavatele⁴ nicméně tvoří (byť třeba nepřímou) součást jádra pracovněprávní úpravy od jejího počátku. Jedná se o moment, který je v pracovněprávních institutech přítomen od prvních chvil formování moderní pracovněprávní legislativy, byť zpočátku jako vedlejší důsledek jiného cíle, konkrétně ochrany života a zdraví zaměstnanců. Za výchozí prostředek sladování soukromého a pracovního života lze z pracovněprávního hlediska totiž brát omezování rozsahu pracovní doby a stanovení minimálních dob odpočinku.

Smutnou skutečností zůstává, že podobně jako u řady dalších oblastí, které si žádají naléhavé řešení, nelze ani u sladování soukromého a pracovního života v poslední době (a dokonce ani od platnosti směrnice) zaznamenat žádné významné koncepční či legislativní posuny.⁵

V návaznosti na blížící se konec transpoziční lhůty směrnice 2019/1158 je na Ministerstvu práce a sociálních věcí připravována novela

² Primární transpoziční lhůta byla stanovena na 2. srpna 2022.

³ Prostor pro volnočasové aktivity, navazování vztahu s druhými lidmi, budování rodiny a starání se o ni.

⁴ Efektivní využití pracovní síly za účelem dosažení vytyčených zájmů.

⁵ Oproti jiným oblastem, které řešeny byly, ač potřeba jejich revize byla minimálně pochybná, jako je například právní úprava dovolené. V této souvislosti viz například MORÁVEK, J. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2020, sv. 13–14, s. 488–494, MORÁVEK, J. K některým (nejen) problematickým otázkám dovolené po 1. 1. 2021. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2021, sv. 2.

pracovněprávních předpisů a souvisejících předpisů sociálního zabezpečení. Jak již je však bohužel zvykem, je dělána na poslední chvíli a kabinetně. Co je přesně jejím obsahem, zůstává skryto;⁶ v kontextu několika posledních výstupů z dílny ministerstva se vkrádá obava, zda bez širší debaty a připomínek to, co bude stvořeno, bude racionální a funkční.⁷

V realitách České republiky, která plní unijní domácí úkoly nikoli výjimečně po Švejkovsku a se zpožděním, se tak lze domnívat, že významnějším impulzem pro hledání legislativních cest k rovnováze mezi soukromým a pracovním životem, než je evropská legislativa a její transpoziční lhůta, nakonec může být prostá naléhavá potřeba plynoucí z aktuální mimořádně situace.

Konkrétněji řečeno, bezprecedentní, zavrženíhodný a neomluvitelný akt agrese pošlapávající základní pravidla mezinárodního práva, který provedla Ruská federace dne 24. února 2022 vůči Ukrajině, a následná stále trvající válka, při níž ruská vojska páchají zločiny proti lidskosti a porušují snad všechna pravidla mezinárodního humanitárního práva, v mnoha směrech nastolila novou realitu. Nahlíženo z roviny rovnováhy mezi soukromým a pracovním životem, válka na Ukrajině přivedla do České republiky k dnešnímu dni bezmála 300 000 válečných uprchlíků, z nichž drtivou většinu tvoří ženy a děti.

Podstatné jsou (nejen) pro sladčování soukromého a pracovního života v souvislosti s uprchlickou vlnou zejména dvě věci.

Konec války je prozatím v nedohlednu. Výsledný počet příchozích tak nelze předjímat. Některé odhady hovoří až o milionu.

I kdyby se títo lidé, kterým jsme, nejen s ohledem na humanistickou tradici, ale i kvůli historickým reminiscencím, povinni pomoci, chtěli do své vlasti vrátit, nebudou mít často kam. Míra destrukce velkých měst a někdy i celých oblastí je nezměrná. Ukrajinské hospodářství již v tuto chvíli pokleslo nejméně o polovinu. Doba na zotavení tak bude dlouhá. Přehlédnout nelze ani hluboká traumata, která si mnozí ponesou, a která je povedou k tomu, že na návrat myslet nebudou.

⁶ Alespoň akademické sféře a advokátnímu stavu, mohu-li soudit ze své perspektivy.

⁷ Ibid.

Spolu s tím je zásadní skladba příchozích. Bude-li se udržovat stávající struktura, dojde podle statistik sčítání lidu v roce 2021⁸ k navýšení počtu osob v kategorii dítě do 15 let a ženy do 35 let o řádově desítky procent. Jinak řečeno, podstatně se rozroste obyvatelstvo, jehož se sladování soukromého a pracovního života zejména týká, což vyvolává neodkladnou potřebu, mj. i kvůli finančním nárokům na veřejné rozpočty, pokud by se tato skupina žen kvůli péči o děti nemohla zapojit do pracovního procesu, problematiku efektivně řešit.

2 Stručně k vybraným pracovněprávním institutům a sladování soukromého a pracovního života

Nalézání rovnováhy mezi soukromým a pracovním životem nelze nahlížet úzkou perspektivou pracovněprávních institutů a pracovněprávní legislativy. Dobře tento moment *de facto* vystihuje známé (a někdy kritizované) rozhodnutí Nejvyššího soudu ve věci sp. zn. 21 Cdo 4411/2007 postihující situaci, kdy zaměstnankyně po skončení rodičovské dovolené nemohla nastoupit do zaměstnání kvůli péči o dítě ve věku přesahující 3 roky. Nepřítomnost v práci sice dle Nejvyššího soudu byla porušením pracovní kázně, jelikož však zaměstnankyně nemohla (povinnou) péči o dítě zajistit jinak, jednalo se o porušení nezaviněné a zaměstnankyně tudíž nebyla za své jednání odpovědná.⁹

Jinak řečeno, koncepční řešení problematiky nalézání rovnováhy mezi soukromým a pracovním životem předpokládá zahrnutí a zohlednění řady oblastí. Jedná se zejména o pracovněprávní aspekty a aspekty sociálního zabezpečení, institucionální zajištění péče o děti a o koncepci jejich vzdělávání, včetně volnočasových aktivit, tj. budování školek, škol, zajišťování kroužků a související infrastruktury, spolu s tím se jedná o finanční podporu nízkopříjmových rodin atd.

Pokud bychom nicméně měli věnovat pozornost pouze pracovněprávním institutům a základním souvisejícím aspektům sociálního zabezpečení, ve směru k zajištění lepších předpokladů pro sladování soukromého

⁸ Výsledky sčítání lidu dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/scitani2021>

⁹ V této souvislosti srov. například MORÁVEK, J. In: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 549 a násl.

a pracovního života lze k nejčastěji diskutovaným z nich ve stručnosti podotknout následující:

- **zkrácení stanovené týdenní pracovní doby a vyšší základní výměra dovolené** – z politických kruhů v předvolením období a od odborů i v době relativního klidu tradičně zaznívá, resp. zaznívaly hlasy volající po zkrácení stanovené týdenní pracovní doby na 38 či 35 hodin, po čtyřdenním pracovním týdnu, či po zvýšení základní výměry dovolené ve mzdové sféře na 5 týdnů.

Velice zjednodušeně řečeno, pomohla by zmíněná opatření k lepšímu sladování soukromého a pracovního života? Odpověď je jasná.

Stejně je tomu ale i u odpovědi na otázku, zda si realizaci takového opatření s ohledem na situaci na trhu práce¹⁰, cenu práce v České republice, míru přidané hodnoty, která je zde z globálního hlediska produkována, a konkurenci na světových trzích, můžeme dovolit.¹¹

- **úprava pracovní doby a převedení na jinou práci** – i z hlediska směrnice 2019/1158 lze za relativně uspokojivou považovat právní úpravu ust. § 240 a § 241 ZPr týkající se vysílání zaměstnanců pečujících o děti na pracovní cestu, upravující jejich přeložení a přesčasovou práci, stejně jako právní úpravu zařazování takových zaměstnanců do směn a úpravy pracovní doby k jejich žádosti ve smyslu zkrácení úvazku či určitého způsobu rozvržení pracovní doby.¹²

Z právní úpravy zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců, jak je obsažena v ust. § 239 an. ZPr, se v praxi problematikou ukazuje primárně právní úprava ust. § 239 ZPr týkající se převedení těhotné zaměstnankyně, kojící zaměstnankyně a zaměstnankyně matky do devátého měsíce po porodu na jinou vhodnou práci, vykonává-li práci, která je takovým zaměstnankyním zakázána či práci, která je s ohledem na její stav pro ni podle lékařského posudku nevhodná. Pragmaticky a ekonomicky efektivně fungující

¹⁰ Přihlédneme-li navíc k tomu, že COVID i válka na Ukrajině zřejmě změní výchozí geopolitická a hospodářská paradigmatata, kdy lze mj. očekávat vyšší spoléhání se na lokální produkci v řadě oblastí.

¹¹ Hodnocení musí být provedeno z perspektivy mzdového sektoru a nikoli úřednickou optikou, které mnohé z reální podnikatelského soutěžního a konkurenčního prostředí unikají.

¹² V této souvislosti srov. například Štangová in PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck. 2021, s. 461 a násl.

zaměstnavatel totiž z povahy věci nemá k dispozici reservoár volných pracovních míst, na které by mohl takové zaměstnankyně převést.

Tento fakt vede ke stavu, kdy jsou zaměstnankyně v plodném věku při výběru na volná pracovní místa upozadřovány, resp. ke stavu, kdy zaměstnavatel při vzniku povinnosti zaměstnankyni převést vytváří fiktivní nepotřebnou pracovní pozici, na níž lze zaměstnankyni odměňovat minimální mzdou, aby se otevřela možnost čerpání vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství a zaměstnavatel se vyhnul uplatnění překážky v práci podle ust. § 208 ZPr, po dobu jejíhož trvání by zaměstnankyni náležela náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku; při uplatnění překážky podle § 208 ZPr právo na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství podle stávající úpravy nevzniká.

Opatření, které by naznačený nežádoucí stav odstranilo, je přitom prosté. Stačilo by i v případech, kdy není možné zaměstnankyni převést na jinou práci, protože vhodná práce k dispozici není, poskytovat ze systému nemocenského pojištění vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství na místo náhrady mzdy nebo platu.¹³

- **mateřská a rodičovská dovolená** – na řadě míst bylo v souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou poukazováno na to, že opatřením, které by přispělo k sladění soukromého a pracovního života, by bylo zavedení výslovné úpravy umožňující předčasný návrat z mateřské a (zejména) z rodičovské dovolené. V dalším se lze na dříve uvedené odkázat.¹⁴

¹³ Bylo by samozřejmě možné argumentovat tak, že antidiskriminační legislativa zaměstnavateli zapovídá zaměstnankyně znevýhodňovat, a že vytváření fiktivních pozic je podvod na systém nemocenského pojištění. Odpovědí na takové výhrady je, že pokud zaměstnavatel bude na jedné pozici platit dva (nebo i více) zaměstnance, což je *de facto* stav, který nastává při uplatnění překážky v práci podle ust. § 208 ZPr, stává se často kvůli ceně práce nekonkurenceschopný. To platí zejména, pokud se sejde takových případů více. Odvádí-li se řádné prostředky do systému nemocenského pojištění, který by měl být mimo kovidové období přebytkový, není přitom důvod, aby se zaměstnavateli v této situaci neoddlechlo. Z povahy věci by se tím zlepšilo i postavení dotčené skupiny zaměstnanců, resp. zaměstnankyň. Druhou věcí je, že tím, že pojistné na nemocenském pojištění nemá svůj vlastní účet a spadá přímo do státního rozpočtu, má aktuálně spíše povahu daně nežli skutečného pojistného.

¹⁴ Zjednodušeně řečeno, zákonná úprava nic zvláštního nepřináší a nenabízí. Stejný mechanismus si strany mohli dohodnout i bez zákona. V této souvislosti srov. například MORÁVEK, J. Rodičovská dovolená – (nejen) úvahy *de lege ferenda*. In: PICHR, J., TOMŠEJ, J. (eds): *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2022.

Vedle toho jsou v návaznosti na směrnici 2019/1158 často diskutovány otázkami ve vztahu k rodičovské a mateřské dovolené nástroje, které by vedly k většímu zapojení otce do péče o dítě; nejčastější se zdají být úvahy o přiznání dodatečných peněžních prostředků v rámci rodičovského příspěvku (či jiné dávky ze sociálního zabezpečení) při péči oběma rodiči v alespoň minimálním předepsaném rozsahu, příp. z druhé strany podmínění plného nároku na příslušnou dávku takovou péčí. Do jaké míry se jedná o skutečně společensky a pro dítě prospěšné opatření, mj. s přihlédnutím k faktu, že ne vždy mají oba rodiče o péči o dítě zájem či jí jsou oba ve stejné kvalitě a míře schopni, a do jaké míry se jedná o opatření mající povahu svého druhu sociálního inženýrství, zůstává (dle mého mínění) k diskusi.

Druhou možnou uvažovanou změnou je zavedení „další rodičovské dovolené“ v rozsahu přibližně 2 měsíců v období od 3 do 7 let věku dítěte, kterou by bylo možné čerpat po částech. Vůči rodičům jde nesporně o žádoucí opatření, neboť, zejména nemají-li podporu širší rodiny (babiček, dědečků atd.), může být poměrně složité pokrýt i jen období všech školních prázdnin; uvedené platí zejména pro samostatně pečující rodiče, neboť jednak odpadá možnost střídavého čerpání dovolené a jednak kvůli nedostatečnému příjmu (zejména není-li placeno výživné) bývá omezena možnost zajištění náhradního hlídání formou táborů, kroužků atd.

Při úvahách o této změně je však třeba vnímat, že další pracovní volno zaměstnanců pečujících o děti může prohloubit (u některých zaměstnavatelů) negativní postoj k jejich zaměstnávání. Tento negativní aspekt by tudíž bylo vhodné vyvážit. V úvahu přichází základní a nejjednodušší motivace, kterou jsou peníze, konkrétně dílčí snížení sazeb veřejnoprávních plateb za zaměstnance pečujícího o děti do stanoveného věku.

- *částečné úvazky, sdílené pracovní místo a snížení administrativní zátěže* – s poznámkou závěrem předchozího bodu souvisí i politikou reprezentací často opakovaná hesla ve vztahu ke sladění soukromého a pracovního života, tedy podpora částečných úvazků a snižování administrativní zátěže.

Samo snižování administrativní zátěže, jímž lze mj. rozumět digitalizaci a centralizaci komunikace vůči státním úřadům v souvislosti s realizací pracovněprávních vztahů, které by se nutně projevilo ve vztahu ke všem základním pracovněprávním vztahům, by k významnější podpoře částečných úvazků pravděpodobně nevedlo. Takové opatření totiž nemůže odstranit a kompenzovat organizační náročnost vykrytí jednoho pracovního místa více zaměstnanci, stejně jako další možné negativní aspekty, jako je nedostatečně efektivní koordinace atd.

K žádoucímu stavu v tomto směru by mohly vést dva momenty.

Jednak se opětovně jedná o dílčí snížení odvodových povinností; práce takového zaměstnance musí být pro zaměstnavatele ve výsledku levnější.

Jednak se jedná o zavedení funkčního a efektivního mechanismu, který sníží zatížení zaměstnavatele, jde-li o organizaci práce zaměstnanců s částečnými úvazky, a spolu s tím bude poskytovat dostatečné garance, že práce bude vykonána a pokud nikoli, že bude existovat cesta k efektivnímu uplatnění odpovědnostních důsledků, včetně náhrady škody.

Takovou figurou se zdá být sdílené pracovní místo. Sdíleným pracovním místem v tomto smyslu se však nemíní institut aktuálně upravený ust. § 317a ZPr, jehož přínos a význam je minimálně pochybný.¹⁵ V podrobnostech bylo k této otázce více uvedeno na jiném místě, na které se lze odkázat.¹⁶

Ve stručnosti lze pouze shrnout, že řešením se zdá být sdílení úvazku (pracovního místa) bez konkretizace podílu jednotlivých zaměstnanců spolu se zavedením solidární odpovědnosti za škodu osob sdílejících pracovní úvazek.

- **práce z domova** – o stávající právní úpravě výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele a o jejích nedostatecích bylo mnohé

¹⁵ V této souvislosti srov. například MORÁVEK, J. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. *Právní rozhledy*. Praha: C.H.Beck, 2020, sv. 13–14, s. 488–494, MORÁVEK, J. Vybrané aspekty job-sharingu. In: PICHRT, J., MORÁVEK, J. (eds.). *Atypická zaměstnání – cesta ke vyšší zaměstnanosti?* Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 136–147.

¹⁶ Ibid.

mj. v souvislosti s koronavirovou pandemií uvedeno na jiných místech. Netřeba se opakovat, na dříve uvedené postačí odkázat.¹⁷

Výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele může být jedním z prostředků napomáhajícím k nalezení rovnováhy mezi soukromým a pracovním životem. Ve vztahu k některým úvahám se však zdá vhodné dodat, že podmínkou výkonu práce z domova či z podobného místa musí být jednoznačně dobrovolnost. Podkladem musí být dohoda.

Nelze se ztotožnit s názory, že by mělo existovat právo zaměstnance na určitý rozsah výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Primárním důvodem je ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele (realizace jím zvolené firemní kultury). Je zcela legitimní, pokud zaměstnavatel tvoří firemní kulturu založenou na loajalitě budované mj. na společné práci a sociálním kontaktu. Pakliže má zaměstnanec možnost volby mezi různými modely výkonu práce u různých zaměstnavatelů, bylo by neproporčním zásahem do zájmů zaměstnavatele, svědčilo-li by zaměstnanci právo na narušení zaměstnavatelem zvoleného konceptu tím, že si vymění práci z místa mimo pracoviště zaměstnavatele.

Z druhé strany se nelze ztotožnit, zejména kvůli ochraně osobních a majetkových zájmů zaměstnance, ani s úvahami o právu zaměstnavatele výkon práce z domova zaměstnanci jednostranně nařídit.¹⁸

3 O možném směru budoucího směřování

Pracovněprávní instituty pojednané v bodě 2 a některé další nabízí určitý prostor pro zlepšení podmínek pro sladování soukromého a pracovního

¹⁷ V této souvislosti srov. například MORÁVEK, J. In: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 471 a násl., MORÁVEK, J. Povidání o českém pracovním právu v době koronaviru. *SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA – Mezinárodní internetový vědecký časopis zaměřený na právní otázky v interdisciplinárních souvislostech*. Trnava: Právnická fakulta Trnavské univerzity v Trnavě, 2020, sv. 3, MORÁVEK, J. Změna některých výchozích sociálních paradigmat a její reflexe v právní úpravě pracovněprávních vztahů a sociálního zabezpečení. *Právník*. Praha: Ústav státu a práva Akademie věd České republiky, 2021, sv. 2, s. 136–141, MORÁVEK, J. Několik poznámek (nejen) k peněžitě náhradě při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*. Praha: Právnická fakulta Univerzity Karlovy, sv. 2, s. 49–61, MORÁVEK, J. Právo, anebo povinnost odpojení od zaměstnavatele? In: MINČIČOVÁ, M., DOLOBÁČ, M., ŽUJEOVÁ, J. (eds.). *Zaměstnanec v digitálním prostředí*. Košice: Univerzita Pavla Josefa Šafárika v Košicích, Právnická fakulta, 2021, s. 25–35.

¹⁸ *Ibid.*

života. Ten však nebude stačit, zejména pokud hovoříme o nízkopříjmových rodinách a rodinách samoživitelů a samoživitelek.

Rovnice, z níž tento závěr plyne, je poměrně zřejmá.

Rodiče (doufejme většinově) mají zájem, aby děti trávily čas mimo školu kvalitně, rozvíjely své schopnosti a talenty, tedy měly možnost navštěvovat kroužky, kurzy, sportovní oddíly atd. Stejný zájem by měla mít i společnost jako celek, je-li jejím cílem dobré fungování a zvyšování životní úrovně.

Obojího lze totiž dosáhnout primárně tak, že zdejší:

- hospodářství bude při svých omezených kapacitách produkovat vysokou přidanou hodnotu, čehož je mj. předpoklad kvalifikovaná pracovní síla;
- společnost bude vystavěna a bude mít hluboce vstřípen hodnotový poklad a pravidla spolupráce, společenské součinnosti a soudržnosti.

Nejméně ve velkých městech existuje relativně dobrá příležitost shora uvedené naplnit, když Domy dětí a mládeže nabízí širokou škálu různých kroužků, kurzů a příměstských táborů, na dosah jsou sportovní kluby, základní umělecké školy atd.

To však (bohužel) neznamená, že neodvratně směřujeme k dosažení naznačenému stavu. Překážky, které řadě dětí a rodičů neumožňují nabízené možnosti využít, jsou v zásadě dva. Peníze a čas.

Zejména u menších dětí je třeba zajistit jejich dopravu z a do místa konání aktivity, což často znamená nutnost zkrácení pracovní doby rodiče. Jde-li o finanční stránku věci, neboť i když se zejména školy a Domy dětí a mládeže, jejichž cílem není primárně dosahovat zisk, snaží nabízet relativně přijatelné ceny, pro samoživitele nebo samoživitelku, který by si navíc kvůli kroužku musel krátit pracovní dobu, jsou i tyto často nedosažitelné; ke kurzovnému je třeba připočítat i náklady na pomůcky a na dodatečné stravování mimo domov.

Jde o začarovaný kruh – aby rodič mohl dítě na kroužek dopravit, musí si zkrátit úvazek, pokud si zkrátí úvazek, nebude mít prostředky na úhradu kurzovného.

Řešení do určité míry naznačily nedávné debaty o výsledcích olympijských sportovců, při nichž byla kriticky hodnocena výchova sportovních talentů.

Schematicky řečeno, zmíněné překážky lze odstranit institucionální změnou založenou na regionální spádovosti spočívající v užším sepjetí školy a institucí zajišťující volnočasové a sportovní aktivity. Nezbytná je součinnost a návaznost školy a kulturních, vzdělávacích a sportovních činností zahrnující mj.

- čas a odpovídající prostor ve škole a další související starostlivost o děti po skončení vyučování (včetně stavování) k vypracování domácích úkolů a učení se na další školní den,
- přepravu dětí na příslušný kroužek či aktivitu a následnou přepravu zpět do školy nebo na jiné místo, kde si rodiče budou děti po práci vyzvedávat.

Důsledkem by měl být větší časový prostor pro rodiče, kteří si nebudou muset krátit pracovní úvazky, což by jim mělo zajistit i větší příjem.

Má-li být ze shora uvedených důvodů celospolečenským cílem podpořit co nejširší okruh dětí a přitáhnout i ty, jejichž rodiče zájem o rozvoj dítěte příliš nejeví, je nutným dalším souvisejícím krokem finanční podpora nízkopříjmových rodin.

Konkrétněji řečeno, na shodném půdorysu jako je vystavěn přídavek na dítě¹⁹ by se nabízelo testovat příjmovou situaci rodiny a přispívat na úhradu zvýšených nákladů spojených s účastí dítěte na kroužcích atd., přičemž platba by byla poskytována přímo organizátorovi příslušné aktivity.²⁰ Organizátor by nesměl být zřízen za účelem dosahování zisku a odměna osob účastnících se organizování dané činnosti by se musela spravovat platovými pravidly. Uvažovat lze i o více stupňovitém příspěvku v závislosti na příjmové situaci rodiny, tedy o systému a souvztažnosti, která historicky existovala mezi přídavkem na dítě a sociálním příplatkem. Podmínkou poskytování příspěvku by musela být řádná docházka dítěte na danou aktivitu.

Úplná bezplatnost doplňkových aktivit je ze zjevných důvodů nevhodná. Zjednodušeně řečeno, co nemá žádnou cenu, nemá zpravidla také žádnou váhu.²¹

¹⁹ Ust. § 17 an. zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

²⁰ Zejména u finančně náročnějších aktivit, jako je například hokej, je namíste uvažovat i o podpoře klubů tak, aby mohly členům (dětem) propůjčit základní vybavení.

²¹ O bezplatnosti aktivity lze uvažovat v ojedinělých případech mimořádně talentovaných dětí z nízkopříjmových rodin.

Naznačený systém by zcela jistě zatížil veřejné rozpočty. To se může zdát za současného stavu veřejných financí nevhodné. Odmítnutí na základě hrubého zjednodušené ve smyslu „*na to teď nejsou prostředky*“ by však mohlo být chybou.

Podkladem pro rozhodování o budoucím směřování, stejně jako pro přijetí právní úpravy, musí být komplexní analýza přínosů a nákladů, a to jak z krátkodobé, tak z dlouhodobé perspektivy. Pro naznačené řešení taková analýza prozatím zpracována není.²² Vezmeme-li nicméně v potaz, že:

- by pravděpodobně došlo k vyššímu výběru daní a pojistného kvůli vyššímu příjmu rodičů, kteří by si nemuseli krátit pracovní úvazky;
- rozvoj talentů, vyšší kvalifikace pracovní síly a lepší schopnosti, stejně jako zažití si určitých zásad a hodnot spolu s disciplínou, by se ze střednědobého a dlouhodobého hlediska projevíly v kvalifikovanější pracovní síle, větší efektivitě a vyšší přidané hodnotě, což by mělo za důsledek opětovně vyšší příjmy domácností i veřejných rozpočtů;
- větší zapojení dětí do sportovních aktivit by vedlo (mj. i kvůli zažití si určité přirozené míry sportovní aktivity obecně) k lepšímu zdravotnímu stavu a kvalitě života, což by mj. znamenalo snížení nákladů na zdravotní péči po dobu celého života;

mohl by být konečný výsledek v černých a nikoli v červených číslech.

Krize má vedle řady negativ i očistný účinek a přináší nové příležitosti. Zdá se, že nás jedna pořádná krize čeká. Pojďme o shora naznačeném alespoň uvažovat.

Literature

MINČIČOVÁ, M., DOLOBÁČ, M., ŽULOVÁ, J. (eds.). *Zaměstnanec v digitálním prostředí*. Košice: Univerzita Pavla Josefa Šafárika v Košicích, Právnická fakulta, 2021, s. 25–35.

MORÁVEK, J. K některým (nejen) problematickým otázkám dovolené po 1. 1. 2021. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2021, sv. 2.

²² Nebo mi alespoň není známa.

MORÁVEK, J. Několik poznámek (nejen) k peněžité náhradě při výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*. Praha: Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze, sv. 2, s. 49–61,

MORÁVEK, J. Novela zákoníku práce, aneb jak se to (ne)povedlo. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2020, sv. 13–14, s. 488–494.

MORÁVEK, J. Povídání o českém pracovním právu v době koronaviru. *SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA – Mezinárodní internetový vědecký časopis zaměřený na právní otázky v interdisciplinárních súvislostiach*. Trnava: Právnická fakulta Trnavské univerzity v Trnavě, 2020, sv. 3.

MORÁVEK, J. Změna některých výchozích sociálních paradigmat a její reflexe v právní úpravě pracovněprávních vztahů a sociálního zabezpečení. *Právník*. Praha: Ústav státu a práva Akademie věd České republiky, 2021, sv. 2, s. 136–141.

PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2021.

PICHRT, J., TOMŠEJ, J. (eds.). *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2022.

Contact – e-mail

moravek@prf.cuni.cz

SDÍLENÉ PRACOVNÍ MÍSTO V PODMÍNKÁCH REGIONÁLNÍHO ŠKOLSTVÍ

Michal Smejkal

Právnická fakulta, Masarykova univerzita, Česká republika

Abstract in original language

Příspěvek se zabývá institutem sdíleného pracovního místa, který má sloužit k lepšímu sladění pracovního a rodinného života („work-life balance“), a to především u pedagogických pracovníků v regionálním školství. Příspěvek upozorňuje na specifika týkající se výkonu činnosti pedagogických pracovníků, zvláště právní úpravu dopadající na jejich pracovněprávní vztahy a v této souvislosti zkoumá použitelnost sdíleného pracovního místa v podmínkách regionálního školství, především pak u pedagogických pracovníků.

Keywords in original language

Sdílené pracovní místo; pedagogický pracovník; regionální školství; přímá pedagogická činnost.

Abstract

The paper deals with the institute of job-sharing, which is to serve to better reconcile work and family life (“work-life balance”), especially in the conditions of regional education. The paper draws attention to the specifics of the performance of pedagogical workers, special legislation affecting their labour relations and in this context examines the applicability of job-sharing in the conditions of regional education, especially for pedagogical workers.

Keywords

Job-sharing; Pedagogical Worker; Regional Education; Direct Pedagogical Activity.

1 Úvodem

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU stanoví minimální požadavky, jejichž účelem je dosáhnout rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení s nimi na pracovišti pomocí snadnějšího sladění pracovního a rodinného života pracovníků, kteří jsou rodiči nebo pečujícími osobami.¹ Za tímto účelem pak stanoví individuální práva (mimo jiné) pružného uspořádání práce pro pracovníky, kteří jsou rodiči nebo pečujícími osobami, přičemž pružným uspořádáním práce se rozumí možnost pracovníků přizpůsobit si rozvržení práce, včetně využívání práce na dálku, pružného rozvržení pracovní doby nebo kratší pracovní doby². Sdílené pracovní místo je institut, který byl do zákoníku práce³ zaveden s účinností od 1. 1. 2021⁴, a jeho právní úprava se nachází především v ust. § 317a zákoníku práce. Jeho cílem je zajistit zaměstnancům lepší a efektivnější možnosti pro sladění rodinného a pracovního života („work-life balance“), usnadnění zaměstnávání osob v pracovních poměrech s kratší pracovní dobou, příp. zapojení jinak znevýhodněných zaměstnanců do aktivního pracovního procesu.⁵ Tento institut tak může být výhodný např. právě pro zaměstnance pečující o děti či pro zaměstnance „přivydělávající si“ při pobírání starobního důchodu.

Tento příspěvek si klade za cíl zamyslet se, zda je tento institut použitelný či alespoň vhodný v podmínkách regionálního školství. Ve školství je možno zaměstnance dělit na pedagogické a nepedagogické pracovníky, přičemž úprava dopadající na jejich pracovněprávní vztahy se v některých aspektech

¹ Srov. čl. 1 cit. směrnice.

² Srov. čl. 3 odst. 1 písm. f) cit. směrnice.

³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“).

⁴ Zákonem č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony (dále jen „zákon č. 285/2020 Sb.“).

⁵ MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L. In: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 556.

liší.⁶ Pracovněprávní vztahy pedagogických pracovníků (a jejich právní úprava) vykazují některá specifika, proto v příspěvku bude téma zkoumáno především v kontextu pedagogických pracovníků.

2 Sdílené pracovní místo

Základním principem uvedeného institutu je, že dva či více zaměstnanců si mohou sami po předchozí dohodě se svým zaměstnavatelem rozhodnout o rozvržení své pracovní doby tak, aby to všem dohodujícím se zaměstnancům vzhledem k jejich pracovním a mimopracovním potřebám vyhovovalo. Dle důvodové zprávy⁷ k zákonu č. 285/2020 Sb. je za sdílení pracovního místa třeba považovat situaci, kdy dva či více zaměstnanců sdílí jedno pracovní místo s tím, že se v rozsahu „své“ sjednané kratší pracovní doby střídají při výkonu práce tak, aby pracovní místo bylo v průběhu pracovní doby obsazeno jedním z nich, resp. situace, kdy se o jednu pracovní pozici s konkrétní pracovní náplní a o na tuto pozici navázanou práci dělí dva či více zaměstnanců.

Podmínky, které právní úprava stanoví pro užití sdíleného pracovního místa lze shrnout tak, že je potřeba, aby:

- byly uzavřeny individuální dohody v písemné formě se dvěma či více zaměstnanci (tedy každý z těchto zaměstnanců se zaměstnavatelem),
- tyto zaměstnanci měli sjednaný **stejný druh práce**,
- tyto dohody obsahovaly ujednání, že uvedení zaměstnanci si budou sami rozvrhovat pracovní dobu do směn po vzájemné dohodě tak, aby každý z nich na základě společného rozvrhu pracovní doby naplnil průměrnou týdenní pracovní dobu **nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období**, tedy aby řešila rozvržení pracovní doby (stanovení časových úseků, ve kterých si budou moci zaměstnanci rozvrhnout pracovní dobu tak, aby byla zajištěna požadovaná činnost zaměstnavatele⁸) a souhrn délky týdenní pracovní doby zaměstnanců

⁶ K tomu blíže srov. např. HORECKÝ, J., HALÍŘ, J., SMEJKAL, M., SPRINGINSFELDOVÁ, N. *Pracovní podmínky ve školství s akcentem na odměňování*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2016.

⁷ Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 25. 3. 2022].

⁸ Ibid.

na jednom sdíleném pracovním místě nepřekročil délku stanovené týdenní pracovní doby⁹. Uvedené neplatí v situaci, že zaměstnanec zastupuje druhého zaměstnance na sdíleném pracovním místě, protože v takovém případě rozsah jeho pracovní doby bude větší, než si strany sjednaly.¹⁰

Ze shora uvedeného plyne, že na všechny zaměstnance, kteří popsaným způsobem sdílejí pracovní místo, je „nahlíženo jako na jednu osobu“ a že tito zaměstnanci plní své úkoly v návaznosti a ve vzájemné dohodě.¹¹

Zaměstnanci předloží zaměstnavateli společný rozvrh pracovní doby, a to nejméně 1 týden před počátkem období, na které je pracovní doba rozvrhována (to může být, jak bylo uvedeno shora, maximálně 4 týdny, přičemž delší vyrovnávací období nelze sjednat). V případě, že by zaměstnanci ve stanovené lhůtě společný rozvrh pracovní doby zaměstnavateli nepředložili, rozvrhne jim pracovní dobu zaměstnavatel, a to bez zbytečného odkladu. Zaměstnanci jsou oprávněni uvedený rozvrh pracovní doby měnit a v takovém případě jsou povinni se změnami zaměstnavatele písemně seznámit nejméně 2 dny předem¹². Z dikce ust. § 317a odst. 3 věty druhé zákoníku práce se podává, že se jedná o zaměstnavatelovo právo, ale i povinnost, tudíž pokud by zaměstnanci v uvedené lhůtě rozvrh pracovní doby zaměstnavateli nepředložili, zaměstnavatel by určil jejich rozvrh pracovní doby a seznámil je s ním.

Ust. § 317a odst. 4 zákoníku práce upravuje situaci, kdy jeden ze zaměstnanců sdílející pracovní místo je nepřítomen v práci (lhostejno, zda se jedná o omluvenou či neomluvenou absenci). V takovém případě může zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci zastupování nepřítomného zaměstnance na téže sdíleném pracovním místě pouze tehdy, pokud s tím souhlasil v dohodě nebo v libovolné formě udělil souhlas *ad hoc*.

Závazek z dohody o sdíleném pracovním místě lze rozvázat písemnou dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni nebo vypovědí ze strany zaměstnance či zaměstnavatele, přičemž obě strany mohou vypověď

⁹ Srov. ust. § 79 zákoníku práce.

¹⁰ VYSOKAJOVÁ, M. Novela zákoníku práce v roce 2020 a související změny pracovních předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 25. 3. 2022].

¹¹ MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, op. cit., s. 557.

¹² Nedohodnou-li se se zaměstnavatelem na jiné (kratší nebo delší) době seznámení.

dát z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. V případě výpovědi činí výpovědní doba 15 dní a začíná běžet dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Zánik tohoto závazku jednoho nebo více zaměstnanců (na základě dohody nebo výpovědi ze strany jednoho nebo ze zaměstnanců sdílejících pracovní místo) nemá vliv na trvání pracovního poměru zaměstnance.¹³ Pracovní režim sdíleného pracovního místa se dle ust. § 317a odst. 6 zákoníku práce u ostatních zaměstnanců na též sdíleném pracovním místě uplatní do konce probíhajícího vyrovnávacího období.

Hlavním účelem institutu sdíleného pracovního místa je tedy dohoda mezi zaměstnanci sdílejícími jedno pracovní místo, v jakých dnech a časech si odpracují „svou“ část pracovní doby na tomto sdíleném pracovním místě.¹⁴

3 Pedagogičtí pracovníci a jejich pracovní doba

Pedagogickým pracovníkem je dle zákona o pedagogických pracovnících¹⁵ takový zaměstnanec školy a školského zařízení, které jsou zapsány do rejstříku škol a školských zařízení a který koná přímou vyučovací, přímou výchovnou, přímou speciálněpedagogickou nebo přímou pedagogicko-psychologickou činnost přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě školského zákona¹⁶ (dále jen „přímá pedagogická činnost“). Pedagogickým pracovníkem je též zaměstnanec v zařízeních sociálních služeb, který tam vykonává přímou pedagogickou činnost.

Zákon o pedagogických pracovnících¹⁷ stanoví následující předpoklady pro výkon činnosti pedagogického pracovníka:

- plná svéprávnost,
- odborná kvalifikace pro přímou pedagogickou činnost, kterou vykonává,
- bezúhonnost,
- zdravotní způsobilost a prokázaná znalost českého jazyka.

¹³ MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, op. cit., s. 559.

¹⁴ HOMFRAY, Š. In: STRÁNSKÝ, J. a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: SONDÝ, s. r. o., 2021, s. 971.

¹⁵ Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pedagogických pracovnících“).

¹⁶ Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „školský zákon“).

¹⁷ Srov. ust. § 3 odst. 1 cit. zákona.

Pro účely tohoto příspěvku se jeví jako nejdůležitější předpoklad uvedený jako druhý v pořadí, tedy odborná kvalifikace pro přímou pedagogickou činnost, kterou daný pedagogický pracovník vykonává. Odborná kvalifikace se posuzuje ve vztahu k přímé pedagogické činnosti, kterou daný pedagogický pracovník vykonává nebo bude vykonávat, resp. podle druhu práce, který má sjednaný v pracovní smlouvě.¹⁸ Již na tomto místě lze zmínit, že pokud by mělo dojít ke sdílení pracovního místa jedním nebo více pedagogickými pracovníky, **museli by tito pedagogičtí pracovníci mít sjednaný stejný druh práce a museli by disponovat odbornou kvalifikací pro výkon činnosti spadající pod sjednaný druh práce.**

Pokud jde o právní úpravu pracovní doby pedagogických pracovníků, je na základě *principu subsidiarity* převážně obsažena v zákoníku práce. Pracovní dobou pedagogických pracovníků je tedy dle zákoníku práce¹⁹ doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele a tato doba se střídá s dobou odpočinku, kterou se rozumí doba, která není pracovní dobou²⁰. Stanovená týdenní pracovní doba činí pro pedagogické pracovníky v souladu s ust. § 79 odst. 1 zákoníku práce 40 hodin týdně, přičemž strany si mohou sjednat kratší pracovní dobu²¹. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby je v případě veřejných škol vyloučeno.²²

Zaměstnavatel je povinen seznámit s tímto rozvrhem nebo s jeho změnou zaměstnance, a to nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, avšak platí, že se mohou dohodnout i na jiné době seznámení. V případě pedagogických pracovníků se pak uplatní i úprava obsažená v ust. § 3 odst. 4 Pracovního řádu pro zaměstnance škol²³, a to, že je-li s pedagogickým pracovníkem dohodnuta právě taková jiná doba

18 VALENTA J. *Zákon o pedagogických pracovnících prakticky a přehledně*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, s. 25–26.

19 Viz ust. § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

20 Viz ust. § 78 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

21 Srov. ust. § 80 zákoníku práce.

22 Srov. ust. § 79 odst. 3 ve spojení s ust. § 109 odst. 3 písm. d) zákoníku práce.

23 Vyhláška č. 263/2007 Sb., kterou se stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí (dále jen „Pracovní řád pro zaměstnance škol“).

k jeho seznámení s rozvržením pracovní doby do směn, ředitel školy mu toto rozvržení oznámí nejpozději tři dny předem.

Pracovní doba může být rozvržena rovnoměrně, tedy že je pedagogovi rozvržena na jednotlivé týdny stanovená týdenní pracovní doba (popřípadě kratší pracovní doba) či nerovnoměrně, což znamená, že pedagogovi není rozvržena na jednotlivé týdny stanovená týdenní (či kratší) pracovní doba, s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu (popřípadě kratší pracovní dobu) za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích nebo nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích, je-li tak sjednáno v kolektivní smlouvě.²⁴

Uvedená obecná pravidla modifikuje speciální právní úprava obsažená v zákoně o pedagogických pracovnících. Dle ust. § 22a odst. 2 a 3 je pedagogický pracovník povinen být na pracovišti zaměstnavatele

- v době stanovené rozvrhem jeho přímé pedagogické činnosti,
- v době stanovené rozvrhem jeho dohledu nad dětmi a žáky,
- v době zastupování jiného pedagogického pracovníka a v případech, které stanoví v souladu se zákoníkem práce zaměstnavatel.

V ostatních případech pedagogický pracovník vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, a na místě, které si sám určí a spadá tak v tomto rozsahu do režimu ust. § 317 zákoníku práce²⁵. Ze všeho výše uvedeného se podává závěr, že zaměstnavatel pedagogickému pracovníkovi rozvrhuje jen tu část doby, kdy je pedagog povinen být na pracovišti zaměstnavatele.

Při sjednávání **kratší pracovní doby** je třeba mít na paměti, že **pracovní doba pedagogických pracovníků se imanentně skládá ze dvou částí**, a to z **přímé pedagogické činnosti** a činností **souvisejících s přímou pedagogickou činností**.²⁶ Tyto dvě části od sebe není možné oddělit, což je třeba brát v úvahu v případech, kdy dochází ke sjednávání kratší pracovní doby, příp. je zakládán základní pracovněprávní vztah dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti.

²⁴ PUŠKINOVÁ, M. Pracovní doba a rozsah přímé pedagogické činnosti. *Řízení školy*. 2015, roč. 12, č. 6, s. 8.

²⁵ K tomu srov. např. ŠUBRT, B. Práce mimo pracoviště zaměstnavatele. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 25. 3. 2022].

²⁶ Srov. ust. § 22a odst. 1 zákona o pedagogických pracovnících.

Právní úprava rozsahu přímé pedagogické činnosti je na zákonné úrovni pro pedagogické pracovníky škol obsažena v ust. § 23 zákona o pedagogických pracovnících. Ředitel školy rozvrhuje pedagogickému pracovníkovi přímou pedagogickou činnost na období školního vyučování nebo na pololetí školního vyučování. Rozsah přímé pedagogické činnosti pedagogických pracovníků působících na školách zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a svazkem obcí ředitel stanoví podle nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „nařízení vlády č. 75/2005 Sb.“). Příloha k tomuto nařízení obsahuje konkrétní týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti pro jednotlivé druhy škol a školských zařízení a „kategorii pedagogického pracovníka“. Týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti může být rozvržen rovnoměrně či nerovnoměrně. Je-li přímá pedagogická činnost rozvrhována nerovnoměrně, vyrovnávací období, ve kterém nesmí být překročen průměrný stanovený týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti, činí nejdéle 5 měsíců po sobě jdoucích²⁷.

Výčet činností, které lze považovat za související s přímou pedagogickou činností je možné nalézt v Pracovním řádě pro zaměstnance škol a školských zařízení²⁸, dle kterého mezi tyto činnosti patří

- příprava na přímou pedagogickou činnost,
- příprava učebních pomůcek, hodnocení písemných, grafických a jiných prací žáků,
- práce, které vyplývají z organizace vzdělávání a výchovy ve školách a školských zařízeních, jako je dohled nad dětmi a nezletilými žáky ve škole a při akcích organizovaných školou,
- spolupráce s ostatními pedagogickými pracovníky, s výchovným poradcem, se školním metodikem prevence, s metodikem informačních a komunikačních technologií,
- spolupráce se zákonnými zástupci žáků,
- odborná péče o kabinety, knihovny a další zařízení sloužící potřebám vzdělávání,

²⁷ Srov. ust. § 2 odst. 3 nařízení vlády č. 75/2005 Sb.

²⁸ Srov. ust. § 3 odst. 1 písm. b) Pracovního řádu pro zaměstnance škol.

- výkon prací spojených s funkcí třídního učitele a výchovného poradce, účast na poradách svolaných vedoucím zaměstnancem školy,
- studium a účast na dalším vzdělávání pedagogických pracovníků.

Lze tedy shrnout, že pracovní doba pedagogických pracovníků se skládá ze dvou výše uvedených částí, přičemž zaměstnavatel má povinnost rozvrhovat a evidovat pouze tu dobu, kdy je pedagogický pracovník povinen být na pracovišti a ve zbytku si pedagogický pracovník pracovní dobu rozvrhuje sám a práci vykonává na místě, které si zvolí. V případě, že má pedagogický pracovník působící na škole zřízené Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo svazkem obcí sjednanou kratší pracovní dobu, sníží se mu i rozsah přímé pedagogické činnosti a to úměrně k rozsahu uvedenému v nařízení vlády č. 75/2005 Sb. Poměr „složení“ pracovní doby však zůstane zachován, jako kdyby pro zaměstnavatele pracoval v pracovním poměru se stanovenou týdenní pracovní dobou. Přímou pedagogickou činností je zaměstnavatel povinen rozvrhnout nejméně na období jednoho školního pololetí.

4 Sdílené pracovní místo v případě pedagogických pracovníků

Výše v příspěvku byly představeny jednak zákonné požadavky na sdílení jednoho pracovního místa a jednak základní právní úprava týkající se pracovní doby pedagogických pracovníků, přičemž vše shora uvedené je třeba vzít v úvahu při zamyšlení se nad tím, zda je institut sdíleného pracovního místa použitelný pro pedagogické pracovníky.²⁹

Jak bylo výše uvedeno, pracovní doba pedagogických pracovníků se skládá z přímé pedagogické činnosti a činností s ní souvisejících. Je logické, že těžiště práce pedagogů leží ve výkonu právě pedagogické činnosti, ke které je potom vázán předpoklad odborné kvalifikace jakožto předpoklad pro výkon činnosti pedagogického pracovníka.

Jednou z podmínek pro využití sdíleného pracovního místa je, že dva nebo více zaměstnanců s kratší pracovní dobou a se stejným druhem práce uzavřou se zaměstnavatelem dohodu o sdíleném pracovním místě. Pokud by tedy dva

²⁹ Stranou úvah je v tomto příspěvku ponechána problematika financování.

a více pedagogů se sjednanou kratší pracovní dobou měli dohodu se zaměstnavatelem uzavřít, museli by mít sjednaný stejný druh práce. V uvedeném nespátřuji zásadnější problém, neboť druh práce lze sjednat poměrně široce (např. „učitel“) tak, aby pokryl výkon širokého spektra přímé pedagogické činnosti (např. „učitel mateřské školy“, „učitel prvního stupně základní školy“ a „učitel druhého stupně základní školy“ v případě zaměstnavatele, který by byl právníckou osobou vykonávající činnost mateřské a základní školy).

Dále by pedagogičtí pracovníci sdílející jedno pracovní místo museli předložit zaměstnavateli společný písemný rozvrh pracovní doby na tomto sdíleném pracovním místě tak, aby každý z nich naplnil průměrnou týdenní pracovní dobu nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období. Zde už je situace složitější a je třeba se zamyslet za prvé nad tím, zda by pedagogové museli rozvrhnout celou svoji pracovní dobu, nebo jen tu, kterou je jim povinen rozvrhnout zaměstnavatel a za druhé, zda by bylo možné, aby si, vzhledem ke speciální právní úpravě, tuto dobu rozvrhovali nejvýše na období čtyř týdnů.

Pokud jde o to, jaká část pracovní doby by musela být rozvržena, pak je třeba vyjít z toho, v jaké době je zaměstnanec povinen být na pracovišti zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že se ze zákona³⁰ nejedná pouze o dobu, kdy pedagog vykonává přímou pedagogickou činnost, ale i v některých případech výkonu činností s ní souvisejících (dohled nad dětmi a žáky), lze mít za to, že by se mělo jednat o celý rozsah kratší pracovní doby, tedy jak o přímou pedagogickou činnost, tak o činnosti s ní související. V prvé řadě je nutno zmínit, že by bylo těžko představitelné, že by si určitý pedagog či určití pedagogové dokázali rozvrhnout „svoji“ přímou pedagogickou činnost tak, aby toto rozvržení nekolidovalo s potřebami zaměstnavatele, který potřebuje „sestavit rozvrh“ pro celou školu. Jinými slovy zaměstnavatel potřebuje, aby přímá pedagogická činnost u všech jeho pedagogických zaměstnanců byla rozvržena tak, aby bylo i po stránce organizační zajištěno bezproblémové poskytování vzdělávání. Domnívám se, že právě uvedené je signálem pro přijetí závěru, že institut sdíleného pracovního místa je pro pedagogické pracovníky stěžejí aplikovatelný.

³⁰ Opětovně srov. ust. § 22 odst. 2 zákona o pedagogických pracovnících.

Dále je třeba mít na zřeteli rovněž to, že zaměstnavatel může oprávněně potřebovat, aby pedagogický pracovník vykonával práci (na pracovišti) i v některých situacích, které nastávají spíše nepravidelně (dohled v případech přijímacích zkoušek, rodičovské schůzky...). Pokud by pedagogičtí pracovníci pracovali v režimu sdíleného pracovního místa, s největší pravděpodobností nemohou do svého rozvrhu pracovní doby tyto nepravidelnosti pojmout. I v případě, že by mohli (např. v důsledku pečlivého plánování některých „nepravidelných“ či „mimořádných“ událostí) tyto nepravidelnosti pojmout do svého rozvrhu, případně by rozvrh pracovní doby alespoň 2 dny předem změnili³¹, lze si představit, že by v určitý okamžik museli vykonávat práci současně (např. rodičovské schůzky probíhají v jeden čas na celé škole).

Ještě zásadnější signál pro neaplikovatelnost tohoto institutu pro pedagogy spatřuji v tom, že zaměstnanci sdílející jedno pracovní místo si mohou rozvrhnout pracovní dobu nanejvýš „čtyři týdny dopředu“. Uvedené je ovšem v přímém rozporu s ust. § 23 odst. 1 zákona o pedagogických pracovnících, ze kterého se dá vyčíst právo zaměstnance-pedagogického pracovníka, ale i zaměstnavatele, znát rozvržení týdenního rozsahu přímé pedagogické činnosti každého pedagogického pracovníka na období školního vyučování (tedy září až červen, což je 10 měsíců) nebo alespoň na školní pololetí (tedy 5 měsíců). Jelikož se jedná o speciální právní úpravu, a to i ve vztahu k ust. § 317a zákoníku práce, mám za to, že užití institutu sdíleného pracovního místa je pro pedagogické pracovníky vyloučeno.

Za zmínku však stojí, že právní úprava dopadající na oblast pracovní doby umožňuje pedagogickým pracovníkům sladit pracovní a rodinný život ve větší míře než tomu je u jiných zaměstnání. Jak bylo rozebráno výše, právní úprava počítá s tím, že určitou část své pracovní doby si pedagogičtí pracovníci rozvrhují sami a na místě, které si určí.³² Navíc je třeba podotknout, že jestliže by pedagogický pracovník pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná pedagogická pracovnice nebo pedagogický pracovník, který by prokázal, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se dle zákona

³¹ Srov. ust. § 317a odst. 3 věta třetí zákoníku práce.

³² Opětovně srov. ust. § 22a odst. 2 zákona o pedagogických pracovnících.

o sociálních službách³³ považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), požádal o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, byl by zaměstnavatel povinen vyhovět takové žádosti.³⁴ Pod zmíněnou jinou vhodnou úpravou stanovené týdenní pracovní doby je možno rozumět i vhodné rozvržení přímé pedagogické činnosti. Takové žádosti pedagoga by zaměstnavatel nemusel vyhovět pouze v případě, že by mu v tom bránily vážné provozní důvody³⁵. Právní úprava tedy, dle mého názoru, poskytuje nástroje pro sladění rodinného a pracovního života pedagogických pracovníků.

Závěrem je třeba poznamenat, že ve školách nepůsobí jen pedagogičtí pracovníci, ale i pracovníci nepedagogičtí, jejichž pracovní podmínky se liší, a dle mého názoru si lze představit, že třeba školník či kuchařka by institutu sdíleného pracovního místa mohli využít.

5 Závěrem

V příspěvku jsem se zaměřil na institut sdíleného pracovního místa, a to v podmínkách regionálního školství. Rozborem právní úpravy bylo poukázáno na skutečnost, že sdílení pracovního místa je v podmínkách regionálního školství možné v případě nepedagogických pracovníků. Naopak specifika výkonu činnosti pedagogických pracovníků a speciální právní úprava dopadající na jejich pracovněprávní vztahy činí v jejich případě užití institutu sdíleného pracovního místa neužitečným.

Literature

HORECKÝ, J., HALÍŘ, J., SMEJKAL, M., SPRINGINSFELDOVÁ, N.
Pracovní podmínky ve školství s akcentem na odměňování. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2016, 123 s.

³³ Srov. ust. § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

³⁴ Srov. ust. § 241 odst. 2 zákoníku práce.

³⁵ Otázce vážných provozních důvodů ve smyslu ust. § 241 odst. 2 zákoníku práce se Nejvyšší soud věnoval v rozsudku ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003, rozsudku ze dne 5. 6. 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006, nebo rozsudku ze dne 9. 7. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013.

- MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, L. In: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2021, 789 s.
- PUŠKINOVÁ, M. Pracovní doba a rozsah přímé pedagogické činnosti. *Řízení školy*. 2015, roč. 12, č. 6.
- STRÁNSKÝ, J. a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: SONDY, s. r. o., 2021, 1087 s.
- ŠUBRT, B. Práce mimo pracoviště zaměstnavatele. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 25. 3. 2022].
- VYSOKAJOVÁ, M. Novela zákoníku práce v roce 2020 a související změny pracovněprávních předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 25. 3. 2022].
- VALENTA J. *Zákon o pedagogických pracovních prakticky a přehledně*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, 144 s.
- Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 25. 3. 2022].
- Nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 6. 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 7. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013.
- Vyhláška č. 263/2007 Sb., kterou se stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí.
- Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony.

Contact – e-mail

Michal.Smejkal@lam.muni.cz

PRÁVO NA ODPOJENÍ JAKO NÁSTROJ SLADOVÁNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA

Jáchym Stolička

Právnická fakulta, Univerzita Karlova, Česká republika

Abstract in original language

Zapojování systémů umělé inteligence do pracovněprávních vztahů v kombinaci s rostoucí oblíbeností nových modelů výkonu práce v podobě home office či práce na zavolanou je stále častějším fenoménem. Tento fenomén však paradoxně nezpůsobuje nárůst volného času zaměstnance, ale naopak předpokládá jeho nepřetržitou časovou dostupnost k plnění pracovních úkolů. V reakci na tento jev se v zahraničních právních úpravách konstitovalo tzv. právo na odpojení, jež si mimo jiné klade za cíl jasně vymezit hranici mezi pracovní dobou a dobou odpočinku zaměstnance. Konstituce práva na odpojení se aktuálně jeví jako možný nástroj sladování rodinného a pracovního života i v českém právním prostředí.

Keywords in original language

Právo na odpojení; pracovní právo, pracovněprávní vztahy, work-life balance.

Abstract

Engaging artificial intelligence systems in employment relations, combined with the growing popularity of new home office or on-call work models, is an increasingly common phenomenon. Ironically, however, this phenomenon does not cause an increase in an employee's leisure time but, on the contrary, presupposes his continued availability for work. In response to this phenomenon, the so-called right to disconnect has been established in foreign legislation, which, among other things, aims to clearly define the boundary between working time and employee's rest period. The constitution of the right to disconnect currently appears to be a possible instrument for reconciling family and working life even in the Czech legal environment.

Keywords

Right to Disconnect; Labour Law; Employment Relations; Work-Life Balance.

1 Úvod

Již před vznikem pandemie COVID-19 na počátku roku 2020 se vedly diskuse o vlivu moderních informačních technologií a umělé inteligence na pracovněprávní vztahy, a to zejména s důrazem na fyzické a duševní zdraví zaměstnanců. Názory na tento jev do značné míry polarizovaly odbornou i laickou veřejnost. Řada autorů nástup „digitální doby“, ve které se reálný svět práce a jejích výstupů přesouvá do světa virtuálního a systémy umělé inteligence nahrazují pro člověka manuálně náročnou práci, kvitovala s povděkem.¹ Tento povděk však zároveň doprovázela určitá logická obava z nedostatečnosti právního rámce pro tuto moderní digitální dobu.²

Druhá skupina naopak vnímala a vnímá nástup „digitálního věku“ jako nežádoucí s poukazem na řadu rizik.³ Jako rizika jsou zde vnímána zejména masivní nárůst nezaměstnanosti u nízko kvalifikovaných pracovníků, absolutní zánik některých profesí nebo rozšíření určitých psychických chorob pramenících z neustálého využívání systémů umělé inteligence.⁴ Do vzniku pandemie však tato témata byla vnímána jako okrajová. Digitalizace, umělá inteligence a vůbec vliv těchto trendů na duševní zdraví zaměstnanců byl diskutován rezervovaně a převážně v teoretické rovině s předpokladem, že jejich aktuálnost v Evropě vzroste nejdříve v horizontu následujících deseti let.⁵

V tomto ohledu nelze opomenout pozitivní vliv pandemie COVID-19 na vývoj pracovního práva. Lze jistě souhlasit s názorem, že pokud jde

¹ BARANCOVÁ, H. Pracovní právo v digitální době. In: BARANCOVÁ, H. (ed.). *Pracovní právo v digitální době*. Praha: Leges, 2017, s. 9–29. ISBN 978-80-7502-259-2.

² Ibid.

³ ŠPIDLA, V. Umělá inteligence: Nahradí roboti lidskou práci? *Masarykova demokratická akademie* [online]. 2018 [cit. 25. 3. 2022]. Dostupné z: <http://masarykovaakademie.cz/spidla-umela-inteligence-nahradiroboti-lidskou-praci/>

⁴ DOLOBÁČ, M. Technostres – ochrana duševního zdraví zamestnanca. In: BARANCOVÁ, H. (ed.). *Pracovní právo v digitální době*. Praha: Leges, 2017, s. 55–64. ISBN 978-80-7502-259-2.

⁵ KOLARÍKOVÁ, L. Odpovědnost (za) robota aneb právo umělé inteligence. *Bulletin advokacie*. 2018, č. 3, s. 12.

o jakékoliv trendy (ať už pozitivní nebo negativní) související s moderními technologiemi, právo jejich rapidní tempo zpravidla nestihá, tj. nestihá jim přizpůsobovat svůj rámec.⁶ Nicméně, pandemie dala určitým pracovním právním tématům poměrně živý ráz a akcelerovala potřebu okamžitě reagovat na řadu problémů, které byly do té doby vnímány jako okrajové. Jedním z nich je právě vliv digitálních technologií na duševní zdraví zaměstnanců.

Pandemie ze dne na den přinutila téměř jednu třetinu pracovníků EU k výkonu práce z domova.⁷ Home office do té doby vnímán jako zaměstnanci vítaný benefit se stal nevyhnutelnou nutností pro zachování lidského zdraví a životů. Tento dlouhotrvající stav však odhalil nejen pozitivní, ale i negativní stránky práce z domova, kdy zaměstnanec je se svým zaměstnavatelem v kontaktu jen prostřednictvím PC nebo mobilního telefonu. Negativa home office nesporně existovala již před pandemií, nicméně teprve za pandemie dostala příležitost se plně projevit. Už v Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahujícím doporučení Komisi k právu odpojit se (2019/2181(INL)) (dále jen „**Usnesení**“)⁸ je poukazováno na skutečnost, že práce na dálku přispěla k zachování některých pracovních míst a podniků během krize COVID-19. Usnesení nicméně jednohlasně dodává, že kombinace dlouhé pracovní doby a vyšších požadavků na časovou autonomii pracovníků může rovněž pro pracovníky znamenat vyšší rizika, což má negativní dopad na kvalitu jejich pracovní doby a rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem i na jejich fyzické a duševní zdraví.⁹

Hlavním problémem, který při dlouhodobé práci z domova či zkrátka mimo pracoviště zaměstnavatele vyšel na povrch, je neschopnost zaměstnanců rozlišit mezi pracovní dobou a dobou odpočinku, resp. neochota či neschopnost zaměstnavatelů rozdíly mezi těmito dobami respektovat. V reakci na tento

⁶ STANĚK, P., IVANOVÁ, P. *Štvrtá priemyselná revolúcia a piaty civilizáčný zlom*. Bratislava: Vydavateľský dom ELITA, spol. s r. o., 2016, s. 9. ISBN 978-80-970135-8-5.

⁷ VARGAS LLAVE, O. Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* [online]. 2020 [cit. 25. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-in-the-digital-age>

⁸ Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahujícím doporučení Komisi k právu odpojit se (2019/2181(INL)). In: *Evropský parlament* [informační systém]. Dostupné z: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_CS.html

⁹ Ibid.

negativní jev se v zahraničních právních úpravách v důsledku pandemie konstituoval nový pojem, resp. právo zaměstnanců, tzv. právo na odpojení. Zavedení tohoto práva do právních řádů v řadě zemí Evropy si klade za cíl jasně vymezit hranici mezi pracovní dobou a dobou odpočinku zaměstnance a zvýšit tím ochranu zaměstnanců před šikanózním jednáním zaměstnavatele, který by vyžadoval svými textovými zprávami, emaily či telefonáty pracovní nasazení svého zaměstnance i dlouho po skončení jeho pracovní doby. Nejde přitom o pojem zcela nový. V některých státech EU toto právo bylo zavedeno do právního řádu již několik let před pandemií, byť motivace jeho konstituce byla obdobná.¹⁰

Ve světle směrnici Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019, o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (tzv. směrnice Work-life Balance) (dále jen „**Směrnice**“) právo na odpojení nabírá nového významu. Díky pandemii se konstituce tohoto práva po vzoru Francie, Portugalska, Belgie, Španělska a Itálie momentálně jeví nejen jako účinný nástroj ochrany zaměstnance před jeho totálním pracovním nasazením, ale zároveň jako možný nástroj sladování rodinného a pracovního života.

2 Stírání rozdílů mezi pracovní dobou a dobou odpočinku

Pokud dnes hovoříme o sladování rodinného a pracovního života, ústředním tématem této diskuse by jistě měl být čas strávený výkonem práce, resp. délka pracovní doby. Toto téma by nemělo zůstat stranou zejména proto, neboť od času stráveného výkonem práce je závislá celková spokojenost zaměstnance na pracovišti, ale i efektivní provedení konkrétních pracovních úkolů.¹¹ Nadto je třeba dodat, že dnešní moderní doba, která dle Usnesení vede ke kultuře „vždy ve spojení“, „neustále k dispozici“ a „kdykoli na zavolanou“ transformuje klasické dichotomické dělení pracovní doby a doby

¹⁰ ŠVEC, M., OLŠOVSKÁ, A. Transformácia pracovného a sociálneho prostredia zamestnancov: Práca 4.0 – 24/7? In: BARANCOVÁ, H. (ed.). *Pracovné podmienky zamestnancov v období štvrtej priemyselnej revolúcie*. Praha: Leges, 2018. s. 74–88.

¹¹ Ibid.

odpočinku ve smyslu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“).

Pracovní doba a doba odpočinku je upravena v Části čtvrté ZP. Zatímco pracovní doba je v platném ZP vymezena pozitivně, u doby odpočinku zákonodárce zvolil vymezení negativní. Podle § 78 odst. 1 písm. a) ZP je pracovní dobou ta doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnavatel na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Co se týče doby odpočinku, tou je dle § 78 odst. 1 písm. b) ZP doba, která není pracovní dobou. Tyto definice pak doplňuje § 79 odst. 1 ZP, dle kterého je délka stanovené týdenní pracovní doby 40 hodin týdně.

Je však otázkou, zdali výše uvedené teoretické definice jsou schopny obstát ve světě, kde opatření přijatá v důsledku pandemie COVID-19 změnila způsob, jakým lidé pracují, a v jejímž důsledku rapidně vzrostl význam digitálních řešení nastalých problémů, mj. využívání systémů práce z domova ze strany řady zaměstnavatelů a zaměstnanců.¹² Podle statistiky nadace Eurofound (dále jen „Statistika“)¹³ začalo během pandemie COVID-19 více než 30 % pracovníků v Evropské unii pracovat z domova. Pouze 5 % pracovníků takto pracovalo běžně před pandemií. Zároveň se během této doby výrazně zvýšilo využívání digitálních nástrojů k pracovním účelům.¹⁴

Lze přisvědčit tvrzení, že výtobytky moderní doby (např. práce z domova, telepráce atp.) jsou člověku užitečné pouze do té míry, do které dokáží učinit práci efektivnější a uspořít tím jeho čas.¹⁵ Nárůst produktivity by měl být přímo úměrný snižování času, který zaměstnanec stráví výkonem práce.¹⁶

¹² Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahujícím doporučení Komisi k právu odpojit se (2019/2181(INL)). In: *Evropský parlament* [informační systém]. Dostupné z: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_CS.html

¹³ VARGAS LLAVE, O. Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age. [online]. 2020 [cit. 23. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-in-the-digital-age>

¹⁴ Ibid.

¹⁵ ŠVEC, M., OLŠOVSKÁ, A. Transformácia pracovného a sociálneho prostredia zamestnancov: Práca 4.0 - 24/7? In: BARANCOVÁ, H. (ed.). *Pracovné podmienky zamestnancov v období štvrtej priemyselnej revolúcie*. Praha: Leges, 2018, s. 74–88.

¹⁶ Ibid.

Nicméně, realita je často opačná. Moderní technologie paradoxně nezpůsobují nárůst objemu volného času, který by zaměstnanec mohl věnovat své rodině, péči o dítě, zájmům atp., ale zvyšují potřebu časové autonomie zaměstnance spočívající v tom, že ten je schopen plnit zadaný úkol zaměstnavatele bez ohledu na místo nebo část dne, ve kterých se právě nachází. Podle Statistiky 27 % respondentů pracujících z domova uvedlo, že aby splnili pracovní požadavky a zadané úkoly zaměstnavatele, pracovali v době svého volna, tj. po skončení „oficiální“ pracovní doby.¹⁷

Logickým vyústěním výše popsaného stavu je pak nejen stírání rozdílů mezi pracovní dobou a dobou odpočinku ve smyslu ZP, ale dokonce stírání rozdílů mezi soukromým a pracovním životem zaměstnance. Tento jev se v odborné literatuře někdy označuje jako „práce 24/7“, tedy stav, kdy zaměstnanec je k dispozici pro plnění pracovních úkolů 24 hodin denně 7 dní v týdnu.¹⁸ V důsledku práce 24/7 zároveň dochází ke stírání rozdílů mezi digitálními, fyzickými a biologickými sférami života, kdy výkon práce se neorientuje na prostor a čas, ale na samotný výkon zaměstnavatelem zadané práce.¹⁹

Ke shora uvedeným závěrům ohledně transformace pracovního prostředí, resp. významu rozlišování pracovní doby a doby odpočinku dochází Evropský parlament i v Usnesení, kdy konstatuje, že nepřetržité připojení k pracovnímu emailu či jinému softwaru prostřednictvím PC nebo mobilního telefonu může v kombinaci s vysokými nároky na výkon zaměstnání a rostoucím nárokem na časovou autonomii nepříznivě ovlivnit základní práva pracovníků, rovnováhu mezi jejich pracovním a soukromým životem a jejich fyzické a duševní zdraví. Zároveň konstatuje, že „*přerušování mimopracovní doby pracovníků a prodlužování jejich pracovní doby může zvýšit riziko neplaceného předsazu, pracovní únavy a psychosociálních, duševních a fyzických problémů, jako*

¹⁷ VARGAS LLAVE, O. Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age. [online]. 2020 [cit. 23. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-in-the-digital-age>

¹⁸ ŠVEC, M., OLŠOVSKÁ, A. Transformácia pracovného a sociálneho prostredia zamestnancov: Práca 4.0 - 24/7? In: BARANCOVÁ, H. (ed.). *Pracovné podmienky zamestnancov v období štvrtej priemyselnej revolúcie*. Praha: Leges, 2018, s. 74–88.

¹⁹ Ibid.

je úzkost, deprese, vyboření a „technostres“²⁰, a může mít negativní dopad na jejich bezpečnost a ochranu zdraví při práci, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a dobu odpočinku od práce.“²¹

V reakci na shora předestřený fenomén stírání rozdílů mezi pracovní dobou a dobou odpočinku, kdy je zaměstnanec vystavován neustálému stresu z využívání moderních informačních technologií a není tak schopen plnohodnotně využít dobu odpočinku ke svým soukromým zájmům a osobní regeneraci, předložil Evropský parlament Komisi návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o právu odpojit se (dále jen „**Návrh**“), které má být plošně zavedeno ve všech státech EU jako jedno ze základních sociálních práv na ochranu zaměstnance před technostresem, ale zároveň jako nástroj sladování rodinného a pracovního života ve smyslu Směrnice.

3 Právo na odpojení

3.1 Vznik konceptu a právní úprava v zahraničí

Koncepce práva na odpojení je již z názvu tohoto právního institutu zřejmá. Zjednodušeně řečeno má jít o právo (nikoli povinnost) pracovníků (zaměstnanců) po skončení jejich pracovní doby „odpojit se“ od všech digitálních zařízení a pracovních pomůcek sloužících k výkonu práce. Návrh za tímto účelem stanovuje minimální požadavky, které umožní pracovníkům využívat digitální nástroje k pracovním účelům, aby uplatňovali své právo odpojit se. Zároveň má Návrh zajistit, aby zaměstnavatelé toto právo svých pracovníků dodržovali. Neméně důležité je, že se právo dle Návrhu vztahuje na všechna odvětví ve veřejné i v soukromé sféře a na všechny pracovníky bez ohledu na jejich status a pracovní zařazení.²² Návrh pak „odpojení se“ definuje jako „*nevykonávání pracovních úkonů a nevyřizování pracovní komunikace prostřednictvím digitálních nástrojů mimo pracovní dobu, a to přímo či nepřímo.*“²³

²⁰ Jedná se o strach člověka z nadměrného využívání moderních informačních digitálních technologií a jejich produktů.

²¹ Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahujícím doporučení Komise k právu odpojit se (2019/2181(INL)). In: *Evropský parlament* [informační systém]. Dostupné z: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_CS.html

²² Ibid.

²³ Ibid.

Nutno podotknout, že koncept práva na odpojení není v rámci Evropy novinkou pocházející z pera Evropského parlamentu pouze v důsledku rozšíření práce z domova v průběhu pandemie COVID-19. Koncept se v rámci Evropy začala formovat již dlouho před pandemií COVID-19, a to konkrétně v roce 2001 ve Francii. Nejvyšší soud zde judikoval, že není povinností zaměstnance přijmout žádost zaměstnavatele vykonávat práci z domova anebo si brát jakékoliv dokumenty či pracovní pomůcky k sobě domů.²⁴ Tímto verdiktem však vývoj koncepce práva na odpojení neskončil. V roce 2004 nejvyšší soud Francie navázal na shora uvedený výrok a dodal, že pokud je zaměstnanec mimo pracovní dobu nedostupný na telefonu, nelze to považovat za zanedbání jeho pracovních povinností.²⁵ Ve světle shora uvedené judikatury bylo nakonec právo na odpojení zakotveno přímo ve francouzském zákoníku práce v článku L2242-8, a to s účinností od 1. 1. 2017 (*le droit à la déconnexion*). Toto právo lze využít u zaměstnavatelů s více než padesáti zaměstnanci, a obsahuje v sobě oprávnění neodpovídat na pracovní emailovou komunikaci po skončení pracovní doby.²⁶

Dalšími státy, které v nedávné době přijaly právní úpravu práva na odpojení, jsou např. Itálie, Španělsko, Belgie a Portugalsko. Právní úpravy práva na odpojení výše uvedených států se od francouzské úpravy zásadně neliší. Toto právo v obecné rovině zakotvuje, že zaměstnanec má právo mimo pracovní dobu odpojit se od všech komunikačních kanálů či nereagovat na žádosti o kontakt ze strany zaměstnavatele.²⁷ To de facto znamená, že zaměstnanec si ve svém volnu, tj. mimo pracovní dobu, může např. vypnout telefon, anebo dokonce odmítnout hovor, pokud mu volá nadřízený či kolega.

24 SOULIER AVOCATS. Is the right to disconnect about to become an effective right for employees in France? *Soulier Avocats* [online]. 2016 [cit. 27. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.soulier-avocats.com/en/is-the-right-to-disconnect-about-to-become-an-effective-right-for-employees-in-france/>

25 Ibid.

26 ŠVEC, M., OLŠOVSKÁ, A. Transformácia pracovného a sociálneho prostredia zamestnancov: Práca 4.0 - 24/7? In: BARANCOVÁ, H. (ed.). *Pracovné podmienky zamestnancov v období štvrtej priemyselnej revolúcie*. Praha: Leges, 2018, s. 74–88.

27 VEINBENDER, K. Portugalsko schválilo „právo na odpojení“. Česko k tomu přiměje celoevropská vyhláška. *E15.cz* [online]. 2021 [cit. 30. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/zahranicni/portugalsko-schvalilo-pravo-na-odpojeni-cesko-k-tomu-pri-meje-celoeuropejska-vyhlaska-1385230>

Relativně novou a pro Českou republiku inspirativní vnitrostátní úpravou práva na odpojení je vzhledem k podobnosti právních řádů a jazyka právní úprava Slovenské republiky. Zkraje roku 2021 došlo na Slovensku k novelizaci zákona č. 311/2001, zákoník práce (dále jen „ZPS“). Dle novelizovaného ZPS je třeba rozlišovat mezi prací z domova a tzv. teleprací. Definicí práci z domova (home office) není třeba dále rozvádět. Za rozvedení však stojí telepráce, kterou je dle ZPS práce, jíž zaměstnanec vykonává za použití informačních technologií. Pokud jde o samotné právo na odpojení, není dělení mezi prací z domova a teleprací rozhodné, neboť dle ust. § 52 odst. 10 ZPS mají osoby, které spadají do kategorií práce z domova či telepráce, právo zdržet se ve volném čase, tj. v době odpočinku používání veškerých pracovních prostředků. Toto právo zaměstnancům v příslušných kategoriích náleží rovněž v období čerpání dovolené a státních svátků.

3.2 Česká právní úprava

Navzdory novele ZP provedené v roce 2020, která si alespoň částečně kladla za cíl reflektovat v ZP aktuální vývojové trendy v pracovním právu, česká právní úprava, resp. ZP, výslovné zakotvení práva na odpojení neobsahuje. Chce-li tedy zaměstnanec striktně dodržovat délku pracovní doby, nereagovat zaměstnavateli na jeho emaily či telefonáty s pracovním zadáním po skončení pracovní doby, a užívat dobu odpočinku čistě k regeneraci a osobním zájmům, nezbyde mu, než opřít své „odpojení“ o stávající právní úpravu. Ta v tomto ohledu ovšem nepůsobí dostatečně přesvědčivě.

Zaměstnanci se nabízí vyjít z ust. § 79 ZP, kde je stanovena týdenní dobou základní pracovní doba v délce 40 hodin týdně (tj. v dvousměnném pracovním režimu 38,75 hodin týdně a ve vícesměnném a nepřetržitém režimu 37,5 hodin týdně). Bude-li zaměstnanec pracovat přesčas, je chráněn ust. § 93 ZP, které stanoví, že zaměstnavatel může nařídít práci přesčas pouze z vážných provozních důvodů v maximálním rozsahu 8 hodin týdně a nejvýše 150 hodin v kalendářním roce. Zaměstnanci pak dle ust. § 114 ZP za dobu práce přesčas přísluší mzda a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku.

Zůstává tedy otázkou, nakolik je recentní právní úprava k ochraně zaměstnance jako slabší strany pracovněprávního vztahu dostačující a nakolik působí příliš vágně a obecně. Jinými slovy, nakolik tato právní úprava přijata

v minulosti dostatečně reaguje na aktuální stav, kdy se práce z domova či na dálku stávají stále více rozšířenými a dochází ke stírání hranic mezi pracovní dobou a volným časem. Lze předpokládat, že vzhledem k chystané celounijní úpravě práva na odpojení dle Usnesení a Návrhu přijme český zákonodárce detailnější a přehlednější úpravu tohoto institutu až v závislosti na transpoziční lhůtu chystané směrnice dle Návrhu.

3.3 Navrhovaná úprava v rámci EU

Na úrovni EU momentálně neexistuje žádný právní předpis, který by konkrétně upravoval právo na odpojení. Nicméně, pandemie COVID-19 v kombinaci se stále se rozšiřujícím trendem zavádění práva na odpojení do vnitrostátních právních ráďů, zdá se, vyslaly jasný signál orgánům Evropské unie, že právní úprava práva na odpojení by si zasloužila celounijní úpravu. Usnesení proto obsahuje doporučení Evropské komisi k přijetí úpravy, která by zajistila všem zaměstnancům členských států EU právo na odpojení.

Za stěžejní sdělení Usnesení lze považovat, že „*právo odpojit se je základním právem, které je nedílnou součástí nových možností uspořádání pracovní doby v nové digitální éře*“ a vzhledem k tomu by toto právo „*mělo být považováno za důležitý nástroj sociální politiky na úrovni EU s cílem zajistit ochranu práv všech pracovníků.*“²⁸ Dle Usnesení je zároveň nutné přijmout takovou právní úpravu, která usnadní sladění pracovního a soukromého života pracovníkům (zaměstnancům), kteří jsou rodiči či pečujícími osobami, a to zejména s ohledem na zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví těchto pracovníků.²⁹

Dle Návrhu by nová směrnice o právu na odpojení měla v členských státech zajistit přijetí právní úpravy, která bude obsahovat:

- praktická ujednání týkající se vypnutí digitálních nástrojů využívaných k pracovním účelům, včetně veškerých monitorovacích nástrojů souvisejících s výkonem povolání;
- systém pro měření délky pracovní doby;

²⁸ Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahujícím doporučení Komisi k právu odpojit se (2019/2181(INL)). In: *Evropský parlament* [informační systém]. Dostupné z: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_CS.html

²⁹ Ibid.

- kritéria pro uplatnění jakékoli odchylky od požadavku, aby zaměstnavatelé prováděli právo pracovníků odpojit se;
- v případě odchylky od předchozího kritéria, určení způsobu výpočtu náhrady za práci vykonanou mimo pracovní dobu;
- opatření na zvyšování povědomí o právech zaměstnanců, včetně školení na pracovišti, která provedou zaměstnavatelé s ohledem na pracovní podmínky.³⁰

Návrh neopomíjí ani velmi podstatný aspekt práva na odpojení, kterým je otázka jeho efektivního uplatňování a následné vymahatelnosti. Dle Návrhu je nezbytné přijmout úpravu, která zaměstnancům zajistí ochranu před nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele v případě, že své právo na odpojení uplatní. Zároveň by dle Návrhu měly členské státy zajistit, aby byla zabráněno jakákoli diskriminaci, méně příznivému zacházení, propouštění a jiným nepříznivým opatřením ze strany zaměstnavatelů činěným z důvodu, že zaměstnanec uplatnil nebo se pokusil uplatnit své právo odpojit se. V této souvislosti jsou členské státy taktéž povinny přijmout takovou právní úpravu, která zajistí, aby zaměstnanci, jejichž právo se odpojit je porušováno, měli přístup k rychlému, účinnému a nestrannému řešení sporů a nárok na nápravu v případě porušení jejich práv.³¹

4 Závěr

Na jednu stranu lze chápat důvody, pro které je právo na odpojení stále více aktuální. Jestliže pandemie COVID-19 rozšířila práci na dálku za použití moderních technologií do té míry, že ji využívá více než třetina pracovníků EU, lze mít konstituci práva na odpojení za logické vyústění, jehož cílem je nejen ochránit zaměstnance, ale zároveň jim napomoci ke sladění rodinného a pracovního života.

Na druhou stranu je třeba přistupovat k tomuto právu, resp. jeho zavedení do právního řádu České republiky, kriticky. Pokud dosavadní vnitrostátní

³⁰ Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 obsahujícím doporučení Komisi k právu odpojit se (2019/2181(INL)). In: *Evropský parlament* [informační systém]. Dostupné z: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_CS.html

³¹ Ibid.

právní úprava poskytuje zaměstnanci dostatečnou ochranu před šikanózním (diskriminačním) jednáním zaměstnavatele, který by nerespektoval stanovenou délku týdenní pracovní doby, může se explicitní vyjádření práva na odpojení v ZP jevit jako nadbytečné, jenž by mohlo ještě více přispět k právní hypertrofii. Jinými slovy, pakliže před shora popsaným jednáním (nerespektováním délky pracovní doby zaměstnance ze strany zaměstnavatele) poskytuje zaměstnanci ochranu ust. § 1a odst. 1 písm. e) ZP v kombinaci s ust. § 17 ZP, je pak k zamyšlení, zdali explicitní zavedení práva na odpojení jako institutu ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích nebude pouhou duplikací právní ochrany, kterou zaměstnanci již od roku 2009 poskytuje zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „AZ“). Jednání zaměstnavatele vyžadujícího po zaměstnanci permanentní dostupnost k možné realizaci pracovních úkolů, byť prostřednictvím e-mailu nebo telefonu, po skončení pracovní doby, svým obsahem totiž může naplnit znaky diskriminujícího chování, před kterým je zaměstnanec prostřednictvím AZ již více než 10 let chráněn.

Lze předpokládat, že pokud by dané právo bylo v ZP zakotveno explicitně, zaměstnanci by se toliko nezdráhali „ozvat“ v případech, když by je zaměstnavatel na jejich právech krátil a diskriminoval je, což dle názoru autora aktuálně není běžnou praxí. Pokud však tato hypotéza bude naplněna a dané právo by bylo do právního řádu České republiky zavedeno, mělo by být zájmem zákonodárce soustředit se jednak na jeho přesnou definici (zejména kvůli nejasnostem ohledně začátku a konce pracovní doby u celé řady flexibilních modelů výkonu práce), za druhé na účinné uplatňování tohoto práva a jeho vymahatelnost a konečně za třetí na vhodnou provázanost právní úpravy práva na odpojení v ZP s konkrétními ustanoveními AZ.

Literature

BARANCOVÁ, H. Pracovní právo v digitální době. In: BARANCOVÁ, H. (ed.). *Pracovní právo v digitální době*. Praha: Leges, 2017, s. 9–29. ISBN 978-80-7502-259-2.

- DOLOBÁČ, M. Technostres – ochrana duševného zdravia zamestnanca. In: BARANCOVÁ, H. (ed.). *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017, s. 55–64. ISBN 978-80-7502-259-2.
- KOLARŽÍKOVÁ, L. Odpovědnost (za) robota aneb právo umělé inteligence. *Bulletin advokacie*. 2018, č. 3.
- SOULIER AVOCATS. Is the right to disconnect about to become an effective right for employees in France? *Soulier Avocats* [online]. 2016 [cit. 27. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.soulier-avocats.com/en/is-the-right-to-disconnect-about-to-become-an-effective-right-for-employees-in-france/>
- STANĚK, P., IVANOVÁ, P. *Štvrtá priemyselná revolúcia a piaty civilizáčny zlom*. Bratislava: Vydavateľský dom ELITA, spol. s r. o., 2016. ISBN 978-80-970135-8-5.
- ŠPIDLA, V. Umělá inteligence: Nahradí roboti lidskou práci? *Masarykova demokratická akademie* [online]. 2018 [cit. 25. 3. 2022]. Dostupné z: <http://masarykovaakademie.cz/spidla-umela-inteligence-nahradiroboti-lidskou-praci/>
- ŠVEC, M., OLŠOVSKÁ, A. Transformácia pracovného a sociálneho prostredia zamestnancov: Práca 4.0 – 24/7? In: BARANCOVÁ, H. (ed.). *Pracovné podmienky zamestnancov v období štvrtej priemyselnej revolúcie*. Praha: Leges, 2018. s. 74–88. ISBN 978-80-7502-284-4
- VARGAS LLAVE, O. Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* [online]. 2020 [cit. 25. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-in-the-digital-age>
- VEINBENDER, K. Portugalsko schválilo „právo na odpojení“. Česko k tomu přiměje celoevropská vyhláška. *E15.cz* [online]. 2021 [cit. 30. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/zahranicni/portugalsko-schvalilo-pravo-na-odpojeni-cesko-k-tomu-primeje-celoevropska-vyhlaska-1385230>

Směrnice Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019, o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. In: *EUR-Lex* [právní informační systém]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:32019L1158>

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

Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákoník práce.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

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

Contact – e-mail

stolicej@prf.cuni.cz

LIFE-WORK BALANCE NA RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ A INSPIRACE ZE STÁTŮ EU¹

Adéla Uhrinová

Fakulta právnická, Západočeská univerzita v Plzni, Česká republika

Kristýna Menzelová

Právnická fakulta, Univerzita Karlova, Česká republika

Abstract in original language

Česká republika má jednu z nejdelších rodičovských dovolených v EU, kterou může rodič čerpat dle své volby. Zároveň rodičovskou dovolenou většinou čerpají ženy, což se při jejím delším období může negativně projevit na jejich kariéře. Naproti tomu rodičovský příspěvek však již tolik flexibilní není, resp. je, ale ne pro všechny. Snahy o změnu či zmírnění tohoto nastavení se objevují jak na legislativní úrovni, tak i u konkrétních zaměstnavatelů. Na unijní úrovni si tak kupříkladu směrnice Evropského parlamentu a Rady EU č. 2019/1158 klade za hlavní cíle zvýšit účast žen na pracovním trhu. Zaměstnavatelé rovněž zavádějí množství benefitů a programů za účelem zapojení matky (rodiče) do práce a udržení pracovních vztahů i během péče o malé děti. Překládaný článek rozebírá aktuální právní úpravu v České republice a identifikuje její problematické aspekty. Následně se příspěvek dotýká implementace výše uvedené směrnice a rozebírá snahy zaměstnavatelů o umožnění life-work či work-life balance rodičů.

Keywords in original language

Rodičovská dovolená; Rodičovský příspěvek; Life-work balance; Zaměstnavatel; Zaměstnanec; Pracovní doba.

¹ Příspěvek vznikl díky podpoře poskytované v rámci výzkumného projektu Cooperatio/SOC/LAWS 10 „Labour Law and Social Security Law“.

Abstract

The Czech Republic has one of the longest parental leaves in the EU, which parents can take at their own discretion. The parental leave is mostly taken by women, which means that a quite long period may negatively influence their career. Besides the parental allowance, on the other hand, is not as flexible. Efforts to change or mitigate this setting are being made both at legislative level and by individual employers. At the EU level, Directive 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of the European Union (EU) aims to increase women's participation in the labour market. Employers also introduce a range of benefits and programmes to engage the mother (parent) in work and maintain working relationships while caring for young children. This article analyses the current legislation in the Czech Republic and identifies its problematic aspects. Subsequently, the article deals with the implementation of the aforementioned directive and analyses the efforts of employers to enable work-life balance of parents.

Keywords

Parental Leave; Parental Allowance; Life-work Balance; Employer; Employee; Working time.

1 Úvod

Česká republika má jednu z nejdělsích rodičovských dovolených v EU, kterou může zaměstnanec – rodič čerpat, a to v rozsahu dle své volby. Naproti tomu rodičovský příspěvek, který je během ní zpravidla pobírán, však již tolik flexibilní není. Náleží pouze jednomu rodiči a jeho dřívější vyčerpání je umožněno pouze rodičům s vyššími výdělky namísto všem bez ohledu na předchozí výdělek. Rodičovskou dovolenou nadto zpravidla v České republice čerpají ženy a po delší dobu. Jsou to tedy zpravidla ony, které jsou po dlouhou dobu mimo kontakt se svou prací. Tím tyto ženy přicházejí o možnost dalšího kariérního růstu a také část svých příjmů, což se promítá i do nižší výše starobního důchodu.

Snahy o změnu tohoto nastavení se objevují jak na legislativní úrovni, tak i u konkrétních zaměstnavatelů. Na legislativní úrovni se jedná o směrnici Evropského parlamentu a Rady EU č. 2019/1158 ze dne 20. 6. 2019

o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (dále jen „**Směrnice**“). Tato Směrnice má být implementována do srpna 2022 a jejím hlavním cílem je zvýšit účast žen na pracovním trhu.

Zůstává nicméně otázkou, zda výše popsané snahy jsou a budou k dosažení sladění rodinného a pracovního života zaměstnanců – rodičů dostatečné a zda povedou i k většímu zapojení otců do výkonu svých rodičovských povinností. Cílem tohoto příspěvku je proto posoudit možnosti, jak posílit flexibilitu a sladit rodinný a pracovní život zaměstnanců v období do 3-4 let jejich dítěte.

Konkrétně tak je nejprve rozebrána aktuální právní úprava v České republice, jsou identifikovány stávající překážky této právní úpravy a formulována možná řešení vč. inspirace regulací z jiných členských států EU. Následně se příspěvek dotkne také implementace výše uvedené Směrnice a jejích dopadů. Opomenuty nebudou ani možnosti zaměstnavatele podílet se na snadnějším a lepším uspořádání pracovní doby zaměstnance – rodiče, jeho zákonné povinnosti ve vztahu k těmto zaměstnancům a tradiční benefity poskytované ze strany zaměstnavatelů. Předkládaný článek je založen na analytické, popisné a komparační metodě.

2 Obecně k právům zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o dítě

Skutečnost, že zaměstnanec nebo zaměstnankyně pečují o dítě, je z hlediska pracovního práva významná a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákoník práce**“) ji promítá do celé řady svých ustanovení.

Zaměstnavatel tak při zařazování zaměstnanců do směn musí přihlédnout též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti a zohlednit kupříkladu jejich potřebu odvážet děti do jeslí či školek a vyzvedávat je z nich, nebo nebyť zařazován na noční směny.² Dále má povinnost těmto zaměstnancům na jejich žádost stanovit kratší pracovní dobu nebo vyhovět jejich žádosti o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní

² § 241 odst. 1 zákoníku práce.

doby. Zaměstnavatel pak může tyto žádosti odmítnout jen tehdy, brání-li tomu vážné provozní důvody.³ Těmi jsou dle judikatury Nejvyššího soudu např. znemožnění, narušení nebo vážné ohrožení řádného provozu (plnění úkolů nebo činnosti) zaměstnavatele (viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003) či v omezené míře i závažné nedostatky personálu (viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 5. 6. 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006).

Nad rámec toho zákoník práce chrání rodiče dítěte i jinými způsoby -např. stanovuje, že zaměstnavatel nesmí zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nařídít práci přesčas.⁴ Jedná-li se pak o rodiče pečující o děti do věku 8 let, je zaměstnavatel omezen i ve vysílání zaměstnance na pracovní cestu. Tito zaměstnanci totiž mohou být vysláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem. Přeložit je pak zaměstnavatel může jen na jejich žádost.⁵ Obdobně pak právní úprava přiznává výše uvedená práva zaměstnaných rodičů i osobám, kterým bylo dítě svěřeno do péče nahrazující péči rodičů (např. osvojitelé, pěstouni) na základě rozhodnutí příslušného orgánu.

2.1 Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek

Klasickým institutem, který také zohledňuje péči o dítě, je pak rodičovská dovolená. Ta je upravena v § 196 a násl. zákoníku práce, podle kterého má zaměstnavatel povinnost poskytnout zaměstnankyni nebo zaměstnanci rodičovskou dovolenou, pokud o to požádají. Rodičovská dovolená konkrétně přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký si o ní požádají, nejdéle však do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let věku. Obdobně též mají nárok na rodičovskou dovolenou zaměstnanci, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů dle § 197 zákoníku práce. Nárok na rodičovskou dovolenou mají oba rodiče a mohou ji bez omezení čerpat simultánně.

Během rodičovské dovolené pak rodič zpravidla pobírá rodičovský příspěvek, který je upraven v zákoně č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře,

³ § 241 odst. 2 zákoníku práce.

⁴ § 241 odst. 2 zákoníku práce.

⁵ § 240 odst. 1. zákoníku práce.

ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o státní sociální podpoře**“). Rodičovský příspěvek představuje nejvýznamnější dávku státní sociální podpory, která je poskytována rodiči, který po celý měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o nejmladší dítě v rodině, nejdéle však do 4 let věku dítěte.⁶ Jedná se přitom o dávku rodinnou, obligatorní, netestovanou a univerzální. Je tedy poskytována všem rodičům bez ohledu na jejich příjem, náleží tak i studentkám po dokončení vysoké školy, osobám samostatně výdělečně činným i nezaměstnaným. Všem také náleží ve stejné výši, a to 300 000 Kč v případě péče o jedno dítě a 450 000 Kč v případě péče o dvě nebo více dětí narozených současně. Zatímco celková výše rodičovského příspěvku je pro všechny rodiče stejná, doba pobírání příspěvku závisí jednak na rozhodnutí rodiče, ale také na předchozím příjmu a účasti na nemocenském pojištění.

V průběhu posledních let přitom právě právní úprava rodičovského příspěvku prošla hned několika podstatnými proměnami. Byly upraveny podmínky pro jeho rychlejší čerpání v závislosti na výši dosavadního výdělku. Dále došlo k zvýšení poskytované částky z 220 000 Kč na 300 000 Kč. Aktuálně pak vláda počítá s dalším navýšením – nejtědřejší varianta počítá s navýšením až o patnáct procent, tj. až o 45 000 Kč.⁷ V minulém roce pak došlo k vyřešení dalšího zásadního problému, a to, že rodič při narození dalšího dítěte automaticky nepřijde o zbývající část rodičovského příspěvku čerpaného na doposud nejmladší dítě, ale ta mu bude vyplacena v jedné výplatě.⁸

3 Zhodnocení aktuální právní úpravy, vybrané překážky právní úpravy pro life-work balance a možná řešení

3.1 Přiměřenost délky trvání rodičovské dovolené

Právní úprava rodičovské dovolené je velmi flexibilní, jelikož umožňuje zaměstnancům čerpat rodičovskou dovolenou v rozsahu, o který si zažádají. O délce čerpání rodičovské dovolené tedy primárně rozhodují oni a jsou

⁶ § 30 zákona o státní sociální podpoře.

⁷ VRLÁK, M. Vláda chce navýšit rodičovský příspěvek. Nejtědřejší varianta počítá s patnácti procenty. *Česká televize* [online]. 2022 [cit. 2. 4. 2022]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/domaci/3460560-vlada-chce-navysit-rodicovsky-prispevek-nejstedrejsi-varianta-pocita-s-patnacti>

⁸ § 30a odst. 1 zákona o státní sociální podpoře.

limitování pouze jejím maximálním rozsahem – dosažení 3. roku věku dítěte. Je tak možné rodičovskou dovolenou čerpat i po částech a průběžně ji prodlužovat i s ohledem na svou rodinnou a finanční situaci. Zaměstnavatel je přitom povinen takové žádosti vyhovět a umožnit čerpat rodičovskou dovolenou v rozsahu, o jaký si zaměstnankyně či zaměstnanec požádali.

Rodičovskou dovolenou mohou také čerpat oba zaměstnanci – rodiče současně, jelikož každý z nich má na ni svůj vlastní nárok. Tím se Česká republika liší od modelu společného nároku obou rodičů, který je používán v některých jiných členských státech EU (např. Dánsko, kde existuje sdílený nárok rodičů v rozsahu 32 týdnů⁹). V takovém modelu se totiž čerpání rodičovské dovolené jedním rodičem negativně projeví na délce zbývajících nároku obou rodičů a ten se zkrátí.

Z pohledu zaměstnanců je podle našeho názoru délka rodičovské dovolené přiměřená, a navíc i velmi flexibilní – záleží na zaměstnancích, zda ji budou čerpat v plném rozsahu (tj. do 3 let roku věku dítěte), nebo po kratší dobu. Mohou se také rozhodnout, že nástup na rodičovskou dovolenou odloží o několik týdnů později po skončení mateřské dovolené (či v případě zaměstnance po narození dítěte), budou ji čerpat po částech, současně nebo jen jeden z nich apod.

Naopak zaměstnavatelé mohou považovat téměř tříletou rodičovskou dovolenou za nepřiměřenou a dlouhou, když oproti tomu se celounijní průměr pohybuje okolo 87 týdnů (údaj z let 2012–2014).¹⁰ Zaměstnavatel může mít kupříkladu obavy z toho, že v případě čerpání rodičovské dovolené v maximálním rozsahu může zaměstnankyně či zaměstnanec ztratit know-how, pracovní návyky, kontakt s pracovním týmem apod. Dlouhodobé odloučení zaměstnanec-rodiče od pracovního prostředí tak může také zkomplikovat návrat do zaměstnání.

Tato rizika by se však podle našeho názoru dala snížit budováním firemní kultury podporující (pracující) zaměstnance-rodiče, a to i během čerpání rodičovské dovolené a péče o děti do 3 let (k tomu blíže viz část 6 tohoto článku).

⁹ Denmark – Maternity benefit. *European Commission* [online]. 2022 [cit. 2. 4. 2022]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1107&intPageId=4487&langId=en>

¹⁰ BELLE, J. van. Paternity and parental leave policies across the European Union. *European Commission* [online]. 2015, s. 8 [cit. 2. 4. 2022]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16676&langId=en>

Nejen zaměstnavatel, ale též odborové organizace by mohly možnosti podpory rodičů-zaměstnanců zakotvit v kolektivní smlouvě, a to např. zakotvením povinností zaměstnavatele vůči vracejícím se zaměstnancům.

3.2 Kdy nemožnost souběžného čerpání rodičovského příspěvku oběma rodiči v částečné výši může činit problémy?

Rodičovskou dovolenou mohou čerpat oba rodiče, a to at' už pracují u jiných zaměstnavatelů či u stejného zaměstnavatele. Rodičovský příspěvek však může čerpat jen jeden z rodičů. Není tak možné, aby část rodičovského příspěvku pobíral souběžně jeden i druhý rodič. Existuje však alespoň možnost se v jeho pobírání prostrídat.

Situace, kdy budou oba rodiče na rodičovské dovolené a odkázání pouze na pobírání rodičovského příspěvku jedním z nich, je prakticky představitelná pouze u vysoce příjmových rodičů a po velmi omezenou dobu (ilustrativně: rodičovský příspěvek v maximální výši 47 700 Kč po dobu cca 7 měsíců, tj. při vyměřovacím základu přes 68 000 Kč).

Naopak je však možné, aby oba rodiče vykonávali práci, měli z ní příjem, a přitom jeden z nich stále pobíral rodičovský příspěvek. Omezení výdělečné činnosti rodiče dítěte během pobírání rodičovského příspěvku je totiž již historií, když bylo v roce 2004 zrušeno.¹¹ Podmínka celodenní péče o dítě a omezení využívání jeslí pro děti do 2 let na 92 hodin v měsíci je však zachována,¹² tudíž po dobu výkonu práce musí rodič zabezpečit péči o dítě jiným způsobem – např. v rodině, firemními jeslemi apod.

V případě, že rodiče mají společné příjmy a výdaje, je prakticky lhostejné, kterému konkrétnímu rodiči rodičovský příspěvek náleží. Situace se však komplikuje, pokud rodiče spolu nežijí, nemají společné příjmy a výdaje a dítě je v jejich střídavé péči. Zákon sice tuto situaci předvídá a upřednostňuje, aby se příjemci dohodli, a teprve pokud tak neučiní, určí příjemce krajská

¹¹ Viz čl. I, bod 19 zákona č. 453/2003 Sb., kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

¹² Viz § 31 odst. 3 písm. a) zákona o státní sociální podpoře.

pobočka Úřadu práce.¹³ Tento postup ostatně v případě každotýdenní střídavé péči potvrdil v minulosti i Veřejný ochránce práv.¹⁴

Problematická je situace, kdy každý z rodičů čerpá rodičovskou dovolenou po dobu střídavé péče, kdy se stará o dítě, a po tu dobu mu tedy ze zaměstnání neplyne příjem. Jak bylo popsáno výše, rodičovský příspěvek dostává pouze jeden z nich. Bude pak zřejmě na nich, zda se neformálně mezi sebou domluví a příspěvek mezi sebou poměrně rozdělí, nebo toto nechají promítnout do výše výživného. V tomto ohledu by dle našeho názoru mělo být možné, aby rodičovský příspěvek mohli čerpat oba rodiče, a to v poměrné výši při zohlednění střídavé péče.

Nakonec i s ohledem na to, že účelem rodičovského příspěvku je mimo jiné kompenzovat výpadek příjmu rodiče v důsledku péče o dítě, a to v prvních letech po jeho narození, se domníváme, že by mělo být umožněno oběma rodičům souběžně čerpat tento příspěvek v poměru, ve kterém se namísto zaměstnání věnují dítěti (at' už čerpají rodičovskou dovolenou, či mají kvůli tomu kratší pracovní dobu apod.). Přitom pokud by byla péče o dítě zajištěna po celý měsíc jinak než péčí jedním z rodičů (např. umístěním v jeslích), byl by příspěvek rozdělen mezi oběma rodiči na polovinu.

3.3 Je ospravedlnitelné umožnit rychlejší čerpání rodičovského příspěvku pouze skupinám rodičů – zaměstnanců s vyššími příjmy?

Odstranění horního omezení výše měsíčního rodičovského příspěvku (11 500 Kč) pro osoby s vyššími příjmy bylo provedeno v roce 2018 novelou zákona o státní sociální podpoře.¹⁵ Touto novelou byla zároveň zavedena možnost čerpání rodičovského příspěvku až do výše 7 600 Kč pro osoby, jimž nelze vyměřit denní vyměřovací základ pro účely peněžité pomoci

¹³ Viz § 30a odst. 2 zákona o státní sociální podpoře.

¹⁴ Zpráva o šetření Veřejného ochránce práv ze dne 24. září 2014, sp.zn. 7109/2013/VOP. „Pokud se rodiče dítěte, které je svěřeno do jejích střídavé péče na jednotlivé týdny v kalendářním měsíci (§ 30 b odst. 1 písm. s) zákona o sociální státní podpoře), nedohodnou, kterému z rodičů má náležet rodičovský příspěvek, je úřad práce povinen uvést, komu dávku přizná (§ 30a odst. 2 zákona o sociální státní podpoře). Situace, kdy úřad práce nepřizná dávku ani jednomu rodiči, je v rozporu s účelem zákona o státní sociální podpoře a požadavkem ústavně konformního výkladu.“

¹⁵ Zákonem č. 200/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

v mateřství či nemocenského v souvislosti s porodem, tj. studenty, OSVČ nehradící si nemocenské a ekonomicky neaktivní osoby.

V samotné důvodové zprávě k této novele stojí, že těmito dotčenými osobami byla původní úprava „*chápána jako diskriminující s ohledem na nemožnost volby výše a délky čerpání rodičovského příspěvku*“.¹⁶

V současné době tyto osoby mohou volit výši měsíčního rodičovského příspěvku až do 10 000 Kč (a tedy čerpat rodičovský příspěvek po dobu pevně daných 2,5 let). Do jisté míry tak byla redukována diskriminace, nebo spíše nerovné zacházení, těchto osob, kdy ty si do jisté míry mohou volit výši rodičovského příspěvku, avšak do maxima 10 000 Kč.

V tomto ohledu si klademe otázku, zda je stále nutné mít jakýkoliv limit a zda by nebylo účelnější, aby si rodiče volili výši a dobu pobírání rodičovského příspěvku sami dle svých potřeb. U nízkopříjmových rodin pak právě nízká výše rodičovského příspěvku může znamenat po narození dítěte ekonomické problémy, které by jinak kratší dobou čerpání příspěvku ve vyšší částce, mohly být překlenuty. Obzvláště rodičům – absolventům či studentům, u kterých lze předpokládat žádný či nízký objem naspořených finančních prostředků a kteří budou také v mnoha případech spadat do skupiny ekonomicky nečinného obyvatelstva s limitem rodičovského příspěvku 10 000 Kč měsíčně, by možnost čerpat rodičovský příspěvek v jakékoliv výši mohla výrazně pomoci. Přínosem by přitom nebyla jen finanční pomoc, ale též možné dřívější plné zapojení mladých rodičů do práce a získávání praxe v oboru, který vystudovali. Přitom je také nutno zmínit, že v některých oborech jinak než ve stanovené týdenní pracovní době (40 hod.) nelze praxi vykonávat – např. advokátní koncipientura.¹⁷ Takto motivovaný dřívější nástup do práce se však neobejde bez dostupnosti jeslí, školky či jiného neinstitucionalizovaného hlídání dítěte.

¹⁶ Důvodová zpráva k zákonu č. 200/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, č. 200/2017 Dz. s. 16. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskstqw?O=7&CT=854&CT1=0>

¹⁷ Viz § 37 odst. 1 písm. e) zákona č. 85/1995 Sb., o advokacii, ve znění pozdějších předpisů.

3.4 Omezení návštěvy jeslí dětí do 2 let

Nárok na rodičovský příspěvek je mimo jiné podmíněn osobní celodenní a řádnou péčí o dítě, a to po celý kalendářní měsíc. Podmínka celodenní péče se zmiňuje zejména kvůli tomu, že rodič může při pobírání rodičovského příspěvku zlepšovat sociální situaci rodiny výdělečnou činností (zaměstnáním nebo podnikáním), ale musí v této době zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou. Využívání jeslí, mateřských školek nebo jiných obdobných zařízení pro děti do 2 let je však omezeno. Slučitelné s pobíráním rodičovského příspěvku je umístění dítěte do takových zařízení na maximálně 92 hodin v kalendářním měsíci.¹⁸ Pouze u dětí starších 2 let se tato docházka nesleduje.

Ačkoliv účelem rodičovského příspěvku je v případě zaměstnanců jednak kompenzace výpadku příjmu, a dále obecně těž podpora osobní celodenní a řádné péče o dítě v útlém věku,¹⁹ jeho výše může být v mnoha případech nedostatečná a výdělečná činnost obou rodičů tudíž nutností. Omezení návštěvy jeslí a podobných zařízení však může toto komplikovat, a to zejména, pokud rodiče nemohou pracovat po kratší pracovní dobu. Stejně jako Komendová²⁰ se tak kloníme k tomu, aby se účel rodičovského příspěvku přehodnotil a do popředí se dostala jeho kompenzační funkce v souvislosti se zvýšenými náklady rodičů na dítě (a možné úhrady poplatku za jesle či obdobné zařízení).

4 Porovnání s dalšími státy EU

Rodičovskou dovolenou poskytují zaměstnancům všechny státy EU.²¹ V každém z nich se však právní úprava rodičovské dovolené liší. Odlišná je zejména její délka a povaha samotného nároku (zda se jedná o nárok individuální nebo společný). Zároveň se liší i výše rodičovského příspěvku poskytovaného během rodičovské dovolené a jeho jednotlivých dávek a délka pobírání těchto dávek.

¹⁸ § 31 odst. 3 písm. a) zákona o státní sociální podpoře.

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

²⁰ KOMENDOVÁ, J. Rodičovský příspěvek z pohledu aktuálního legislativního vývoje. *Právní rozhledy*. 2020, roč. 28, č. 4, s. 131.

²¹ BELLE, J. van. Paternity and parental leave policies across the European Union. *European Commission* [online]. 2015, s. 8 [cit. 2. 4. 2022]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16676&langId=en>

Např. v Německu je možné rodičovskou dovolenou čerpat stejně jako v České republice až do 3 let dítěte. Rodičovský příspěvek je nicméně možné čerpat pouze po dobu maximálně 14 měsíců (pokud oba rodiče využijí alespoň 2 měsíce). Základní výše rodičovského příspěvku se pohybuje od 300 do 1 800 € měsíčně v závislosti na výši příjmu rodiče před narozením dítěte. Zaměstnanci jsou přitom oprávněni během čerpání rodičovského příspěvku pracovat, a to až v rozsahu 32 hodin týdně.²² Na rozdíl od české právní úpravy je tak odlišně koncipován především rodičovský příspěvek, když je zaměstnanci poskytován kratší dobu a garantuje zaměstnanci relativně vysokou měsíční dávku, jejíž výše je závislá na výši předchozího příjmu. Rodičovský příspěvek je tak výrazně více založen na principu zásluhovosti. Vedle toho jsou v Německu oproti České republice k čerpání rodičovského příspěvku (a společně s tím i rodičovské dovolené) více motivováni otci, neboť pokud bude dovolenou čerpat i otec (tj. i druhý rodič), získá rodina další 2 měsíce nad rámec základních 12 měsíců rodičovského příspěvku.

I na Slovensku pak je rodičovská dovolená stejně dlouhá jako v České republice – může být čerpána až do tří let věku dítěte. Odlišně je poté opětovně upraven právě rodičovský příspěvek, když není stanovena celková částka, kterou může zaměstnanec vyčerpat, ale pouze paušální měsíční částka, která činí 370 € měsíčně, pokud byla v souvislosti s narozením dítěte předtím čerpána mateřská dovolená, jinak 270 € měsíčně. Domníváme se, že tento koncept a ostatně i výše dávky (obdobně jako v některých případech v České republice) nejsou vhodné, neboť poskytovaná částka v tomto případě dostatečně nezabezpečuje rodiče, který o dítě pečuje a není možné čerpat dávku po kratší dobu ve vyšším rozsahu. Na druhou stranu slovenská právní úprava nikterak neomezuje rodiče ve využívání jeslí, mateřských školek nebo jiných obdobných zařízení pro děti do 2 let, což by bylo vhodné zavést i v České republice. Rodiče tak na Slovensku mají pouze povinnost zabezpečit řádnou péči o dítě.²³

²² Family benefits. *Familienportal* [online]. [cit. 5. 4. 2022]. Dostupné z: <https://familienportal.de/familienportal/meta/languages/family-benefits>

²³ § 3 odst. 1 písm. a) zákona č. 571/2009 Z. z., o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov.

I další země upravují rodičovskou dovolenou a příspěvek odlišně. Namátkově lze poukázat např. na právní úpravu v Estonsku a Itálii:²⁴

Stát EU	Délka rodičovské dovolené	Výše rodičovského příspěvku
Estonsko	Až do 3. roku věku dítěte. Rodinný nárok.	Rodičovský příspěvek ve výši 100 % průměrného výdělku po dobu 62 týdnů od ukončení mateřské dovolené, s horní hranicí rovnající se trojnásobku průměrného výdělku za předminulý rok (v roce 2021 3 821,55 € ²⁵).
Itálie	6 měsíců. Individuální nárok. Celková délka čerpaná oběma rodiči však nesmí přesáhnout 10 měsíců. Pokud dovolenou čerpá v délce 3 měsíců i otec dítěte, prodlužuje se délka na 11 měsíců. ²⁶	30 % průměrného denního výdělku. Vyplácí se pouze za prvních 6 měsíců, které rodina čerpá (tj. zbývající 4 měsíce jsou neplacené), a to pouze v případě, že je čerpáno na dítě mladší 6 let. Pro osoby s nízkými příjmy, je poskytována testovaná dávka za zbývající měsíce a za všechny měsíce, kdy je příspěvek čerpán na dítě ve věku 6–12 let.

Je tedy zřejmé, že některé státy je možné považovat za progresivní, když rodiči nabízejí relativně výhodné podmínky pro založení rodiny – např. estonská právní úprava poskytuje zaměstnancům relativně vysoký rodičovský příspěvek. Rodiče zároveň nejsou omezeni ve výkonu práce, pokud však dosáhnou určitého výdělku, výše příspěvku se jim částečně poníží. Některé právní úpravy naopak zaměstnanci garantují pouze krátkou rodičovskou dovolenou bez žádného rodičovského příspěvku – viz např. Malta. Ačkoliv pak na Maltě existují i jiné formy státní podpory rodin s dětmi, nejsou ani tyto dostatečně vysoké. Domníváme se, že právě nedostatečná podpora zaměstnanců pečujících o dítě stran neposkytování rodičovského příspěvku může být jedním z důvodů, proč Malta v unijním srovnání vykazuje nejnižší

²⁴ Parental leave systems. *OECD* [online]. 2021, s. 18 [cit. 5. 4. 2022]. Dostupné z: https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf

²⁵ Estonia – Parental benefit. *European Commission* [online]. [cit. 25. 4. 2022]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1108&langId=en&intPageId=5054>

²⁶ Indennità per congedo parentale per lavoratrici e lavoratori dipendenti. *Istituto Nazionale della Previdenza Sociale* [online]. [cit. 25. 4. 2022]. Dostupné z: <https://www.inps.it/prestazioni-servizi/indennita-per-congedo-parentale-per-lavoratrici-e-lavoratori-dipendenti>

porodnost.²⁷ Lze tak uzavřít, že důsledkem odlišných úprav rodičovské podpory je také odlišná finanční podpora zaměstnanců pečujících o děti.

5 Dopady Směrnice o sladování

5.1 Relevantní ustanovení Směrnice a soulad s českou právní úpravou

S ohledem na shora uvedené se i na evropské úrovni v nedávné době začaly objevovat snahy o vyřešení problematických aspektů work-life balance rodičů a o určité narovnání značné diverzity jednotlivých právních úprav v rámci členských států EU. Za výsledek těchto snah lze považovat Směrnici, jejímž hlavním cílem je podpořit účast žen na pracovním trhu, a to zejména tím, že mužům usnadní čerpat dovolenou z rodinných důvodů. Uvedenou Směrnici musí jednotlivé státy implementovat nejpozději do 2. 8. 2022.

Ve vztahu k čerpání rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku pak Směrnice požaduje, aby členské státy zajistily/upravily/zvážily:

- Rodičovskou dovolenou v délce nejméně čtyř měsíců, kterou budou moci rodiče čerpat do doby, než dítě dosáhne určitého věku, který nesmí být vyšší než 8 let. V České republice je tento požadavek naplněn, když rodičovskou dovolenou je možné čerpat až do 3 let dítěte (tj. maximálně 3 roky). V souvislosti s tímto pravidlem se ze strany aktuální vládní koalice objevují i další návrhy, které by umožnily zaměstnancům čerpat další dva měsíce volna do 8 let věku dítěte – tedy na jedno dítě do 8 let by matka mohla vyčerpat dva měsíce a stejně tak dostane dva měsíce i otec. Zda se nicméně některý z těchto návrhů prosadí, zatím není jisté.
- Dva měsíce rodičovské dovolené (z minimálně čtyř měsíců), které nebude možné převést na druhého rodiče. V České republice mají oba rodiče vlastní nárok na rodičovskou dovolenou bez ohledu na čerpání rodičovské dovolené druhým rodičem. Požadavek Směrnice tak pro českou právní úpravu nemá relevanci. V tomto ohledu nicméně nelze vyloučit, že aktuální nastavení rodičovského příspěvku dozná

²⁷ Fertility statistics. Eurostat [online]. 2019 [cit. 5. 4. 2022]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Fertility_statistics

změny díky čl. 8 odst. 3 Směrnice, který požaduje, aby byl rodičovský příspěvek stanoven způsobem, který by usnadnil čerpání rodičovské dovolené oběma rodiči.²⁸

- Lhůtu pro oznámení čerpání rodičovské dovolené a zároveň aby žádost o dovolenou obsahovala začátek a konec doby čerpání dovolené. Aktuální česká právní úprava předpokládá, že při ukončení mateřské dovolené by zaměstnankyně měla zaměstnavateli oznámit úmysl čerpat rodičovskou dovolenou a sdělit její plánovanou délku. Pokud tak neučiní, vychází se obvykle z předpokladu, že bude pečovat o dítě do 3 let jeho věku.²⁹ V souladu s tímto pravidlem by tak Česká republika měla přistoupit k precizaci právní úpravy a zakotvení povinnosti zaměstnankyně oznamovat zaměstnavateli nástup na dovolenou včetně bližších podmínek (mj. stanovit lhůtu pro oznámení).
- Možnost podmítnut právo na rodičovskou dovolenou splněním požadavku na odpracovanou dobu nebo dobu trvání pracovního poměru ne delší než 1 rok (v případě po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou u téhož zaměstnavatele se pro účely výpočtu rozhodné doby zohlední souhrn těchto smluv). V České republice nebyla zavedena žádná podmínka trvání pracovního poměru. Dle našeho názoru by v tomto ohledu nemělo dojít a spíše nedojde k žádným změnám – silnější ochrana zaměstnanců bude podle našeho názoru ponechána na stávající úrovni.
- Možnost stanovit okolnosti, za kterých může být po projednání v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi zaměstnavateli umožněno odložit poskytnutí rodičovské dovolené o přiměřenou dobu z důvodu, že by čerpání rodičovské dovolené v požadovanou dobu vážně narušilo řádné fungování zaměstnavatele. V České republice neexistuje právo zaměstnavatele jakkoliv bránit zaměstnancům v čerpání rodičovské dovolené. Domníváme se, že při zajištění adekvátní ochrany zaměstnance

²⁸ RANDLOVÁ, N., BRÁZDOVÁ, L. Work-life balance. *Práce a mzda* [online]. 2020, roč. 4, č. 3, s. 28 [cit. 2. 4. 2022]. Dostupné z: <https://www.randls.com/wp-content/uploads/work-life-balance.pdf>

²⁹ DANĚK, A. Mateřská a rodičovská dovolená v souvislostech zdravotního pojištění. *Zdravotní pojištění* [online]. 2016, č. 4, s. 16 [cit. 2. 4. 2022]. Dostupné z: https://www.cssz.cz/documents/20143/248078/NP_10_2016_ing_antonin_danek.pdf/e9830ad1-c6e0-9f96-5cd8-380dac4a8c20

a přihlídnutí i k jeho potřebám by bylo možné uvažovat o zavedení tohoto práva pouze za současného stanovení dalších podmínek. Za vhodnou podmínku lze považovat např. dosažení určitého věku dítěte (např. věku 1 roku dítěte) nebo povinnost zaměstnavatele, pokud o to zaměstnanec požádá, zajistit pro zaměstnance určitou formu péče o dítě (např. zavedením firemních jeslí apod., a to zejm. u dětí do 2 let věku tak, aby byla dodržena povinnost zajistit celodenní a řádnou péči o dítě a aby zaměstnanec nepřišel o nárok na rodičovský příspěvek.

- Nezbytná opatření k zajištění toho, aby zaměstnanci měli právo žádat o čerpání rodičovské dovolené pružnými způsoby. Máme zato, že právní úprava v České republice umožňuje zaměstnancům pružně čerpat rodičovskou dovolenou – mohou ji čerpat oba rodiče a nemusí od zaměstnavatele vyžadovat předchozí souhlas.
- Výši rodičovského příspěvku, kterou má určit členský stát nebo sociální partneři takovým způsobem, aby se usnadnilo čerpání rodičovské dovolené oběma rodiči. Je zřejmé, že právě za účelem naplnění tohoto pravidla bude muset Česká republika přijmout další opatření. Předpokládáme – jak ostatně vyplývá také z bodu 29 a 31 odůvodnění Směrnice – že zejména u mužů bude hlavním motivátorem k čerpání rodičovské dovolené adekvátní výše rodičovského příspěvku, která mu zajistí slušnou životní úroveň. To je aktuálně problematické. Budeme tak muset počkat, zda např. s ohledem na výše uvedenou povinnost nedojde k navýšení rodičovského příspěvku či jeho rozdělení mezi oba rodiče.
- Nezbytná opatření k zajištění toho, aby zaměstnanci s dětmi do určitého věku, který činí nejméně 8 let, a pečující osoby měli právo žádat o pružné uspořádání práce za účelem péče o dítě. V České republice této povinnosti odpovídá zejména § 241 odst. 2 zákoníku práce. Přestože toto ustanovení naplňuje Směrnici kladené požadavky, jeví se aktuální úprava jako spíše neúplná, když např. nezakotvuje možnost předčasného ukončení schváleného režimu a návrat do původního režimu³⁰ (pokud tak není smluvně stranami dojednáno) nebo

³⁰ K tomu viz TOMŠEJ, J. Pružné uspořádání práce: nový institut pracovního práva? In: PICHRŤ, J., TOMŠEJ, J. a kol. *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 38.

naopak nikterak neřeší situaci, kdy zaměstnanec nemá možnost zajistit další péči o dítě (např. s ohledem na nedostatečný počet míst v předškolních vzdělávacích zařízeních).³¹

S ohledem na vysokou míru sociálního zajištění a skutečnost, že většina výše uvedených „novot“ u nás již v určité podobě existuje, nebude Česká republika muset kvůli Směrnici přistupovat k razantním změnám právní úpravy. Český zákonodárce se tak bude muset vypořádat zejména s možností zaměstnance flexibilně čerpat rodičovskou dovolenou a zvážit doplnění některých dalších podpůrných nástrojů vedoucích k flexibilnímu rozvržení práce zaměstnance (např. stanovit jasná pravidla pro předčasné ukončení rodičovské dovolené či její čerpání po částech). Dále by měl zvážit také výši rodičovského příspěvku a položit si otázku, zda v aktuální výši skutečně poskytuje adekvátní podporu zaměstnanci-roděči.

5.2 Dosavadní stav implementace v České republice

Ačkoliv Směrnice s ohledem na shora uvedené zjevně nepovede k zásadním změnám právní úpravy, dosud již vyvolávala celou řadu rozsáhlých odborných debat. Krátce po jejím přijetí se tak začaly objevovat i první návrhy na změnu legislativy a její implementaci. První snahy o implementaci dané Směrnice (resp. jejích některých povinností) se začaly objevovat již koncem roku 2019, kdy skupina poslanců ve snaze zlepšit situaci rodičů předložila návrh zákona (sněmovní tisk č. 640³²), dle kterého by zaměstnanci mohli požádat o návrat k původní pracovní době poté, co v souladu s § 241 zákoníku práce bylo vyhověno jejich žádosti o kratší pracovní dobu. Zároveň navrhovali, aby tak zaměstnavatel a zaměstnanec měli možnost např. uzavřít dohodu o provedení práce na stejně druhově vymezené činnosti.

Vláda nicméně k tomuto návrhu vydala nesouhlasné stanovisko³³, ve kterém namítala, že navrhovaná změna je nadbytečná. K tomu zejména konstatovala, že právní úprava rodičovské dovolené je natolik flexibilní, že umožňuje

³¹ K tomu viz MORÁVEK, J. Rodičovská dovolená – (nejen) úvahy de lege ferenda. In: PICHT, J., TOMŠEJ, J. a kol. *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 106.

³² Sněmovní tisk 640/0 Novela z. – zákoník práce. *Poslanecká sněmovna* [online]. [cit. 25. 4. 2022]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=8&ct=640&ct1=0>

³³ Sněmovní tisk 640/1 Stanovisko vlády k tisku 640/0. *Poslanecká sněmovna* [online]. [cit. 25. 4. 2022]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=8&ct=640&ct1=1>

čerpat rodičovskou dovolenou a vykonávat práci ve stejném pracovněprávním vztahu. Zaměstnanec dále nemusí žádat o rodičovskou dovolenou hned po skončení mateřské dovolené, může žádat o její čerpání pouze na určitou dobu (např. 2 dnů, 1 týdne, 3 měsíců, 1 roku, 2 let), a to i opakovaně. Není přitom ani vyloučeno, aby rodičovská dovolená byla čerpána po dnech jen v některé dny v týdnu. Umožnění sjednání stejného druhu vykonávané práce ve více pracovněprávních vztazích by pak mohlo vést k obcházení právní úpravy limitace práce přesčas a k neproplácení zákonných příplatků.

Závěrem vláda ve svém stanovisku uvedla, že daná problematika souvisí s implementací Směrnice, kterou vláda plánuje přijmout po dosažení konsenzu se sociálními partnery nejpozději do 2. 8. 2022. Následně pak organizační výbor poslanecké sněmovny začátkem ledna 2020 doporučil návrh zákona k projednání, nicméně zákon se nedostal ani do prvního čtení, neboť jeho projednávání bylo ukončeno s koncem volebního období.

Některé dílčí aspekty směřující k zajištění flexibilnějšího rozvržení pracovní doby rodičů měl přinést i návrh zákona týkající se práce z domova, který měl přinést změny § 317 zákoníku práce. Pokud by byl přijat, umožnil by rodičům mj. zažádat o práci z domova. Zaměstnavatel by pak měl povinnost rodičům v určitém rozsahu vyhovět. I tato novela se však setkala s nesouhlasem u vlády, organizační výbor ji doporučil k projednání, a nakonec bylo její projednání ukončeno s koncem volebního období.

Aktuálně tak od přijetí Směrnice prozatím nebyl předložen návrh či přijat zákon, který by přinesl konkrétní změny na poli work-life balance rodičů. Přijetí takového zákona přitom nelze očekávat ani ve lhůtě stanovené pro implementaci Směrnice.

5.3 Příklad implementace ve státech EU – Finsko

Na rozdíl od České republiky pak na Směrnici již reagovaly některé jiné státy Evropské unie. Za účelem implementace Směrnice např. Finsko přistoupilo k rozsáhlé reformě systému tzv. rodinných dovolených. Reforma vstoupí v platnost 1. 8. 2022 a bude mít dopady na rodiče dětí narozených po 4. 9. 2022.

Předmětná reforma si přitom klade hned několik cílů. Zaprvé má být rodinná dovolená rovnoměrněji rozdělena mezi rodiče a mají být lépe zohledněny různé typy rodin (osvojitelé, samoživitelé/ky, vícečlenné rodiny apod.). Zadruhé je cílem, aby se matky mohly vrátit na trh práce rychleji než v současnosti.³⁴

Dle nové úpravy tak budou mít oba rodiče ze zákona nárok na stejně dlouhou rodičovskou dovolenou v délce 160 pracovních dní (tj. 320 pracovních dní celkem). Za pracovní den se však pro účely rodičovské dovolené považuje i sobota (tj. pondělí až sobota). Zároveň bylo přistoupeno k určité možnosti variovat s nárokem na dovolenou. Byla tak odsouhlasena možnost převést až 63 dní ze 160denní rodičovské dovolené na druhého rodiče, nebo další osoby, které se o dítě starají – typicky partner rodiče u odloučených rodičů. Situace je odlišná v případě rodin s jedním rodičem. V těchto případech bude mít rodič nárok na rodičovskou dovolenou v souhrnné výši. Nad rámec toho bude tento rodič oprávněn převést až 126 dní na jinou osobu.

Finský zákonodárce poté zakotvil i povinnost zaměstnance informovat zaměstnavatele o plánovaném čerpání rodičovské dovolené nejpozději 2 měsíce před plánovaným nástupem, pokud se jedná o dovolenou delší 12 měsíců. Pokud se jedná o kratší dovolenou, postačí 1 měsíc předem.

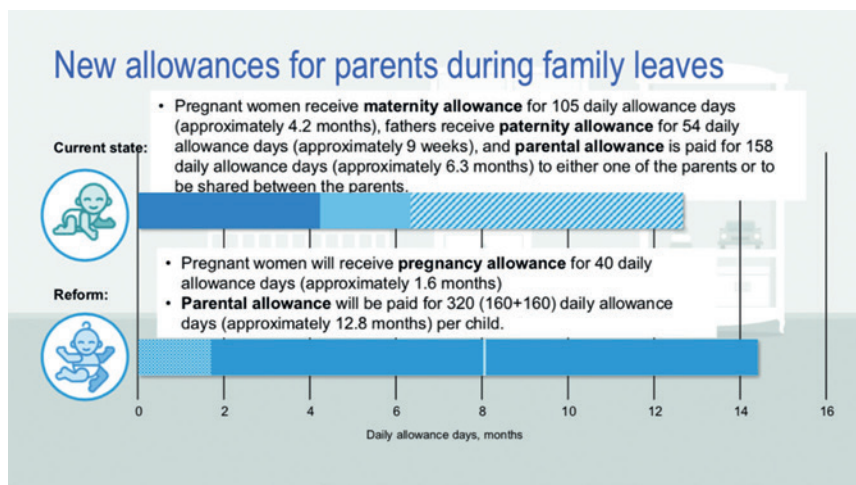
Rodič na rodičovské dovolené má nárok na rodičovský příspěvek, ten je vypočítáván na základě předchozí výdělečné činnosti. Jeho minimální výše v případech, kdy rodič nemá žádný příjem nebo pokud je roční příjem nižší než minimální mzda, činí pro rok 2022 29,67 € za pracovní den. Finské právní předpisy na rozdíl od českých neumožňují rodiči pracovat a zároveň čerpat rodičovský příspěvek.³⁵

³⁴ Family leave reform to increase gender equality and flexibility in daily lives of today's families and in everyday working life. *Ministry of Social Affairs and Health* [online]. Finsko, 2021 [cit. 5. 4. 2022]. Dostupné z: <https://stm.fi/en/-/family-leave-reform-to-increase-gender-equality-and-flexibility-in-daily-lives-of-today-s-families-and-in-everyday-working-life>

³⁵ SÄRKKINEN, H. a Tuula HAATAINEN. Family leave reform [online]. Finsko, 2021, 12 [cit. 5. 4. 2022]. Dostupné z: <https://stm.fi/documents/1271139/91178810/17+09+2021+perhevapaaudistus+diat+ENG.pdf/19301e44-4dd7-4fd3-7fe3-bafc39c38932/17+09+2021+perhevapaaudistus+diat+ENG.pdf/17+09+2021+perhevapaaudistus+diat+ENG.pdf?t=1631862610201>

Princip zásluhovosti se nepromítá stejně jako v České republice do horního limitu čerpání tohoto příspěvku některými rodiči, ale přímo se odráží do měsíční výše rodinného příspěvku. Inspirací pro další státy vč. České republiky by mohl být systém převodů rodičovské dovolené i na jiné osoby než rodiče a s tím zapojení do péče širší okruh rodiny, který je doposud spíše vázán na případy ošetřování dítěte mladšího 10 let či péči o děj spojené s čerpáním ošetrového.³⁶

Konkrétní změny jsou viditelné také na následujícím grafu³⁷:



6 Jak sladování péče o dítě a práce vypadá v praxi a jak se něm podílejí zaměstnavatelé?

Zákoník práce stanovuje v oblasti sladování práce a péče o dítě minimální požadavky kladené na zaměstnavatele (k tomu viz výše). Tyto však v praxi zpravidla nejsou dostatečné. I proto celá řada zaměstnavatelů jde v podpoře rodičů-zaměstnanců mnohem dále a vytváří vlastní nástroje a programy podpory rodičů. Vytvoření vhodných pracovních podmínek pro rodiče s dětmi a poskytování benefitů přitom nemusí znamenat pouze výhody

³⁶ § 39 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů a § 191 zákoníku práce.

³⁷ Family leave reform 2022. Kela [online]. 2021 [cit. 31. 5. 2022]. Dostupné z: <https://www.kela.fi/web/en/family-leave-reform-2022>

pro zaměstnance, ale též pro samotného zaměstnavatele. Větší podporou může posílit loajalitu svých zaměstnanců, nebo naopak zajistit příliv nových zaměstnanců. Vhodné nastavení pracovních podmínek a benefitů může nadto zaměstnavateli ušetřit i náklady spojené s návratem kvalifikovaných zaměstnanců zpátky do práce a udržení know-how zaměstnance.

Některé reálné snahy zaměstnavatelů a vybrané benefity pro zaměstnance pečující o malé děti budou obsahem této části příspěvku.

6.1 Podpora zaměstnanců na rodičovské dovolené a udržení kontaktu s prací a pracovním kolektivem

V průběhu čerpání rodičovské dovolené nemusí pracovněprávní vztah naprosto „ochladnout“, naopak může být živěn tak, aby po skončení rodičovské dovolené mohl návrat zaměstnance proběhnout hladce. V praxi se můžeme setkat s následující podporou a benefity ze strany zaměstnavatelů.

6.1.1 Průběžné vzdělávání rodičů na rodičovské dovolené – možnost účasti na školení

Průběžné vzdělávání a prohlubování kvalifikace je povinností každého zaměstnance. Nadto o prohlubování kvalifikace zaměstnanců dbá také zaměstnavatel, který může zaměstnanci uložit např. účast na školení.³⁸ Zaměstnavatelé by tak měli umožňovat účast zaměstnanců na rodičovské dovolené na vzdělávacích kurzech a školeních, jelikož ti jsou stále jejich zaměstnanci. Pouze výjimečně by tak nemuseli činit, a to podle našeho názoru zejména s ohledem na charakter obsahu školení (např. časově omezené téma, téma velmi aktuální, které nebude mít po návratu z rodičovské dovolené význam apod.), popř. pokud by se jednalo o benefit, který by byl navázán na předchozí výkon práce a pracovní výsledek zaměstnance.

Možnou diskriminací v oblasti odmítnutí účasti zaměstnance na rodičovské dovolené na školení se zabýval v minulosti i veřejný ochránce práv. Ten dospěl k závěru, že by odmítnutí poskytování tohoto benefitu zaměstnancům na rodičovské dovolené nemělo mít především negativní dopad na další působení zaměstnance u zaměstnavatele poté, co se vrátí z rodičovské

³⁸ § 230 odst. 2 zákoníku práce.

dovolené. V opačném případě se může jednat o diskriminaci zaměstnanců na rodičovské dovolené.³⁹

Možnost účastnit se profesních školení a vzdělávacích aktivit i během rodičovské dovolené je nadto i podle průzkumu mezi zaměstnanci vnímána jako druhé nejvhodnější opatření ze strany zaměstnavatele, jak neztratit kontakt se svou profesí během rodičovské dovolené.⁴⁰

6.1.2 Podpora udržování kontaktu s pracovním kolektivem, informování o dění u zaměstnavatele

Vzhledem k tomu, že pracovněprávní vztah je nejen právní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ale inherentně obsahuje i lidskou rovinu propojující zaměstnance s pracovním kolektivem, je žádoucí, aby během dlouhodobější překážky na straně zaměstnance (tedy např. rodičovská dovolená), byl tento vztah a sociální vazby v něm dále živeny.

Nejčastějším způsobem, kterým podle nedávné statistiky zaměstnavatelé udržují kontakt se zaměstnanci na rodičovské dovolené je přitom možnost účastnit se společenských akcí. Za ním následuje informování o dění u zaměstnavatele formou firemních novin, newsletteru a informačních dokumentů.⁴¹ Naopak vůbec se zaměstnanci na rodičovské dovolené nekomunikuje cca 35 % zaměstnavatelů, což může vést k vzájemnému odcizení a také ohrožení následného návratu zaměstnance zpátky do práce.

6.1.3 Možnost pracovat na nárazových projektech

Vhodným způsobem pro zapojení zaměstnanců – rodičů na rodičovské dovolené do práce u stávajícího zaměstnavatele může být sjednání dohody

³⁹ Stanovisko veřejného ochránce práv z 27. 1. 2020, sp.zn. 5973/2019/VOP/HB. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/7784>

⁴⁰ Prvním je možnost přivýdělku u zaměstnavatele formou práce na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, a naopak třetím je možnost účastnit se firemních (společenských) akcí. Dotaz se týkal toho, co respondenti považují za nejvhodnější opatření ze strany zaměstnavatele pro to, aby rodič na MD/RD neztratil kontakt se svou profesí. Dotaz byl položen 473 respondentům, kteří již nejsou na rodičovské dovolené, a přitom pečují o dítě do 15 let. Viz LENOCHOVÁ, L. Zpráva z průzkumu potřeb rodičů a pečujících osob v oblasti sladování pracovního a soukromého života. *Sít' pro rodinu* [online]. s. 16 [cit. 5. 4. 2022]. Dostupné z: <https://sitprorodinu.cz/assets/media/files/Projekty/PoRod/Vyhodnocen%C3%AD%20dotazn%C3%ADkov%C3%A9ho%C5%A1et%C5%99en%C3%AD%20pot%C5%99eb%20rodi%C4%8D%C5%AF.pdf>

⁴¹ *Ibid.*, s. 12.

o pracovní činnosti, dohody o provedení práce či sjednání nové pracovní smlouvy, vždy však s jiným druhem práce. Alternativně je také možné uvažovat o „dočasném přerušení“ rodičovské dovolené, resp. jejím ukončením a návratu do práce např. na částečný pracovní úvazek (kratší pracovní dobu), přičemž po skončení projektu by zaměstnanec opět nastoupil na rodičovskou dovolenou. Nakonec v souladu se stanoviskem vlády (viz výše) je také možné čerpat rodičovskou dovolenou pouze několik dní v týdnu a po zbytek týdne pracovat.

Dle statistik je právě možnost pracovat v pracovněprávním vztahu založeném některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr považována zaměstnanci za nejvhodnější opatření k tomu, aby rodič na rodičovské dovolené neztratil kontakt se svou profesí.⁴²

6.2 Návrat rodiče do práce po ukončení rodičovské dovolené a možnosti skloubení péče o dítě s prací

6.2.1 Zajištění péče o dítě

Návrat rodiče do zaměstnání po rodičovské dovolené (nebo i během ní při práci např. na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) může zkomplikovat zajištění péče o dítě po dobu výkonu práce. Nedostatek státních jeslí a školek je již téměř notorií, když i k lednu 2020 chybělo dle analýzy MPSV přibližně 20 000 míst pro děti mladší 3 let v zařízeních péče o předškolní děti.⁴³

Tomuto trendu nepomáhá ani fakt, že stále většina zaměstnavatelů obecně nenabízí benefity podporující sladění práce a rodiny. Dle průzkumu mezi zaměstnanci vyšlo najevo, že takových zaměstnavatelů je téměř třetina.

⁴² LENOCHOVÁ, L. Zpráva z průzkumu potřeb rodičů a pečujících osob v oblasti sladování pracovního a soukromého života. *Sít' pro rodinu* [online]. s. 16 [cit. 5. 4. 2022]. Dostupné z: <https://sitprorodinu.cz/assets/media/files/Projekty/PoRod/Vyhodnocen%C3%AD%20dotazn%C3%ADkov%C3%A9ho%20%C5%A1et%C5%99en%C3%AD%20pot%C5%99eb%20rodi%C4%8D%C5%AF.pdf>

⁴³ Dle Analýzy chybí přibližně 20 000 míst pro děti mladší 3 let v zařízeních péče o předškolní děti. Viz Analýza dostupnosti zařízení péče o děti v předškolním věku. Se zaměřením na mateřské školy a dětské skupiny. *Oddělení evaluací MPSV* [online]. 2020, s. 36 [cit. 5. 4. 2022]. Dostupné z: http://www.dsmpsv.cz/images/ke_stazeni/Anal%C3%BDza_dostupnosti_za%C5%99%C3%ADzen%C3%AD_p%C3%A9%C4%8De_o_p%C5%99ed%C5%A1koln%C3%AD_d%C4%9Bti.pdf

U 21 % zaměstnavatelů existuje alespoň možnost čerpat volno na péči o člena rodiny v případě potřeby (nehledě na to, že zpravidla jde o omluvitelnou překážku na straně zaměstnance) a u 14 % zaměstnavatelů existuje možnost vzít dítě v případě potřeby do zaměstnání.⁴⁴

Pouze menšina zaměstnavatelů si je tak vědoma problému s nedostatkem míst ve státních jeslích a mateřských školkách (a patrně též nízké míry nezaměstnanosti) a snaží se rodičům-zaměstnancům se zajištěním péče o jejich malé děti pomoci a třeba i tak urychlit jejich návrat do zaměstnání.

Kromě výše jmenovaného se v praxi také setkáváme s firemními jeslemi a školkami či nejrůznějšími příspěvky na soukromé jesle a školky,⁴⁵ které jinak stojí rodiče několik tisíc korun měsíčně. Podle průzkumu nabízí možnost umístění dítěte do zařízení pro předškolní děti (mikrojesle, dětskou skupinu, firemní školku) cca 8 % zaměstnavatelů, zatímco cca 2 % poskytují finanční příspěvek na předškolní děti.⁴⁶

Firemní školka, resp. mateřská škola určená ke vzdělávání dětí zaměstnanců zřizovatele nebo jiného zaměstnavatele nebo zaměstnavatelů, zřizovatelé umožňuje, aby stanovil vlastní kritéria pro přijetí dětí do školky. Zároveň jsou u těchto mateřských školek dány další odchylky, např. nevztahuje se na ně ustanovení o stanoveném termínu zápisu, či přednostní přijímání dětí starších 3 let s trvalým pobytem ve školském obvodu školky.⁴⁷

⁴⁴ LENOCHOVÁ, L. Zpráva z průzkumu potřeb rodičů a pečujících osob v oblasti sladování pracovního a soukromého života. *Sít' pro rodinu* [online]. s. 22 [cit. 5. 4. 2022]. Dostupné z: <https://sitprorodinu.cz/assets/media/files/Projekty/PoRod/Vyhodnocen%C3%AD%20dotazn%C3%ADkov%C3%A9ho%20%C5%A1et%C5%99en%C3%AD%20pot%C5%99eb%20rodi%C4%8D%C5%AF.pdf>

⁴⁵ Např. společnost Energie ČS či ING Bank takový příspěvek nabízejí jako zaměstnanecký benefit. Viz: https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/benefit-zamestnanec-prace-zamestnani-firma-zamestnavatel-bonus-pracovnik-zamestnancke-vyhody.A191212_121340_podnikani_daja_nabo_https://zpravy.aktualne.cz/finance/deset-tisic-mesicne-kdyz-se-vratite-uz-i-benefity-pro-rodice/r~db53714e219f11ea84c6ac1f6b220ee8/

⁴⁶ LENOCHOVÁ, L. Zpráva z průzkumu potřeb rodičů a pečujících osob v oblasti sladování pracovního a soukromého života. *Sít' pro rodinu* [online]. s. 16 [cit. 5. 4. 2022]. Dostupné z: <https://sitprorodinu.cz/assets/media/files/Projekty/PoRod/Vyhodnocen%C3%AD%20dotazn%C3%ADkov%C3%A9ho%20%C5%A1et%C5%99en%C3%AD%20pot%C5%99eb%20rodi%C4%8D%C5%AF.pdf>

⁴⁷ Viz § 34 odst. 8, odst. 2–4 zákona č. 561/2004Sb., školský zákon, ve znění pozdějších předpisů.

Příkladem lze uvést následující seznam vybraných firemních školek:

- Firemní školka „Oskárek“ pro děti od 2 let provozovaná společností LAPP Czech Republic, s. r. o.,⁴⁸
- Firemní školka Qočna pro děti od 2 let zřízená Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně,⁴⁹
- Firemní školka HENNLICH Baby Club pro děti ve věku 1–4 roky od společnosti HENNLICH s.r.o.,⁵⁰
- Firemní školka Žirafka provozovaná společností Žirafka – mateřská škola, s. r. o. pro zaměstnance společnosti Reiffeisenbank.⁵¹

Vedle toho se zaměstnavatelé snaží přizpůsobit a rozvolnit i pracovní dobu a pracovní podmínky zaměstnance – např. umožněním flexibilní pracovní doby, práce na dálku (home office), či možností vzít si dítě do práce. Další vhodnou možností je i nedávno přijatý institut sdílení pracovního místa s jiným zaměstnancem/zaměstnankyní s kratší pracovní dobou. Flexibilnější nastavení pracovního úvazku po skončení mateřské či rodičovské dovolené přitom dle průzkumu bude požadovat 80 % rodičů (29 % kratší pracovní dobu, 20 % pružnou pracovní dobu). Kombinace práce formou práce z domova a na pracovišti je nejčastější žádanou formou způsobu výkonu práce (17 %).⁵²

6.2.2 Zaškolení a adaptační programy

Nejvhodnějším opatřením pro bezproblémový návrat na trh práce po rodičovské dovolené není možnost projít adaptačním procesem dle individuálně nastaveného plánu návratu, nýbrž možnost nástupu na částečný pracovní úvazek (kratší pracovní dobu). Adaptační proces volilo pouze cca 14 %

⁴⁸ Firemní školka Oskárek. *LAPP ČR* [online]. [cit. 31. 5. 2022]. Dostupné z: <https://lapp-czech.lappgroup.com/o-nas/projekty-eu/projekt-benefit/firemni-skolka-oskarek.html>

⁴⁹ Univerzitní mateřská škola Qočna. *Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně* [online]. [cit. 31. 5. 2022]. Dostupné z: <https://new.qocna.utb.cz/>

⁵⁰ Hennlich Baby club. *Hennlich* [online]. [cit. 31. 5. 2022]. Dostupné z: <https://odpovednost.hennlich.cz/my-a-lide/hennlich-baby-club.html>

⁵¹ ŽIRAFKA [online]. [cit. 25. 4. 2022]. Dostupné z: <https://www.zirafka.cz/>

⁵² LENOCHOVÁ, L. Zpráva z průzkumu potřeb rodičů a pečujících osob v oblasti sladování pracovního a soukromého života. *Sít' pro rodinu* [online]. s. 15 [cit. 5. 4. 2022]. Dostupné z: <https://sitprorodinu.cz/assets/media/files/Projekty/PoRod/Vyhodnocen%C3%AD%20dotazn%C3%ADkov%C3%A9ho%20%C5%A1et%C5%99en%C3%AD%20pot%C5%99eb%20rodi%C4%8D%C5%AF.pdf>

respondentů – pracujících rodičů pečujících o dítě do 15 let věku a spolupráci s mentorem/koučem pouze 4 %.⁵³

Adaptační program nabízí např. společnost Vodafone, a to program Vodafone ReConnect, který se specificky zaměřuje na pomoc v adaptaci pro ženy po delší pracovní pauze, která je většinou spojená s rodičovstvím. Kromě kratší pracovní doby (ve výši 75 %), mohou využívat flexibilního uspořádání pracovní doby či práce z domova. Dle dostupného popisu tohoto programu se dále těmto zaměstnankyním dostane v prvních měsících intenzivní podpory „*v podobě individuálních rozvojových plánů, koučinku, mentorinku, či možnosti účastnit se globálních akademií a dalšího manažerského vzdělávání*“.⁵⁴

7 ZÁVĚR

Právní úprava rodičovské dovolené v České republice je do značné míry flexibilní, umožňuje zaměstnancům zůstat delší dobu s dětmi. Ačkoliv se domníváme, že délka rodičovské dovolené je přiměřená, může být v některých případech její čerpání zaměstnancem v delším rozsahu problematické pro zaměstnavatele, kteří nemají za zaměstnance k dispozici vhodnou náhradu. Mohou také čelit obavám, že dlouhá rodičovská dovolená povede k narušení vztahu se zaměstnancem a následně bude problematické zaměstnance zpět začlenit do kolektivu a pracovního procesu. Tyto obavy nicméně zpravidla budou překlenuty, pokud zaměstnavatel za tímto účelem přijme vhodná opatření a nabídne zaměstnanci-rodíči určitou formu spolupráce či kontakt s pracovním kolektivem a jeho oborem i během rodičovské dovolené.

Naopak právní úprava rodičovského příspěvku je dle našeho názoru značně rigidní a je tak *de facto* překážkou work-life balance zaměstnanců. Za problematické konkrétně považujeme především stanovení limitace maximální

⁵³ LENOCHOVÁ, L. Zpráva z průzkumu potřeb rodičů a pečujících osob v oblasti sladování pracovního a soukromého života. *Sít' pro rodinu* [online]. s. 16 [cit. 5. 4. 2022]. Dostupné z: <https://sitprorodinu.cz/assets/media/files/Projekty/PoRod/Vyhodnocen%C3%AD%20dotazn%C3%ADkov%C3%A9ho%20%C5%A1et%C5%99en%C3%AD%20pot%C5%99eb%20rodi%C4%8D%C5%AF.pdf>

⁵⁴ Vodafone ReConnect. Značka: Maminky vítány. *Vodafone* [online]. [cit. 31. 5. 2022]. Dostupné z: <https://www.vodafone.cz/o-vodafone/o-spolecnosti/pro-media/tiskove-zpravy/detail/vodafone-reconnect-znacka-maminky-vitany/>

výše pobírané měsíční dávky rodičovského příspěvku zejména pro osoby s nižšími či žádnými předchozími příjmy. Domníváme se, že má-li pak nějaká limitace zůstat, měla by být vyšší a bez návaznosti na příjem rodiče. Zcela nepochopitelné je pak i podmiňování výše měsíční dávky účastí na nemocenském pojištění, když rodičovský příspěvek není dávkou spadající do tohoto subsystému práva sociálního zabezpečení. V tomto ohledu se proto kloníme k závěru, že by bylo účelnější, aby si rodiče volili výši a dobu pobírání rodičovského příspěvku sami dle svých potřeb.

Za problematické považujeme také současné omezení návštěvy jeslí a podobných zařízení při čerpání rodičovského příspěvku. To může zejména komplikovat návrat zaměstnanců do práce a zapojení zaměstnanců pouze na kratší pracovní dobu. Považujeme proto za nezbytné, aby byl přehodnocen účel rodičovského příspěvku a do popředí se dostala jeho kompenzační funkce v souvislosti se zvýšenými náklady rodičů na dítě (a možné úhrady poplatku za jesle či obdobná zařízení).

I přesto, že pak česká právní úprava vykazuje některé nedostatky, v evropském porovnání představuje spíše úpravu pro-rodičovskou, sociální a flexibilní. Inspirovat by se nicméně mohla např. na Slovensku zrušením omezení využívat jesle a jiná předškolní zařízení u dětí do 2 let nebo v Německu navýšením rodičovského příspěvku, pokud jej čerpají oba rodiče.

Určitým příslibem změn institutů rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku měla být i Směrnice. Její implementace u většiny států vedla nebo povede k legislativním změnám a přinese alespoň elementární harmonizaci mezi systémy jednotlivých států EU. V případě České republiky nicméně k zásadním změnám nepovede, neboť tato již většinu institutů má ve svém právním řádu zavedenou. Bude tedy sloužit spíš jako podnět k zamyšlení, jak aktuální právní úpravu učinit vůči rodičům vstřícnější, jak více zapojit oba rodiče do péče o dítě apod.

Ačkoliv pak některé změny mohou být učiněny na legislativní úrovni, většinou bude samotné zapojení rodičů – zaměstnanců do pracovního procesu a zajištění skutečného work-life balance zaměstnanců ležet na bedrech jejich zaměstnavatelů a rozhodnutí samotných zaměstnanců. Zaměstnavatelé by měli svým zaměstnancům utvořit vhodné podmínky nejen pro výkon samotné práce, ale i pro návrat do ní, zapojit je i během absence do dění

u zaměstnavatele a zvolit vhodné benefity k tomu, aby rodiče zvládli společně práci i výchovu dětí. Mohou tak např. zaměstnancům-rodicům umožnit průběžné vzdělávání a prohlubování kvalifikace (zařadit různá školení a kurzy), starat se o udržování kontaktu zaměstnanců s pracovním kolektivem (pozváním na firemní akce), pravidelně informovat zaměstnance o dění ve společnosti (např. formou newsletteru), či jim jinak umožnit přímé zapojení do výkonu práce (formou kratší pracovní doby či práce na nárazových projektech). Nad rámec toho pak mohou rodičům usnadnit péči o samotné dítě např. tím, že budou provozovat firemními jesle nebo školky či poskytnou příspěvek na soukromé jesle a školky provozované třetí osobou. Pozitivní zprávou je, že značná část zaměstnavatelů alespoň některé formy začlenění zaměstnanců-rodiců již dnes využívá. Konečně pak k utvoření work-life balance politiky u zaměstnavatele mohou přispět i samotní zaměstnanci, a to správnou a cílenou komunikací se svým zaměstnavatelem.

Literature

- Analýza dostupnosti zařízení péče o děti v předškolním věku. Se zaměřením na mateřské školy a dětské skupiny. *Oddělení evaluací MPSV* [online]. 2020. Dostupné z: http://www.dsmpsv.cz/images/ke_stazeni/Anal%C3%BDza_dostupnosti_za%C5%99%C3%ADzen%C3%AD_p%C3%A9%C4%8De_o_p%C5%99ed%C5%A1koln%C3%AD_d%C4%9Bti.pdf
- BELLE, J. van. Paternity and parental leave policies across the European Union. *Evropská komise* [online]. 2015 [cit. 2. 4. 2022]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16676&langId=en>
- DANĚK, A. Mateřská a rodičovská dovolená v souvislostech zdravotního pojištění. *Zdravotní pojištění* [online]. 2016, č. 4, s. 15–18 [cit. 2. 4. 2022]. Dostupné z: https://www.cssz.cz/documents/20143/248078/NP_10_2016_ing_antonin_danek.pdf/e9830ad1-c6e0-9f96-5cd8-380dac4a8c20
- Důvodová zpráva k zákonu č. 200/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, č. 200/2017 Dz. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=854&CT1=0>

- Denmark – Maternity benefit. *European Commission* [online]. 2022 [cit. 2. 4. 2022]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1107&intPageId=4487&langId=en>
- Estonia – Parental benefit. *European Commission* [online]. [cit. 25. 4. 2022]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1108&langId=en&intPageId=5054>
- Family benefits. *Familien portal* [online]. [cit. 5. 4. 2022]. Dostupné z: <https://familienportal.de/familienportal/meta/languages/family-benefits>
- Family leave reform to increase gender equality and flexibility in daily lives of today's families and in everyday working life. *Ministry of Social Affairs and Health* [online]. Finsko, 2021 [cit. 5. 4. 2022]. Dostupné z: <https://stm.fi/en/-/family-leave-reform-to-increase-gender-equality-and-flexibility-in-daily-lives-of-today-s-families-and-in-everyday-working-life>
- Fertility statistics. *Eurostat* [online]. 2019 [cit. 5. 4. 2022]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Fertility_statistics
- Firemní školka Oskárek. *LAPP ČR* [online]. [cit. 31. 5. 2022]. Dostupné z: <https://lappczech.lappgroup.com/o-nas/projekty-eu/projekt-benefit/firemni-skolka-oskarek.html>
- Family leave reform 2022. *Kela* [online]. 2021 [cit. 31. 5. 2022]. Dostupné z: <https://www.kela.fi/web/en/family-leave-reform-2022>
- Hennlich Baby club. *Hennlich* [online]. [cit. 31. 5. 2022]. Dostupné z: <https://odpovednost.hennlich.cz/my-a-lide/hennlich-baby-club.html>
- Indennità per congedo parentale per lavoratrici e lavoratori dipendenti. *Istituto Nazionale della Previdenza Sociale* [online]. [cit. 25. 4. 2022]. Dostupné z: <https://www.inps.it/prestazioni-servizi/indennita-per-congedo-parentale-per-lavoratrici-e-lavoratori-dipendenti>
- JÍLKOVÁ, M. Pro rodiče dva měsíce volna navíc. *KDU-ČSL* [online]. 2022 [cit. 5. 4. 2022]. Dostupné z: [https://www.kdu.cz/aktualne/zpravy/marie-jilkova-\(kdu-csl\)-pro-rodice-2-mesice-volna](https://www.kdu.cz/aktualne/zpravy/marie-jilkova-(kdu-csl)-pro-rodice-2-mesice-volna)
- KEMPPINEN, T. Upcoming 2022 reform of family leaves in Finland. *Bird & Bird* [online]. Finsko, 2022 [cit. 5. 4. 2022]. Dostupné z: <https://www.twobirds.com/en/insights/2022/finland/upcoming-2022-reform-of-family-leaves-in-finland>

- Kinds of family allowances. *Social Insurance Board* [online]. 2021 [cit. 5. 4. 2022]. Dostupné z: <https://sotsiaalkindlustusamet.ee/en/family-and-child-protection/kinds-family-allowances>
- KOMENDOVÁ, J. Rodičovský příspěvek z pohledu aktuálního legislativního vývoje. *Právní rozhledy*. 2020, roč. 28. č. 4, s. 126–131. ISSN 1210-6410.
- LENOCHOVÁ, L. Zpráva z průzkumu potřeb rodičů a pečujících osob v oblasti sladování pracovního a soukromého života. *Sít' pro rodinu* [online]. 2020 [cit. 5. 4. 2022]. Dostupné z: <http://sitprorodinu.cz/assets/media/files/Projekty/PoRod/Vyhodnocen%C3%AD%20dotazn%C3%ADkov%C3%A9ho%20%C5%A1et%C5%99en%C3%AD%20pot%C5%99eb%20rodi%C4%8D%C5%AF.pdf>
- Parental leave systems. *OECD* [online]. 2021, 21 [cit. 5. 4. 2022]. Dostupné z: https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf
- PICHT, J., TOMŠEJ, J. a kol. *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-278-7.
- RANDLOVÁ, N., BRÁZDOVÁ, L. Work-life balance. *Práce a mzda* [online]. 2020, roč. 4, č. 3, s. 27–29 [cit. 2. 4. 2022]. Dostupné z: <https://www.randls.com/wp-content/uploads/work-life-balance.pdf>
- SARKKINEN, H., HAATAINEN, T. Family leave reform. *Ministry of social affairs and Health* [online]. Finsko, 2021, 12 s. [cit. 5. 4. 2022]. Dostupné z: <https://stm.fi/documents/1271139/91178810/17+09+2021+perhevapaaudistus+diat+ENG.pdf/19301e44-4dd7-4fd3-7fe3-bafc39c38932/17+09+2021+perhevapaaudistus+diat+ENG.pdf/17+09+2021+perhevapaaudistus+diat+ENG.pdf?t=1631862610201>
- Sněmovní tisk 640/0 Novela z. – zákoník práce. [online]. [cit. 25. 4. 2022]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=8&ct=640&ct1=0>
- Sněmovní tisk 640/1 Stanovisko vlády k tisku 640/0. *Poslanecká sněmovna* [online]. [cit. 25. 4. 2022]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=8&ct=640&ct1=1>

Stanovisko veřejného ochránce práv z 27. 1. 2020, sp.zn. 5973/2019/VOP/HB.
Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/7784>

Univerzitní mateřská škola Qočna. *Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně* [online]. [cit. 31. 5. 2022]. Dostupné z: <https://new.qocna.utb.cz/>

Vodafone ReConnect. Značka: Maminky vítány. *Vodafone* [online]. [cit. 31. 5. 2022]. Dostupné z: <https://www.vodafone.cz/o-vodafoneu/o-spolecnosti/pro-media/tiskove-zpravy/detail/vodafone-reconnect-znacka-maminky-vitany/>

VRLÁK, M. Vláda chce navýšit rodičovský příspěvek. Nejštedřejší varianta počítá s patnácti procenty. *Česká televize* [online]. 2022 [cit. 2. 4. 2022]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/domaci/3460560-vlada-chce-navysit-rodicovsky-prispevek-nejstedrejsi-varianta-pocita-s-patnacti>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 436/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 85/1995 Sb., o advokacii, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 561/2004Sb., školský zákon, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 571/2009 Z. z., o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov.

Zpráva o šetření Veřejného ochránce práv ze dne 24. září 2014, sp.zn. 7109/2013/VOP.

ŽIRAiFKA [online]. [cit. 25. 4. 2022]. Dostupné z: <https://www.ziraiafka.cz/>

Contact – e-mail

aubrinov@kpp.zcu.cz; menzelova@prf.cuni.cz

SLADĚNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA Z FRANCOUZSKÉHO POHLEDU

Tomáš Zajíček

Právnická fakulta, Univerzita Karlova, Česká republika

Abstract in original language

Článek se zabývá sladěním rodinného a pracovního života jako jednou z aktuálních výzev pro téměř všechny (ale nejen) vyspělé státy včetně Francie a České republiky. Představuje některá historická východiska této politiky a základní přehled statistických dat o odměňování mužů a žen ve Francii. Podrobněji se pak zabývá systémem nejen veřejné podpory při péči o ty nejmenší děti, což ve Francii tvoří základní nástroj pro sladění rodinného a pracovního života a rodinné politiky obecně.

Keywords in original language

Sladění rodinného a pracovního života; rodinná politika; péče o děti.

Abstract

The article deals with the reconciliation of family and work life as one of the current challenges for almost all (but not only) developed countries, including France and the Czech Republic. It presents some historical background of this policy and also a basic overview of statistics on the remuneration of men and women in France. The article also deals in more detail with the system of public support for the care of the youngest children, which in France is a basic tool for reconciling family and working life and family policy in general.

Keywords

Reconciliation of Family and Work Life; Family Policy; Childcare.

1 Úvod

Sladění, resp. sladčování¹ rodinného a pracovního života vyvstává jako stále naléhavější otázka nejen v oblasti práva pracovního a práva sociálního zabezpečení. Její zodpovězení, resp. konkrétní podoba snahy o její vyřešení má přímý a pozorovatelný vliv na fungování a vývoj celé společnosti – to, jak se k této problematice stát postaví, má totiž zřetelný otisk nejen v ekonomické a sociální oblasti, ale i v řadě dalších. Bylo by iluzorní se domnívat, že se rodinný a pracovní život podaří sladit jednou provždy; naopak se spíše jedná o postupný proces, při kterém je průběžně (zpravidla s větším či menším zpožděním) reagováno na nové výzvy a překážky, které s sebou společenský vývoj přináší. S tím souvisí i to, že nejspíše nikdy nebude možno dosáhnout jakéhosi *absolutního sladění*, když takový stav je v podstatě nemožný – limitace časem bude totiž vždy znamenat, že při rozložení času mezi rodinou a prací nezbyde než v každém okamžiku hledat kompromisy. A právě nalezení takové rovnováhy, která bude přinášet možnost vést plnohodnotně souběžně pracovní a rodinný život s tím, že ani jedna z těchto složek nebude výrazným negativním způsobem ovlivňovat tu druhou, je cílem onoho *sladčování*. Z toho lze dovodit, že jelikož tradičně tu základní roli pečující osoby nesou (nejen) v naší společnosti ženy, většina opatření v rámci *sladčování* směřuje právě na jejich podporu tak, aby plnění pečující role pro ženy neznamenal jejich částečnou či dokonce úplnou diskvalifikaci v pracovním životě.

Předmětná problematika je v sociální oblasti jednou z hlavních priorit, a to mj. proto, že na jejím uspokojivém vyřešení bezprostředně závisí mnoho dalších klíčových a aktuálních oblastí – omezení diskriminace, zajištění rovného zacházení, růst životní úrovně, ekonomický prospěch, pozitivní demografický vývoj, psychické a fyzické zdraví a mnohé další. Z dosud uvedeného vyplývá, že se ze své podstaty se stejnou, byť v každém jednotlivém případě určitým způsobem modifikovanou problematikou, setkávají všechny vyspělé státy světa. I v případech rozvojových zemí však lze očekávat, že v souvislosti s jejich dalším vývojem se i pro ně dříve či později bude jednat taktéž o věc aktuální a reálnou.

¹ Za cílový stav lze považovat *sladění*, nicméně jako příhodnější se jeví označení *sladčování*, jelikož se jedná o kontinuální proces, u kterého lze jen velmi obtížně očekávat definitivní dosažení cíle, viz dále.

Česká republika z tohoto pohledu není výjimkou, a i ona řeší, jakým způsobem kýženeho *sladění* dosáhnout. A to i z toho důvodu, že se jedná o téma významné i na celoevropské úrovni. Obecně lze říci, že Česká republika výrazným způsobem nevybočuje z okruhu srovnatelných zemí a v dané oblasti postupnými kroky přijímá opatření, jež jsou cílena na zlepšení úrovně *work life balance* (z poslední doby se sluší připomenout např. prodloužení podpůrní doby u dávky otcovské poporodní péče). Bylo by však přílišným zjednodušením dovozovat, že pro sladování rodinného a pracovního života jsou činěny kroky pouze v poslední letech; na našem území totiž existují některá (dílčí) opatření již desítky let, za všechny srov. např. ust. § 156 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů (ekvivalent ust. § 241 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů), příznávající ženě pečující o dítě právo na úpravu její pracovní doby. Nemusí se však jednat o opatření pouze právní – k úspěšnému sladění rodinného a pracovního života totiž v širším smyslu nepochybně přispívá (příp. jej znemožňuje) i např. zajištění dostatečných kapacit předškolního vzdělávání, dostupnost hromadné dopravy, hustota ostatních vzdělávacích zařízení apod. V každém případě nastavení takových opatření, která budou pro společnost přinášet pouze benefit, je jedním z nejtěžších úkolů – zpravidla totiž bude platit, že pozitivní efekt opatření na straně jedné bude nerozlučně spjat s negativním dopadem na straně druhé (sociálním, ekonomickým, demografickým apod.).

I v této záležitosti pak platí, že se vyplatí porozhlédnout se za hranice, jakým způsobem se s tímto fenoménem potýkají další státy, a to ať už za účelem pozitivní inspirace nebo naopak pro poučení se z chyb; tento článek je proto zaměřen na přístup k oblasti *work life balance* ve Francii, konkrétně pak k jeho nosné části, jíž je zajištění péče o ty nejmenší děti umožňující rodičům brzký návrat k výdělečné činnosti. Ambicí článku v žádném případě není přinést úplný přehled toho, jak Francie *work life balance* řeší a jaké má toto její snažení výsledky. Smyslem je poukázat na některé odlišnosti Francie od našich aktuálních podmínek a v důsledku tak možná podnítit k zamyšlení, zda by francouzský model mohl/měl být pro ten český alespoň částečnou inspirací a nemohl tak přispět k dalšímu pozitivnímu vývoji v České republice.

2 Základní hodnotová východiska francouzského přístupu

2.1 Krátký exkurs do francouzské historie

Přestože je snaha o sladění rodinného a osobního života akcentována také ve Francii zejména v posledním letech, kdy se toto téma minimálně jednoznačně pojmenovalo a těší se komplexnímu přístupu, určité prvky, které bychom pod tuto oblast mohli zařadit, nalezneme již v relativně daleké minulosti. Historicky kategoricky platilo (Francie nebyla výjimkou), že rolí muže bylo zajistit rodinu materiálně a naopak žena plnila roli pečovatele; z pohledu *work life balance* tak platilo absolutní rozdělení, když lze s určitou mírou zjednodušení říci, že se život pracovní a rodinný v zásadě neprolínaly, a proto neexistovala potřeba je ani nijak *sladňovat*.

Nicméně zejména s příchodem průmyslové revoluce vyvstala poptávka po nové (další) pracovní síle a pozornost se tak logicky upřela na formálně práci (myšleno výdělečnou činnost) do té doby nevykonávající část společnosti, kterou byly ženy. Ty, pokud vůbec nějakou činnost vykonávaly, jednalo se zpravidla o tu nejméně kvalifikovanou práci za současně velmi špatných pracovních podmínek. Pracovní život ženy byl totiž po dlouhou dobu vnímán jen jako jakýsi dodatek k její pečovatelské roli, kterou plnila v rodině². V důsledku postupného zařazování žen do pracovního procesu proto bylo nutné zajistit jejich substituci v péči o děti (pokud samy s narozením potomka pracovat nepřestaly). Historicky klasickým řešením pak bylo předání dítěte kojné. Jednalo se o velmi rozšířený fenomén, kdy například v Paříži se z narozených 21 000 dětí v roce 1780 kojné vyhnulo jen 1 000³; s ohledem na to pak byl vytvořen (i se státní pomocí) celý propracovaný

² Tomu odpovídá např. to, že přestože značná část francouzských žen v 18. století souběžně s péčí o rodinu určitou formu výdělečné činnosti vykonávala, v křesťnách listech dětí se povolání matky neuvádělo, stejně tak při smrti ženy bylo výjimečné, aby na náhrobku byla uvedena její profese. In MARTINAT, M. Travail et apprentissage des femmes à Lyon au xviii^e siècle. *Mélanges de l'École française de Rome – Italie et Méditerranée modernes et contemporaines* [online]. 2011, s. 11–24. DOI: <https://doi.org/10.4000/mefrim.589>

³ ROMANET, E. La mise en nourrice, une pratique répandue en France au XIX^e siècle. *Transtext(e)s Transcultures* [online]. 2013. Dostupné z: <https://journals.openedition.org/transtexts/497>

system pro efektivní střetávání poptávky a nabídky po službách kojné⁴. Participace státu na zajištění dostatečného počtu kojných tak byla jedním z primitivních projevů opatření pro sladění rodinného a pracovního života, resp. podpory snadnějšího zapojení žen na trh práce, byť je na první pohled zřejmé, že se jedná o opatření krajně problematické⁵.

V první polovině 20. století však i přes uvedené náznaky nadále významně převažovaly tendence směřující k zachování tradičního modelu, tj. úlohou ženy byla primárně péče o rodinu znamenající v očích státu zvýšení porodnosti. Důvodem byla mnohdy zoufalá snaha Francie zamezit významnému rozevírání nůžek co do velikosti populace mezi ní a Německem. Tomu pak ve Francii odpovídala některá přijatá opatření jako např. zavedení částečného krytí nákladů vynaložených samosprávami na zvýšení porodnosti⁶ nebo zvýšená podpora vícečetných rodin prostřednictvím zvláštního dávkového režimu⁷. Předmětná úprava pak byla významně rozšířena v roce 1932⁸, kdy byla do zákoníku práce vložena kapitola *rodinné dávky*; tím došlo k tomu, že byla plošně uložena povinnost zaměstnavatelům poskytovat finanční kompenzaci těm zaměstnancům, kteří pečovali o dítě. Za účelem nahrazení takto zvýšených nákladů byly vytvořeny kompenzační pokladny, do kterých zaměstnavatelé přispívali dle své velikosti a následně byly z těchto pokladen zaměstnancům poskytovány příslušné dávky. Nosným principem a smyslem těchto kompenzačních pokladen bylo, že pro vyšší příspěvku zaměstnavatele

⁴ Důvody, pro které byly děti předávány kojným, se lišily podle toho, z jakého sociálního prostředí pocházely matky. V případech vyšších vrstev byla kojná výrazem určitého společenského statusu, naopak v případech těch nejnižších vrstev se jednalo o nutnost pro zajištění dostatečného příjmu. V tomto smyslu pak byla rozlišována kojná pracující přímo v domě matky (bohatší vrstvy společnosti) a kojná, které muselo být dítě předáno do jejího bydliště či do jiného určeného místa.

⁵ Nikoliv pouze co do vlivu na sociální vazbu matku a dítěte, ale i co do vyšší úmrtnosti dětí předaných kojné do výchovy.

⁶ Dekret z 30. 4. 1920.

⁷ Zákon z 22. 7. 1923 o poskytování podpory vícečetným rodinám (loi concernant l'encouragement national à donner aux familles nombreuses). Minimální výše dávky činila 90 franků – pro ilustraci je vhodné uvést, že v roce 1920 se cena za kilogram chleba v Paříži pohybovala v rozmezí 0,50–1,30 franku. K tomu PROUST, P. Le prix du kilogramme de pain à Paris de 1880 à 1936. *Journal de la société statistique de Paris*, 1937, tome 78, s. 105–108, s. 106.

⁸ Zákon z 11. 3. 1932 upravující zákoník práce a čl. 2101 občanského zákoníku (loi du 11 mars 1932 modifiant les livres III et V du livre 1er du code du travail et l'article 2101 du code civil).

do pokladny nebylo rozhodné, kolik zaměstnanců pečujících o děti bylo u konkrétního zaměstnavatele zaměstnáno.

Dalším významným milníkem je přijetí tzv. Rodinného zákoníku v roce 1938⁹. I přes své označení zákoník (*code*) však zákon komplexní úpravu rodiny (rodinné politiky) nepřinášel, zaměřil se pouze na tři její oblasti: (i) pomoc rodině; (ii) ochranu rodiny a (iii) daňová opatření. Z hlediska sladování rodinného a pracovního života jistě stojí za zmínku zvláštní dávka pro matky v domácnosti; ta byla poskytována rodinám (domácnostem) s trvalým bydlištěm v sídelním útvaru s počtem obyvatel přesahujícím 2000, plynul-li domácnosti nejvýše jeden příjem. Účelem dávky byla reakce státu na existující realitu, kdy byly možnosti příjvídělků matek pečujících o děti ve větších městech notně omezené. Naproti tomu zákon zavedl i formu zvláštní negativní motivace, tzv. rodinnou kompenzační daň, a to pro svobodné, ovdovělé nebo rozvedené osoby, které neměly děti (vlastní či v péči). Nižší sazbu této daně měly osoby, které byly sice sezdané, ale manželství zůstávalo po uplynutí dvou let od jeho uzavření stále bezdětné.

Po druhé světové válce byla oblast rodinné politiky (a otázka sociálního zabezpečení obecně) jedním ze základních stavebních kamenů, na kterých měla být vystavěna nová Francie. Přestože měl být původně vytvořen jednotný systém financování sociálního zabezpečení, systém rodinných dávek si ponechal autonomii - byla zde totiž obava, že v případě problémů s financováním jiných oblastí sociálního zabezpečení by mohla být ohrožena výplata i právě rodinných dávek, které byly pro obnovu Francie považovány za klíčové. Došlo proto k vytvoření subsystému pokladen rodinných dávek (*CAF – Caisses des allocations familiales*), který, byť původně vytvořený jako provizorní, si svou nezávislost zachovává dodnes¹⁰.

Závěrem tak z hlediska francouzského vývoje lze shrnout, že pečující role rodiny byla ve Francii historicky vnímána rovněž tradičně, tj. smyslem bylo zajistit dobré životní podmínky pro vývoj dítěte a umožnit péči o něj s tím, že tuto úlohu plnila výlučně matka. Ze strany státu byla podpora směřována

⁹ Zákon z 29. 7. 1939 označený jako „Rodinný zákoník“. Code de la Famille et de la natalité français.

¹⁰ ANCELIN, J. L'action sociale familiale des CAF: de la libre initiative aux missions de service public. *Recherches et Prévisions*, n°68-69. La branche Famille de la Sécurité sociale, Rétrospectives et prospectives, 2002. s. 5–16.

předně na (částečnou) kompenzaci zvýšených nákladů s výchovou dítěte, příp. na kompenzaci ztráty příjmu jednoho z rodičů, nikoliv na to, aby bylo možné řádně v případě rodičů plnit (sdílet) obě role, jak tu pečující, tak výdělečnou. V tomto ohledu nalezneme toliko určité fragmenty, které navíc z dnešního pohledu jako adekvátní a funkční opatření nemohou obstát.

2.2 Aktuální situace ve Francii ze statistického pohledu

Úvodem této části je vhodné zdůraznit, že z hlediska podílu ekonomicky aktivních žen Francie za Českou republikou zaostává (je-li smyslem co možná největší zapojení žen na trhu práce). Ve věkové skupině 15–64 let je v České republice ekonomicky aktivních 69,2 % žen, ve Francii pak 67,6 %, což v podstatě odpovídá průměru zemí EU (67,5 %); pro země Eurozóny pak platí podíl pouze nepatrně vyšší (68,0 %). Vyšší rozdíl je pak pozorovatelný v případě mužů ve stejné věkové kategorii – 83,3 % pro ČR, 74,5 % pro Francii, 78,3 % pro země EU a 77,9 % pro země Eurozóny¹¹.

Co se týče rozdílu v odměňování na základě pohlaví, pak si Francie stojí v porovnání s ČR lépe – v ČR je rozdíl v odměňování 18,9 % v neprospěch žen, ve Francii pak 16,5 %, nicméně oba státy se nacházejí nad průměrem států EU – 14,1 % a jsou z tohoto pohledu naprosto vzdáleny od Lucemburska (1,3 %) či Rumunska a Itálie (3,3 %, resp. 4,7 %)¹². Je však třeba upozornit na to, že citované podíly vycházejí z přepočtu na průměrný hodinový výdělek; z širšího pohledu totiž platí, že tento rozdíl je reálně ještě výrazně významnější, neboť vzniká z podstatné části tím, že ženy mnohem častěji než muži odpracují menší počet hodin, jelikož ve vyšším podílu pracují na kratší pracovní úvazky. Francouzské ženy ve věku 25 až 49 let starající se (i v rámci rodiny) o dítě mladší 15 let pak vykonávají výdělečnou činnost v o 8 % menším počtu případů, než ženy bez dětí (76 % a 84 %)¹³.

¹¹ Taux d'activité selon le sexe et l'âge dans l'Union européenne en 2020. *Institut national de la statistique et des études économiques. INSEE*. [online]. [cit. 31. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2412231#graphique-figure1>

¹² Equal Pay? Time to close the gap! Factsheet. *European Commission*. [online]. October 2021 [cit. 31. 3. 2022]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/equalpayda_factsheet.pdf

¹³ Être parent: des cadres aux ouvrières, plus de conséquences sur l'emploi des femmes. *Institut national de la statistique et des études économiques. INSEE* [online]. [cit. 1. 4. 2022]. Dostupné z: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4465360>

Ve Francii platí, že při přepočtu odměňování žen a mužů na skutečně odpracovanou hodinu není rozdíl v počátečních letech pracovní aktivity tak významný, nicméně výrazně se zvyšuje s počtem odpracovaných let (6,4 % pro osoby na trhu práce po dobu kratší 5 let a 21,7 % pro osoby pracující více jak 30 let). Příčinu tohoto fenoménu postupně se v pracovní kariéře rozevírajících nůžek lze hledat v tom, že ženy vykonávají častěji práci v odvětvích, kde jsou menší možnosti kariérního posunu. Rovněž pak nelze opomenout, že v odvětvích, která kariérní postup obecně umožňují, jsou ženy právě mateřstvím značně znevýhodněny¹⁴. Doložit to můžeme tím, že rozdíl v čistém měsíčním příjmu mezi bezdětnou ženou a mužem činí 18,1 % v neprospěch ženy; má-li žena jedno dítě, tak se jedná již o 24,1 %, pro dvě děti 32,3 % a pro tři a více dětí dokonce 47,5 %¹⁵. V přepočtu na referenční hodnotu ročního příjmu (EQTP¹⁶) se tento nevýhodný poměr snižuje, nicméně je nadále patrné, že větší počet dětí je z hlediska příjmů pro ženu notně diskvalifikující (7,0 % bezdětná, 11,8 % jedno dítě, 21,2 % dvě děti a tři a více dětí 31,3 %)¹⁷.

Na významu tyto hodnoty nabývají tím spíše, doplníme-li, že pozorovatelný vliv na příjem otce narození dítěte nemá žádný. Pokud pak přepočteme rozdíl v odměňování na EQTP, můžeme uzavřít, že v posledních 40 letech je patrné pravidelné snižování tohoto rozdílu, a to průměrně o 0,3 % ročně. Naproti tomu při posuzování skutečného čistého měsíčního příjmu, je snižování rozdílu nepatrně pomalejší (průměrně dochází ke snižování o 0,2 % ročně) a také se střídají období stagnace a rychlejšího sblížení. Zároveň platí, že rozdíl se zvyšuje při vyšším stupni vzdělání (15,8 % v případě nižšího než maturitního vzdělání a 29,4 % pro ekvivalent bakalářského a vyššího vzdělání).

¹⁴ Avšak ztráta příjmu způsobená mateřstvím a následnou péčí o dítě je významnější u nízkopříjmových osob, naopak u úzké skupiny žen nejlépe odměňovaných se tento efekt projevuje s výrazně nižší intenzitou. In *Les trajectoires professionnelles des femmes les moins bien rémunérées sont les plus affectées par l'arrivée d'un enfant. Institut national de la statistique et des études économiques. INSEE* [online]. [cit. 1. 4. 2022]. Dostupné z: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4226475>

¹⁵ Écarts de rémunération femmes-hommes: surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé. *Institut national de la statistique et des études économiques. INSEE* [online]. 2017 [cit. 1. 4. 2022]. Dostupné z: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2412231#graphique-figure1>

¹⁶ Le salaire en équivalent temps plein (EQTP) – přepočet příjmu na hodnotu odpovídající plnému úvazku v rámci jednoho kalendářního roku.

¹⁷ Écarts de rémunération femmes-hommes: surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé. *Institut national de la statistique et des études économiques. INSEE* [online]. 2017 [cit. 1. 4. 2022]. Dostupné z: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2412231#graphique-figure1>

Současně s tím mají ženy také významně nižší úroveň variability vykonávané práce – 40 % z nich vykonává jednu z 20 nejtypičtěších profesí pro ženy (sekretářka, účetní apod.), zatímco v případě mužů se ohledně pro ně typických profesí jedná pouze o 29 % (řidiči kamionů, IT pracovníci apod.).¹⁸ Pro ženy je současně obtížnější získat pozici *cadre*¹⁹; v roce 2017 jich na této pozici působilo 17,5 %, zatímco mužů 22,8 %.²⁰ Konečně jistě není překvapením, že rozdíly v odměňování na základě pohlaví jsou markantnější v soukromém sektoru.

3 Aktuální francouzský přístup ke sladění pracovního a rodinného života – zajištění péče o nejmenší děti

3.1 Obecná východiska

Ze shora popsaného vyplývá, že Francie čelí totožným výzvám jako většina vyspělých zemí. Systematické zásahy státu s cílem lépe umožnit sladění rodinného a pracovního života byly důsledkem demografických změn; ty se začaly do značné míry skokově projevovat od počátku 70. let 20. století, kdy ještě v roce 1970 připadalo na jednu ženu ve Francii 2,55 porodů,

¹⁸ Écarts de rémunération femmes-hommes: surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé. *Institut national de la statistiques et des études économiques*. INSEE [online]. 2017 [cit. 1. 4. 2022]. Dostupné z: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2412231#graphique-figure1>

¹⁹ Jedná se o zvláštní (z hlediska zaměstnance obecně výhodnější) status zaměstnanec, se kterým se pojí určitá zvláštní práva a povinnosti – např. sjednaná mzda již v sobě zahrnuje do určité míry práci přesčas, existuje delší zkušební i výpovědní doba, překročí-li procento zaměstnanců v režimu „cadre“ u zaměstnavatele určitý limit, mají zaměstnanci v režimu „cadre“ právo na zvláštní kolektivní zastoupení, obecně mají nárok na více volných dní v důsledku snížení týdenní pracovní doby (RTT) než zaměstnanci „non-cadres“, jejich pracovní smlouvy často obsahují konkurenční doložku, nezřídka jsou s tímto statutem spojené zaměstnanecké benefity jako služební automobil, byt apod. Konkrétní určení toho, které pozice jsou „cadres“, a které naopak „non-cadres“ bývá zpravidla stanoveno v kolektivní smlouvě konkrétního zaměstnavatele. Průměrná výše výdělku takových zaměstnanců je vyšší, než u zaměstnanců „non-cadres“. Mezi aktivní populací se procento zaměstnanců se statutem „cadre“ pohybuje lehce pod 20 %. Zaměstnanec v režimu „cadre“ nejčastěji spadá do jedné ze tří skupin: a) ti, kteří tohoto statusu dosáhli na základě svého vzdělání (vysoký stupeň vzdělání), b) ti, kteří pracují v řídicí pozici a c) obchodní zástupci. In: PÉLISSIER, J., AUZERO, G., DOCKES, E. *Droit du travail*. 27. vyd. Dalloz. Paris. 2013, 1504 s., s. 137.

²⁰ Écarts de rémunération femmes-hommes: surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé. *Institut national de la statistiques et des études économiques*. INSEE [online]. 2017 [cit. 1. 4. 2022]. Dostupné z: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2412231#graphique-figure1>

o deset let později to již bylo pouze 1,87 porodu (úhrnná míra plodnosti).²¹ Tento propad pokračoval až do roku 1993 (1,73 porodu) a následně se v roce 2010 podařilo dosáhnout hodnoty 2,03 porodu. Nicméně v posledních letech je pozorovatelný opětovně sestupný trend – 1,87 v roce 2019.²²

Základním nástrojem, prostřednictvím něhož chce Francie umožnit sladění pracovního a osobního života, je zajištění předškolní péče o dítě. Tato politika však nebyla příčinou narůstající účasti žen na trhu práce, ale opožděnou reakcí na postupně se prosazující reálný stav – v roce 1976 byl poprvé celkový počet párů, v rámci kterých byli ekonomicky aktivní oba partneři vyšší, než celkový počet párů s jediným příjmem; k analogické situaci u samostatných matek s dětmi došlo v roce 1982, kdy těch ekonomicky aktivních bylo poprvé více než těch bezpříjmových.²³

Přijátá a přijímaná opatření cílila a nadále cílí na tři základní oblasti:

- zajištění dostatečného počtu míst v zařízeních pro děti mladší tří let;
- poskytování dávek pro rodiče za účelem částečného krytí nákladů na hlídání dětí včetně využití soukromých služeb;
- poskytování dávek rodičům, kteří dočasně svoji profesní činnost kvůli dětem přeruší.

Jednotící ideou celého francouzského systému je zajištění podmínek pro co možná největší pluralitu způsobů péče - hlídání dětí pracujících rodičů. Významnou roli pak v tomto systému představují jesle. Jeslí existuje ve Francii několik druhů a nejedná se pouze o klasická veřejná či soukromá zařízení, ale určitou mírou institucionalizace mají i svépomocná zařízení²⁴. Jesle jsou určeny pro děti ve věku 2 měsíce až 3 roky a podmínkou je absolvování povinné vakcinace (vyjma kontraindikace). Systém zajištění

²¹ Taux de fertilité, total (naissances par femme) – France. *La Banque mondiale* [online]. [cit. 1. 4. 2022]. Dostupné z: <https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SP.DYN.TFRT.IN?locations=FR>

²² Ibid.

²³ LETABLIER M.-T., SAINT-AMOUR, N. Politiques de conciliation travail-famille: comparaison France-Québec. In: *Santé, Société et Solidarité. Politiques familiales et fécondité*. [online]. 2010, č. 2, s. 97–107, s. 101 [cit. 1. 4. 2022]. Dostupné z: https://www.persee.fr/doc/oss_1634-8176_2010_num_9_2_1419

²⁴ Klasické jesle (veřejné i soukromé) s kapacitou až 60 dětí; rodinné jesle – kapacita 1–4 dětí, hlídání zajišťuje proškolená osoba zpravidla v místě svého bydliště; rodičovské jesle – kapacita až 24 dětí, zřízeny a vedeny samotnými rodiči; firemní jesle – kapacita až 60 dětí.

péče – hlídání těch nejmenších dětí je hojně využíváný, když pouze 61 % dětí mladších 3 let je v pracovním týdnu mezi 8. a 19. hodinou převážně v péči rodičů. Ve zbytku pak převládá péče o dítě prostřednictvím sjednaných pečovatelek (19 %) a právě jeslí (13 %). Prarodiče či jiní členové rodiny tuto roli plní pouze ve 3 % případech²⁵.

3.2 Systém podpory PAJE

Pro zajištění fungování rané péče o děti umožňující rodičům brzký návrat do pracovního procesu (alespoň částečně) existuje komplexní systém zejména dávkové podpory.

Základní mechanismus podpory je označován zkratkou PAJE (*Prestation d'Accueil du Jeune Enfant*) a skládá se ze čtyřech dílčích podpor, které je možno čerpat do věku tří let dítěte; tři ze čtyř těchto dávek jsou testované. Vyplácení probíhá analogicky i v případě adopce.

První dávkou PAJE je tzv. základní dávka (*Allocation de base de la PAJE*). Ta je poskytována od narození do tří let věku dítěte a je vyplácena ve dvou možných částkách v závislosti na výši příjmu, a to v plné výši či pouze částečně (pro rok 2020 se jedná o částku 175,01 € měsíčně, resp. 87,51 €)²⁶.

Druhou dávkou je pak forma porodného (*Prime à la Naissance*). Tato dávka je vyplácena v průběhu 7. měsíce těhotenství a její výše pro rok 2022 činí 965,34 €. Nárok na dávku je dán pouze v případě, splní-li příjem rodičů stejné podmínky jako pro nárok na plnou výši základní dávky (viz shora). Dosud popsané dávky v režimu PAJE jsou vypláceny bez ohledu na to, zda dojde k ukončení (byť i částečnému) výdělečné činnosti.

Naproti tomu sdílená dávka pro výchovu dítěte (*Prestation partagée d'Éducation de l'Enfant*) se vyplácí pouze tehdy, je-li výdělečná činnost alespoň omezena. Nárok na dávku vzniká tehdy, pokud byl příjemce dávky v rozhodném

²⁵ L'accueil du jeune enfant en 2019. *Observatoire nationale de la petite enfance* [online]. 2020, s. 152, s. 47 [cit. 1. 4. 2022]. Dostupné z: https://www.caf.fr/sites/default/files/medias/cnaf/Nous_connaitre/Recherche_et_statistiques/Onape/32709%20-%20Cnaf%20Rapport%20Onape2020.pdf

²⁶ Např. pro rok 2022 je referenčním rokem příjem za rok 2020. Pro plný nárok na dávku při jediném dítěti nesmí roční příjem rodičů převýšit 27 219 € (jednopříjmová domácnost) nebo 35 971 € (dvoupříjmová domácnost), v případě snížené výše dávky se jedná ve stejném případě o příjem 32 520 €, resp. 42 978 €. Dávka může být poskytována pouze na jedno dítě v domácnosti.

období (podle počtu dětí) účasten po dobu alespoň 8 trimestrů důchodového pojištění. Při celkovém ukončení výdělečné činnosti dávka činí pro rok 2022 měsíčně 405,97 €, při výkonu výdělečné činnosti po dobu menší než 50 % pracovní doby 262,45 € a při výkonu práce po dobu 50-80 % pracovní doby pak 151,39 € měsíčně. V případě prvního dítěte je dávka poskytována každému z rodičů maximálně 6 měsíců, nejpozději do 1 roku dítěte; je-li dětí v domácnosti více, každý z rodičů může dávku čerpat po dobu 24 měsíců nejpozději do tří let věku nejmladšího dítěte. Souběžné čerpání dávky oběma rodiči je zastropováno maximální částkou 405,97 € měsíčně (2022).

Konečně čtvrtou dávkou PAJE je příspěvek na volný výběr způsobu hlídání dítěte (*Complément de libre choix du mode de garde*). Klíčovou podmínkou pro čerpání je výkon výdělečné činnosti; při hlídání dítěte autorizovanou asistentkou na privátní bázi nesmí její hrubý příjem přesahovat 52,40 € na den a dítě, v případě institucionalizovaného hlídání musí být dítě v tomto zařízení alespoň 16 hodin měsíčně a v případě mikrojeslí²⁷ musí být nad rámec minimální časové podmínky splněna maximální výše hodinové odměny 10 € na hlídání dítěte. Konkrétní výše příspěvku se pak odvíjí od výše příjmu (nárok mají i ty nejvyšší příjmové skupiny) a typu hlídání (péče o dítě) s tím, že v každém případě nejméně 15 % nákladů na hlídání musí vždy nést příjemce dávky sám. Dávka může být pobírána až do 6 let věku dítěte. Pro úplnost se sluší dodat, že tato dávka se zpravidla neuplatní v případě klasických jeslí, neboť ty přijímají platby přímo prostřednictvím CAF a přímé platby rodičů za jesle jsou tak již od počátku poníženy.

3.3 Specifické druhy dávek (podpor)

System PAJE představuje jakýsi obecný základ podpory pečujících rodičů a jako takový je doplňován dalšími opatřeními, jež reagují zejm. na určité konkrétní specifické sociální situace.

Již mimo systém PAJE tak stojí dávka podpory pro hlídání dětí nezaměstnaným samoživitelům AGEPI (*Aide à la Garde d'enfants pour parent isolé au chômage*). Dávka je zaměřena na nezaměstnané samoživitele přihlášené na úřadu práce jako žadatelé o zaměstnání, kteří nastupují do nového zaměstnání, začínají podnikat, příp. se účastní jisté formy rekvalifikace. Podmínkou

²⁷ Maximálně 10 dětí.

výplaty dávky je péče alespoň o jedno dítě mladší 10 let, nepobírání podpory v nezaměstnanosti vůbec či nejvýše v částce nižší než 29,56 € denně (2022). Smysl dávky je nasnadě – umožnit samoživitelům překlenout náročné období nástupu do zaměstnání z hlediska zajištění péče o jejich dítě. Konkrétní výše vyplácené dávky se odvíjí jednak od počtu dětí a zejm. pak od počtu odpracovaných hodin v týdnu. Kupř. pro rok 2022 činí výše podpory pro samoživitele s jedním dítětem, který vykonává výdělečnou činnost alespoň 15 hodin týdně částku 400 €. Dávka je vyplácena jednorázově a je na ni nárok nejpozději do 12 měsíců ode dne nástupu do zaměstnání.

Další podporu ze strany státu přináší forma daňové slevy za hlídání dítěte mimo jeho domov (podobný institut existuje v případě dětí, o které je pečováno doma). Slevu lze uplatnit na děti mladší 6 let, které má poplatník v péči, a o které se stará třetí osoba, zpravidla autorizovaná asistentka nebo navštěvují jesle apod. Uplatněny mohou být pouze ty náklady, které vznikly v přímé souvislosti s hlídáním dítěte, tj. není možné uplatnit náklady např. na stravné, ošatné apod. Daňová sleva pak pro rok 2022 představuje 50 % z maximální částky na dítě ve výši 2300 €. Od uznatelných nákladů je však třeba odečíst případné další pobírané dávky, zejm. příspěvek na volný výběr způsobu hlídání dítěte. Pokud výše této daňové slevy převyšuje částku představující daň z příjmů, je tento rozdíl poplatníkovi vyplacen.

Dalším finančním nástrojem pro krytí nákladů na hlídání dětí je příspěvek poskytovaný přímo ze strany některých zaměstnavatelů. Tento příspěvek nepodléhá povinným odvodům ani dani z příjmů do výše 1 830 € ročně (příspěvek může být přiznán každému z rodičů, tj. maximální osvobozená výše činí 3 660 €). Podmínky, jež je nutné splnit pro přiznání příspěvku, stanoví každý zaměstnavatel samostatně dle své úvahy, příp. zpravidla v návaznosti na výsledek vyjednávání s odborovou organizací.

Obdobným způsobem, tj. nikoliv z iniciativy státu může být příspěvek poskytován obyvatelům obcí nebo departmentů. Např. department Hauts-de-Seine poskytuje obyvatelům – rodičům dětí mladších tří let, kteří své děti svěřili ke hlídání autorizovaným asistentům finanční příspěvek

na péči ve výši 110–220 € označovaný jako BÉBÉDOM²⁸. Příspěvek je poskytován v případě, je-li hlídání prováděno alespoň 20 hodin týdně. Dávka není poskytována plošně, ale pouze v případě, nedosahuje-li příjem rodičů maximální možné hranice a současně pouze těm rodičům, kteří pobírají příspěvek na volný výběr způsobu hlídání dítěte. Touto podmínkou je zajištěno, že samospráva nemusí provádět vlastní šetření ohledně skutečné rodinné a příjmové situace žadatele, když postačí vyjít právě z rozhodnutí o přiznání (nepřiznání) příspěvku na volný výběr způsobu hlídání dítěte. Podpora je vyplácena formou šeku [*chèque emploi service universel (CESU)*].

Specifickým doplňkem je pak dávka na výchovu hendikepovaného dítěte [*allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH)*]. Účelem této dávky je náhrada nákladů spojených s výchovou hendikepované osoby mladší 20 let. Podpora je vyplácena rodičům a určení její výše se skládá ze dvou složek. Tou první je základní sazba činící pro rok 2022 měsíční výši 135,13 €. Ta může být doplněna, resp. navýšena s ohledem na úroveň postižení dítěte nebo prostřednictvím tzv. specifického navýšení pro rodiče samoživitele (*Majoration spécifique pour parent isolé*)²⁹. K navýšení dochází ve třech případech: a) bylo nutné pro zajištění péče o dítě zaměstnat třetí osobu; b) z důvodu nutnosti péče o dítě došlo k ukončení či snížení pracovní aktivity rodiče alespoň o 50 %; c) postižení dítěte vyžaduje zvýšené měsíční náklady na péči. Doba, po kterou se dávka vyplácí, se liší dle míry postižení dítěte a prognózy vývoje jeho zdravotního stavu. V lehčích případech je poskytována po dobu 2 až 5 let, v těch nejtěžších případech je poskytována až do 20 let věku potomka.

Za alespoň krátkou zmínku pak nepochybně stojí i další opatření související s výchovou dítěte, jako již tradiční mateřská dovolená, otcovská dovolená nebo dovolená při narození dítěte v domácnosti.

Mateřská dovolená (*congé maternité*) je v typickém případě narození prvního dítěte v délce trvání 16 týdnů (6 týdnů před a 10 týdnů po porodu); totéž pak v případě druhého dítěte. Jedná-li se o třetí dítě, pak mateřská dovolená

²⁸ Allocation garde d'enfant départementale (BÉBÉDOM). *Yvelines. Hautes-de-Seine* [cit. 1. 4. 2022]. Dostupné z: <https://www.78-92.fr/annuaire/aides-et-services/detail/allocation-garde-denfant-departementale-bebedom>

²⁹ K tomuto navýšení nedochází tehdy, trpí-li dítě nejnižším stupněm postižení. Základní sazba AEEH pak společně s navýšením může dosahovat i výše okolo 2000 € měsíčně.

trvá celkem 26 týdnů (8 týdnů před a 18 týdnů po porodu). Části mateřské dovolené se lze vzdát, nicméně je povinností nepracovat nejméně 8 týdnů, z nichž 6 musí být po porodu. Nárok na dávku vzniká v případě splnění podmínky určitého odpracovaného času nebo odvedené výše pojistného.

Otcovská dovolená (*congé de paternité et d'accueil de l'enfant*) činí v případě narození jednoho dítěte 25 kalendářních dnů a dělí se na dvě různé části – povinné 4 dny čerpané ihned po skončení dovolené z důvodu narození dítěte (*congé de naissance*) a zbývajících 24 dnů³⁰. Čerpání otcovské dovolené musí začít nejpozději v období 6 měsíců od narození dítěte. Nárok na dávku pak vzniká při splnění odpracovaných nejméně 150 hodin v posledních třech měsících před počátkem plynutí dovolené, příp. za splnění podmínek určité výše pojistného. Z hlediska pracovního práva se jedná o pozastavení pracovní smlouvy (*suspension de contrat*).

Pozoruhodnou je dovolená po narození dítěte (*congé de naissance*). Jedná se o třídnenní pracovní volno (možno navýšit na základě dohody) v případě, narodí-li se do domácnosti dítě (netýká se tedy pouze rodičů, ale i ostatních členů rodiny). Čerpání tohoto pracovního volna je povinné a jedinou významnou podmínkou je povinnost vykonávat pracovní činnost ve Francii. Začátek volna záleží na volbě zaměstnance, který může zvolit jako první buď přímo již den narození dítěte či první pracovní den následující. Tuto formu volna nečerpá matka dítěte, neboť ta se nachází v režimu mateřské dovolené. Na toto pracovní volno se z hlediska mzdy, odvodů apod. nahlíží jako na období standardního výkonu práce.

4 Závěr

Francouzský zákonodárce pro sladění rodinného (osobního) a pracovního života považuje za klíčové období bezprostředně navazující na narození dítěte, a právě na tento časový úsek zaměřuje nejvýznamněji svou pozornost. Tento přístup vyplývá z logiky, že právě v tomto období je potřebná péče o dítě zpravidla nejrozsáhlejší, stejně tak i zásah do příjmů a výdajů rodiny bývá největší. Za účelem zmírnění nejen nákladových dopadů narození dítěte Francie nabízí poměrně robustní (nikoliv pouze) dávkový

³⁰ V případě narození dvou a více dětí se jedná o 4 a 28 dnů.

system, který má rodičům poskytnout maximální podporu. Zjevným příkladem je právě povinné třídní volno po narození dítěte pro všechny členy domácnosti, které je z hlediska pracovního práva vůči zaměstnancům velice vstřícné. S tím je v kontrastu naopak z našeho pohledu relativně kratší mateřská dovolená a celkový tlak (motivace) na brzký návrat o děti pečujících zejm. zaměstnankyň do práce. Předpoklad je takový, že čím dříve se pečující osoba vrátí zpět (alespoň částečně) do pracovního procesu, tím menší negativní dopad bude mít narození dítěte na její současnou a budoucí profesní kariéru. Ve snaze o dosažení tohoto cíle existuje celé schéma dávek a podpor; jako jistě pozitivní lze hodnotit ponechání rozhodování o tom, jakým způsobem bude o dítě pečováno na konkrétním rodiči (rodičích), a to současně s tím, že pro každý relevantní způsob péče vytváří nejen stát podmínky tak, aby finanční stránka nebyla, resp. nemusela být pro rozhodnutí rodičů tou jedinou determinující okolností. Celkovým důsledkem pak právě je, že pečující rodiče jsou motivováni k co možná nejrychlejšímu opětovnému zapojení se do pracovního procesu. Je však otázkou, zda pro sociální vývoj dítěte, tím spíše v počátcích jeho života, je jeho předání k hlídání třetí osobě tím ideálním modelem pro jeho maximální možný rozvoj a prospěch.

Přestože v České republice platí oproti Francii spíše pozdější opětovný nástup pečujícího rodiče do práce (výrazněji rozšířené pak není ani zajištění výchovy dítěte třetí osobou mimo tradiční instituce), je možno pozorovat tendenci směřující k vytváření podmínek tento dřívější nástup alespoň umožňujících. V poslední době významným krokem vpřed je zřízení dětských skupin, včetně nedávného zavedení příspěvku na jejich provoz. Přes rozpačité rozšiřování tohoto modelu můžeme již pozorovat nárůst popularity této formy péče o děti, byť se tedy primárně stále jedná o doménu veřejných či skutečně těch největších zaměstnavatelů.

Bylo by chybou do našich společenských podmínek slepě přejímat opatření z cizího státu, na druhou stranu ve Francii existující (a nutno říci fungující) systém rané péče o děti může být minimálně určitým zdrojem inspirace při řešení zejm. otázky rovných příležitostí žen a mužů a jejich odměňování.

Svoboda rodičů ve volbě způsobu a formě výchovy (hlídání) dětí za současného účelového navázání příspěvků (dávek) na určité státem zřizované příp. alespoň kontrolované služby, je jistě něco, co by mohlo přinést pozitivní

prvky i do českého prostředí. A to jak na straně zajištění alternativy ke klasickým mateřským školám a konstantnímu nedostatku dostatečné kapacity v nich, tak rovněž z důvodu vzniku nových, poměrně specifických pracovních míst. V současné situaci – přílivu uprchlíků z Ukrajiny, by se právě taková pracovní místa – na něž postačuje pouze určitá forma rekvalifikace, mohla stát vítanou možností pro zajištění přivýdělku.

Sladění, možná tedy lépe *sladování* rodinného (osobního) a pracovního života je kontinuální multioborovou výzvou, před kterou česká společnost stojí a v budoucnu i dále stát bude. Jedním z možných dílčích řešení je rozšíření způsobů, kterými rodiče mohou svůj pracovní a rodinný život vyvažovat. Francouzský model (jeho prvky) podpor rodin při rané péči o dítě nepochybně přináší jednu z možných funkčních alternativ.

Literature

- ANCELIN, J. L'action sociale familiale des CAF: de la libre initiative aux missions de service public. *Recherches et Prévisions*. 2002, č. 68–69, s. 5–16. La branche Famille de la Sécurité sociale. Rétrospectives et prospectives. ISSN 1149-1590.
- DAMON, J. *La sécurité sociale*. Presses universitaires de France. Paris, 2015, 126 s. ISBN 9782130730170.
- DUPEYROUX, J.-J. *Droit de la sécurité sociale*. Paris: Dalloz, 2015, 1297 s. ISBN 978-2247138555.
- LETABLIER M.-T., SAINT-AMOUR, N. Politiques de conciliation travail-famille: comparaison France-Québec. *Santé, Société et Solidarité. Politiques familiales et fécondité* [online]. 2010, č. 2, s. 97–107 [cit. 1. 4. 2022]. Dostupné z: https://www.persee.fr/doc/oss_1634-8176_2010_num_9_2_1419
- MARTINAT, M. Travail et apprentissage des femmes à Lyon au xviii^e siècle. *Mélanges de l'École française de Rome – Italie et Méditerranée modernes et contemporaines* [online]. 2011, roč. 123, č. 1, s. 11–24. DOI: <https://doi.org/10.4000/mefrim.589>
- PÉLISSIER, J., AUZERO, G., DOCKES, E. *Droit du travail*. 27. vyd. Paris: Dalloz, 2013, 1504 s. ISBN 978-2-247-12057-4.

- PROUST, P. Le prix du kilogramme de pain à Paris de 1880 à 1936. *Journal de la société statistique de Paris*. 1937, tome 78, s. 105–108. ISSN 1962-5197.
- ROMANET, E. La mise en nourrice, une pratique répandue en France a XIXe siècle. *Transtext(e)s Transcultures* [online]. 2013. 8. DOI: <https://doi.org/10.4000/transtexts.497>
- Allocation garde d'enfant départementale (BÉBÉDOM). *Yvelines. Hautes-de-Seine* [cit. 1. 4. 2022]. Dostupné z: <https://www.78-92.fr/annuaire/aides-et-services/detail/allocation-garde-denfant-departementale-bebedom>
- Écarts de rémunération femmes-hommes: surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé. *Institut national de la statistiques et des études économiques. INSEE* [online]. 2017 [cit. 1. 4. 2022]. Dostupné z: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2412231#graphique-figure1>
- Equal Pay? Time to close the gap! *Factsheet. European Commission*. [online]. October 2021 [cit. 31. 3. 2022]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights_equalpayda_factsheet.pdf
- Être parent: des cadres aux ouvrières, plus de conséquences sur l'emploi des femmes. *Institut national de la statistiques et des études économiques. INSEE* [online]. [cit. 1. 4. 2022]. Dostupné z: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4465360>
- L'accueil du jeune enfant en 2019. *Observatoire nationale de la petite enfance*. [online]. 2020, 152 s. [cit. 1. 4. 2022]. Dostupné z: https://www.caf.fr/sites/default/files/cnaf/Documents/Dser/observatoire_petite_enfance/32709%20-%20Cnaf%20Rapport%20Onape%20Accueil%20jeune%20enfant%202019_v9.pdf
- Les trajectoires professionnelles des femmes les moins bien rémunérées sont les plus affectées par l'arrivée d'un enfant. *Institut national de la statistiques et des études économiques. INSEE* [online]. [cit. 1. 4. 2022]. Dostupné z: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4226475>
- Taux d'activité selon le sexe et l'âge dans l'Union européenne en 2020. *Institut national de la statistiques et des études économiques. INSEE*. [online]. [cit. 31. 3. 2022]. Dostupné z: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2412231#graphique-figure1>

Taux de fertilité, total (naissances par femme) – France. *La Banque mondiale* [online]. [cit. 1. 4. 2022]. Dostupné z: <https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SP.DYN.TFRT.IN?locations=FR>

J'ai besoin de faire garder mes enfants. *Le site officiel de l'administration française* [online]. 15. 7. 2022. [cit. 1. 4. 2022]. Dostupné z: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F601>

Contact – e-mail

tomas.zajicek1032@gmail.com

Vědecká redakce MU

prof. PhDr. Jiří Hanuš, Ph.D. (předseda);
doc. Ing. Pavel Bobál, CSc.; prof. JUDr. Marek Fryšták, Ph.D.;
Mgr. Michaela Hanousková; doc. RNDr. Petr Holub, Ph.D.;
prof. MUDr. Lydie Izakovičová Hollá, Ph.D.;
prof. PhDr. Tomáš Janík, Ph.D., M.Ed.; prof. PhDr. Tomáš Kubíček, Ph.D.;
PhDr. Alena Mizerová; doc. Mgr. Markéta Munzarová, Dr. rer. nat.;
doc. RNDr. Lubomír Popelínský, Ph.D.; Ing. Zuzana Sajdlová, Ph.D.;
Mgr. Kateřina Sedláčková, Ph.D.; prof. RNDr. Ondřej Slabý, Ph.D.;
prof. PhDr. Lubomír Spurný, Ph.D.; doc. Ing. Rostislav Staněk, Ph.D.;
prof. PhDr. Jiří Trávníček, M.A.; doc. PhDr. Martin Vaculík, Ph.D.

Ediční rada PrF MU

prof. JUDr. Marek Fryšták, Ph.D. (předseda);
prof. JUDr. Josef Bejček, CSc.; prof. JUDr. Jan Hurdík, DrSc.;
prof. JUDr. Věra Kalvodová, Dr.; prof. JUDr. Vladimír Kratochvíl, CSc.;
doc. JUDr. Petr Mrkývka, Ph.D.; doc. JUDr. Radim Polčák, Ph.D.;
doc. JUDr. Ivana Průchová, CSc.; doc. JUDr. Ing. Josef Šilhán, Ph.D.

COFOLA 2022 – část 4

Sborník příspěvků mladých právníků, doktorandů a právních vědců

**JUDr. Jana Komendová, Ph.D., JUDr. Michal Smejkal, Ph.D.,
JUDr. Michal Janovec, Ph.D. (eds.)**

Vydala Masarykova univerzita
Žerotínovo nám. 617/9, 601 77 Brno
v roce 2022

Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity
Edice Scientia, sv. č. 732

1., elektronické vydání, 2022

ISBN 978-80-280-0161-2 (online ; pdf)
www.law.muni.cz

MUNI
PRESS

MUNI
LAW



ISBN 978-80-280-0161-2



9 788028 001612