ACTA UNIVERSITATIS BRUNENSIS

IURIDICA vol. 543

SPISY PRÁVNICKÉ FAKULTY MASARYKOVY UNIVERZITY

řada teoretická svazek č. 543

PRACOVNÍ PRÁVO 2015

SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA

Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference

Dana Hrabcová (ed.)

Masarykova univerzita
Brno 2015

Recenzent: doc. JUDr. Milan Galvas, CSc.

© 2015 Masarykova univerzita

ISBN 978-80-210-8121-5

PRACOVNÍ PRÁVO 2015
SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA

Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference

JUDr. Dana Hrabcová, Ph.D. (ed.)

Vydala Masarykova univerzita v Brně roku 2015
Spisy Právnické fakulty MU č. 543 (řada teoretická)

Ediční rada: J. Kotásek (předseda), J. Bejček, J. Hurdík, V. Kalvodová, V. Kratochvíl, P. Mrkývka, R. Polčák, N. Rozehnalová

Zhotovitel CD ROM: COMPUTER MCL Brno, spol. s r.o., Brněnská 1113, 664 42 Modřice
1. vydání, 2015

ISBN 978-80-210-8121-5

PRÁVNICKÁ FAKULTA MASARYKOVY UNIVERZITY

KATEDRA PRACOVNÍHO PRÁVA A SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

SBORNÍK PŘÍSPĚVKŮ

Z MEZINÁRODNÍ VĚDECKÉ KONFERENCE

PRACOVNÍ PRÁVO 2015

NA TÉMA

SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA

ZÁMECKÝ HOTEL TŘEŠŤ

30. ZÁŘÍ – 2. ŘÍJNA 2015

SPOLUPOŘADATELÉ

Právnická fakulta Masarykovy univerzity v Brně
Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze
Právnická fakulta Západočeské univerzity v Plzni
Ústav státu a práva Akademie věd ČR
Společnost pro pracovní právo a sociální zabezpečení
ve spolupráci
s Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR

Z RECENZNÍHO POSUDKU DOC. JUDR. MILANA GALVASE, CSC.

Recenzovaný sborník příspěvků Pracovní právo 2015 „Slaďování pracovního a rodinného života“ je souhrnem výstupů z mezinárodní konference Pracovní právo 2015 pořádané v Třešti na přelomu září a října 2015. Tentokrát byla věnována problematice slaďování pracovních povinností a rodinného života. Ve sborníku jsou zařazeny referáty a diskusní příspěvky, které na konferenci zazněly, případně byly připraveny, ale vzhledem k množství příspěvků a poměrně úzkému časovému prostoru nemohly být předneseny.

Diskusní příspěvky byly rozděleny do dvou bloků. Prvý blok byl věnován samotnému jádru zkoumané problematiky, tj. slaďování pracovního a rodinného života. Hlavním obecným problémem je potřeba sladit zájem zaměstnavatele na co nejvyšším pracovním výkonu zaměstnance, zájmu zaměstnance na zabezpečení rodiny (organizačním chodu) a zároveň na co nejvyšším výdělku a zájmu státu na optimálním fungování rodiny. Publikované příspěvky zahrnují různé pohledy na působení práva (především pracovního) a jeho institutů na rodinu, mateřství, péči o děti apod. Je tak vytvořen poměrně ucelený pohled na zkoumanou problematiku z hlediska pracovně právního. Ukazuje se přitom, že dosavadní právní úprava je nedostatečná, především pracovní právo neřeší jednoznačně vztah profesních povinností a péče o rodinu. Věnuje se úpravě pracovní doby, pracovních podmínek (především z hlediska zdravotního), to ale dnes nestačí. Krokem vpřed jsou snahy EÚ zakotvené např. v rámcové dohodě o rodičovské dovolené. Je tu poměrně velký prostor pro úpravu prostřednictvím kolektivní smlouvy v rámci péče o zaměstnance.

Druhý blok materiálů je věnován problematice sociálního zabezpečení. Pozornost je věnována dávkám sociálního zabezpečení, které mají přímo či nepřímo podporovat rodinu. Tato problematika je zmíněna i v některých příspěvcích zařazených v prvém bloku.

Sborník je velmi rozsáhlý a celkově je možno jej hodnotit jak zdařilou publikaci, která mapuje současný stav a dává prostor pro úvahy nad dalším vývojem zkoumané problematiky. Domnívám se, že ho přivítají nejen čtenáři z řad teoretických pracovišť, ale i zástupci legislativní i aplikační praxe, stejně jako sociální partneři (zaměstnavatelé a odbory).

ANNOTATION

Labour law International Conference which annually follows up the actual issues of labour relations and social security in 2015 addressed the issue of balancing work and family life, in theory and subsequently in practice, which is determined by the state of the legal regulation. It should be appreciated that the conference as a main topic identified precisely these questions, because without their examination and demarcation no further development in labour law in the field of its interpretation and application cannost be properly achieved. Presentations and discussion papers produced a range of challenging ideas and perspectives that will allow further analysis of the research questions addressed. Reviewed conference proceedings represents a complex outputs of the conference. It includes main papers and discussion papers, which were presented at he conference or were during the conference prepared by its participants, and contributions which arrose from presentations, but due to the circumsribed time could not be presented.

The comprehensive perspective of the problems of balancing work and family life was promoted by presentations from the business practices of large employers who have signed the Memorandum Diversity 2013+, announced by the members of the platform Business for Society, which comprises companies claiming to responsible business principles and corporate responsibility. These principles are perceived by employers as an important tool in creating the kind of corporate culture which assures that quality employees are being kept while achieving effective job performance.

At the conference, in addition to theoretical thoughts and conclusions also practical experiences with the relevant institutes of Czech, Slovak and Polish legislation were presented. Significant attention was also paid to EU law and closely related issues of discrimination law. The chosen topic also again clearly confirmed the interdependence of labour law with the social security law, which creates conditions for balancing work and privat life and also guarantees its social dimension.

OBSAH SBORNÍKU

BLOK I. SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA V TEORII A PRAXI

Kristina Koldinská: SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA Z POHLEDU PRÁVA EU

Gabriela Munková: SLAĎOVÁNÍ PRÁCE A PÉČE O RODINU NA PŘÍKLADU VYBRANÝCH EVROPSKÝCH ZEMÍ

Jana Komendová: RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ POHLEDEM PRÁVA EU – MOŽNOSTI VYPLÝVAJÍCÍ Z REVIDOVANÉ RÁMCOVÉ DOHODY O RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Ivana Šturmová: SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA – PRAKTICKÉ ZKUŠENOSTI ZE SPOLEČNOSTI ČEZ, A.S.

Lukáš Krejčí: PRAKTICKÁ OPATŘENÍ ZAMĚSTNAVATELE NA PODPORU SLADĚNÍ PRACOVNÍCH A MIMOPRACOVNÍCH PRVKŮ V ŽIVOTĚ ZAMĚSTNANCE

Jiří Šamánek: PROBLEMATIKA SLAĎOVÁNÍ PRÁCE A PÉČE Z POHLEDU ANTIDISKRIMINAČNÍHO PRÁVA

Jakub Morávek: K NÁVRATU Z RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ, K PŘEDŠKOLNÍMU VZDĚLÁVÁNÍ A KE SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Viktor Križan: NIEKOĽKO POZNÁMOK K ZOSÚLAĎOVANIU PRÁCE A RODINY

Jaroslav Stránský: PRÁVNÍ POSTAVENÍ ZAMĚSTNANCE V DOBĚ TRVÁNÍ MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Ján Matlák: ZOSÚLADENIE PRACOVNÉHO A RODINNÉHO ŽIVOTA A POISŤOVACÍ SYSTÉM

Vojtěch Kadlubiec: PRÁVNÍ ÚPRAVA TELEPRÁCE V POLSKÉ REPUBLICE

Miloš Lacko, Andrea Olšovská: MATERSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENKA V SR

Nelly Springinsfeldová: ZAMYŠLENÍ NAD NĚKTERÝMI ASPEKTY PRACOVNÍ CESTY V SOUVISLOSTI S PRACOVNÍ DOBOU

Zuzana Macková: OTÁZNIKY NAD MATERSKOU A RODIČOVSKOU DOVOLENKOU Z POHĽADU PRACOVNÉHO PRÁVA A PRÁVA SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA

Jakub Halíř: SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA ZE STRANY STÁTU

Marian Horváth, **Miriama Porubská:** PODPORA ROZVOJA PRACOVNÝCH PRÍLEŽITOSTÍ FORMOU NENÁVRATNÝCH FINANČNÝCH PRÍSPEVKOV

Martin Šmíd: REFLEXE RODINNÉHO ŽIVOTA V PRACOVNÍM PRÁVU V KONTEXTU AUTONOMIE VŮLE A OCHRANY ZAMĚSTNANCE

Jana Žuľová, Marek Švec, Adam Madleňák: ZOSÚLAĎOVANIE PRACOVNÉHO A RODINNÉHO ŽIVOTA U ZAMESTNANCOV STARAJÚCICH SA O INÝCH ČLENOV RODINY (V PODMIENKACH SLOVENSKEJ REPUBLIKY)

Lucie Řehořová: VYBRANÉ ASPEKTY ČERPÁNÍ RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Jakub Vojtko: ZDRAVOTNÉ POSTIHNUTIE A ZLAĎOVANIE SÚKROMNÉHO A PRACOVNÉHO ŽIVOTA PROSTRIEDKAMI OCHRANY PRED DISKRIMINÁCIOU

Michal Smejkal: ZAMYŠLENÍ NAD PRACÍ ŘEDITELŮ VEŘEJNÝCH ŠKOL

Silvia Treľová: ZOSÚLADENIE PRACOVNÉHO A RODINNÉHO ŽIVOTA Z HĽADISKA ŠTÁTNEJ SOCIÁLNEJ PODPORY

Simona Eichlerová: HOME OFFICE VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ

Libor Šnédar: NĚKTERÉ MOŽNOSTI HARMONIZACE SOUKROMÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA ZAMĚSTNANCŮ

David Šmíd: KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA A VÁŽNÉ PROVOZNÍ DŮVODY

Gabriela Halířová: SLAĎOVÁNÍ PRÁCE A RODINY VE SPOLKOVÉ REPUBLICE NĚMECKO – RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ A RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK

BLOK II. SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA A SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

Mgr. Eva Janková: RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK A JINÉ RODINNÉ DÁVKY V NEPOJISTNÝCH SYSTÉMECH SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

PREZENTACE V PŘÍLOZE SBORNÍKU

Seznam účastníků

BLOK I. SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA V TEORII A PRAXI

SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA Z POHLEDU PRÁVA EU

THE RECONCILIATION OF THE WORK AND FAMILY LIFE IN RESPECT OF THE EU LAW

doc. JUDr. Kristina Koldinská, Ph.D.*

ANNOTATION

The paper deals with reconciliation of labour and family life from the perspective of EU law, especially of relevant directives. In connection with protection of equal treatment, a number of recent cases of the CJEU is discussed and analyzed. The EU law provides for quite a strong protection of parents, even if single cultures in different Member States view the reconciliation issue in a different way, the CJEU case-law provides for good legal argumentation even in national cases.

ÚVOD

Slaďování pracovního a rodinného života je v současné době jedním z nejdůležitějších témat, jež ovlivňují (nebo by to alespoň tak mělo být) sociální politiku nejen států, krajů a obcí, ale i jednotlivých firem, menších či větších zaměstnavatelů. Podpora zaměstnanců i malých podnikatelů v tom, aby dokázali sladit pracovní, soukromý a rodinný život, je důležitým faktorem určujícím spokojenost pracovníka, potažmo občana. Zároveň se jedná o celosvětové téma, které je často pojímáno a diskutováno (spolu s tématem rovnosti mužů a žen) v souladu s principem „ode zdi ke zdi“.[1]

*docentka Katedra pracovního práva a sociál. zabezpečení Právnická fakulta Univerzity Karlovy v Praze

[1] Např. časopis The Economist v září 2015 v jednom ze svých článků diskutoval tuto otázku z pohledu japonských firem a jejich zaměstnanců. Dle Economistu japonské firmy velmi zřídka přijmou zástup za ženu na mateřské dovolené, její práci musí zastat kolegové. Těhotné ženy jsou tedy ve firmách vystaveny kritikám, v důsledku čehož 70% žen podá raději výpověď, když zjistí, že jsou těhotné. Ty, které zůstávají, se musí často veřejně omluvit všem svým spolupracovníkům za to, že otěhotněly. Není výjimkou, že zaměstnavatelé, nebo kolegové vyvíjejí na ženy tlak, aby podstoupily interrupci. Naopak Rakušané automaticky předpokládají, že matky zůstanou s dětmi

Evropská unie klade v poslední době na slaďování pracovního a rodinného života stále rostoucí důraz, jelikož právě tento aspekt je vnímán jako jedna z výrazných determinant dalšího možného ekonomického růstu uvedeného do souladu s růstem kvality života. Slaďování pracovního a rodinného života (dále jen slaďování), je v rámci práva i politiky EU pojato jako součást problematiky rovného zacházení se ženami a muži.

Z pohledu rovného zacházení se jedná o jednu z nejpalčivějších oblastí, protože právě v této oblasti lze zaznamenat jedny z největších rozdílů. Např. dle studie Eurostatu z roku 2009 83,6% mužů neplánuje vzít si rodičovskou dovolenou, ani o tom nepřemýšlelo. Kdyby to bylo finančně výhodnější, uvažovalo by o tom 40% mužů.[2]

I díky důrazu na slaďování pracovního a rodinného života ze strany EU lze v členských státech zaznamenat několik modelů slaďování, jež se postupně mění a vyvíjejí. V průběhu 90. Let se jevilo ideálním, když žena zcela odešla z pracovního trhu v době, kdy jsou děti nejvíce závislé a vracela se na částečný úvazek, když šlo nejmladší dítě do školy, přičemž postupně zvyšovala úvazek až na plný. Jedná se o tradiční západoevropský model, který fungoval dobře v dobách relativní stability rodiny, převoditelného daňového zatížení a vysokých příjmů mužů živitelů. Jeho stinnou stránkou ovšem je dlouhodobé přerušení pracovní kariéry, které se dnes těžko dohání. Zároveň tento model přestává fungovat v době stále častějšího štěpení rodin, zvyšování počtu rodičů – samoživitelů a rostoucích ekonomických tlaků, kdy k uživení rodiny jsou potřeba oba příjmy.

Tento model bývá tedy v současné době nahrazován jiným, kdy jeden z rodičů pracuje na částečný úvazek hned po rodičovské dovolené, aniž by tedy zcela vypadl z trhu práce na dlouho dobu. Tato cesta umožňuje snazší návrat do práce, na stejné, či podobné pracovní místo. Jedná se o flexibilnější model, jehož úspěch ale závisí na délce čerpání rodičovské dovolené.[3] OECD doporučuje nejdéle jeden rok rodičovské dovolené, ale dobře placený.

---

doma do pěti let jejich věku a až poté je dají do školky. Pokud chce žena zapsat své dítě do jeslí už například ve třech měsících, jako je to běžné ve většině západoevropských zemích, setká se s odsouzením (Euractiv).

[2] Eurostat (2009) Reconciliation between work, private and family life in the European Union, dostupné na http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5705547/KS-78-09-908-EN.PDF/6180b5e6-e482-4d5f-a681-6a9bce05d733 (navštíveno 15.1.2016)

[3] *The implementation of Parental Leave Directive 2010-18 in 33 European countries* (2015), http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/parental_leave_report_final_en.pdf, accessed 9 June 2015.

Ke slaďování pracovního a rodinného života se v sociální politice a právu používají různé nástroje. Mezi klasické nástroje patří mateřská dovolená, která v průběhu let byla doplněna rodičovskou dovolenou[4] a v poslední době mnoho členských států EU zavádí rovněž otcovskou dovolenou.[5] Zatímco v oblíbenosti práce na částečný úvazek se země EU mezi sebou výrazně liší[6], flexibilní pracovní doba je využívána poměrně rovnoměrně napříč Evropskou unií. Velké rozdíly panují rovněž v umožnění využívání moderních nástrojů slaďování pracovního a rodinného života, jako je homework, telework, nebo job-sharing.[7]

V oblasti slaďování pracovního a rodinného života není situace v ČR ve srovnání s ostatními členskými státy EU příliš příznivá. Kromě nedostatečného množství částečných pracovních úvazků, jež zaměstnavatelé dávají k dispozici, je přístup k zařízením péče o malé děti je nadále jeden z nejhorších v Evropě. Pouze 3 % dětí ve věku do tří let je umístěno ve formálních zařízeních péče o děti, což je daleko méně než průměr EU ve výši 28 % (2012). Jeslí pro děti mladší dvou let je velmi málo a jsou hlavně soukromé.[8]

Účelem tohoto příspěvku je nahlédnout slaďování pracovního a rodinného života z pohledu práva EU, hojně a velmi zajímavě interpretovaného judikaturou Soudního dvora Evropské unie.

I. SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA Z POHLEDU PRÁVA EU

Evropská unie již před poměrně dlouhou dobou uznala důležitost slaďování pracovního a rodinného života. Je tomu tak především proto, že slaďování je vnímáno jako

[4] Tato je nicméně např. v ČR převážně využívána ženami – dlouhodobě je cca 98% příjemců rodičovského příspěvku ženského pohlaví. – srov. Např. ČSÚ (2011) Ženy a muži v datech, dostupné na https://www.czso.cz/documents/10180/20566795/141711k5.pdf/4f62bee0-c266-4419-b96c-425ad2177c5f?version=1.0 (navštíveno 15.1.2016).

[5] I v ČR byl v prosinci 2015 předložen návrh na zavedení otcovské dovolené a jí odpovídající dávky nazvané „otcovská“, kterou by mohl čerpat pouze otec dítěte po dobu jednoho týdne, a to během prvních šesti týdnů života dítěte.

[6] Nizozemsko bývá tradičně na špici, země jako Česká republika, Slovensko a Polsko na chvostu příslušných grafů znázorňujících využívání práce na částečný úvazek. V Nizozemsku využívá těchto úvazků až 75 % žen, v severských zemích a v Německu a Rakousku je to přibližně 40 %. – srov. data Eurostatu.

[7] K tomu blíže např. Pichrt, J., Morávek J. Atypická zaměstnání – cesta k vyšší zaměstnanosti?. Wolters Kluwer. Praha 2015

[8] Studie EK SWD(2015)23 final Zpráva o České republice, dostupné na http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/cr2015_czech_cs.pdf (navštíveno 15.1.2016).

jeden z nejdůležitějších praktických nástrojů pro uskutečnění rovnosti mezi muži a ženami, jelikož nástroje slaďování nejen že umožňují ženám lépe balancovat pracovní a pečovatelské povinnosti (ve vztahu k dětem i seniorům), ale rovněž cílí na možné převedení pečovatelských povinností na muže, což v sobě nese hlubší uplatnění rovnosti mezi muži a ženami.

Právo EU v současné době zakotvuje nástroje a politiky směřující ke slaďování pracovního a rodinného života v poměrně velkém množství norem. Základ v primárním právu lze vyčíst nejen ze Smlouvy o Evropské unii, kde jsou v čl. 2 zakotveny hodnoty unie, vč. rovnosti a v čl. 3 odst. 2 právo na volný pohyb, ale také ze Smlouvy o fungování Evropské unie, která v čl. 8 upravuje odstranění nerovností a rovnost mužů a žen, v čl. 10 boj proti jakékoli diskriminaci a v čl. 19 zakotvuje zákaz diskriminace mj. na základě pohlaví, a zmocňuje orgány EU k přijetí příslušných opatření (jež se pak promítají v dokumentech sekundárního práva EU).

V této souvislosti nelze opominout ani Chartu základních práv EU, která v čl. 23 zakotvuje rovnost mezi muži a ženami a především v čl. 33 odst. 2 stanoví, že „v souladu s úsilím sladit rodinný a profesionální život má každý člověk právo na ochranu proti jakékoliv formě propuštění ze zaměstnání z důvodů svázaných s mateřstvím, jakož i právo na placenou mateřskou dovolenou a na rodičovskou dovolenou po narození či adopci dítěte.“

Primární právo skýtá právní základ pro úpravu slaďování pracovního a rodinného života v mnoha oblastech. V následujících řádcích se budeme věnovat ochraně těhotných a kojících matek, institutu rodičovské dovolené a právům s ní spojeným.

II. OCHRANA TĚHOTNÝCH A KOJÍCÍCH MATEK

Jedním z nejstarších a zároveň nejdůležitějších nástrojů slaďování v sekundárním právu je Směrnice 92/85[9], tzv. těhotenská směrnice. Jedná se v podstatě o jediný dokument práva EU, který upravuje zvláštní ochranu pro ženy (není tedy aplikovatelná na muže), pokud se nacházejí ve zvláštní situaci, jež souvisí s biologickým charakterem mateřství jako takového. SDEU např. v případu Komise vs. Lucembursko v souvislosti s mateřskou dovolenou judikoval, že účelem mateřské dovolené je chránit biologické podmínky ženy a

[9] Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.

zvláštní vztah mezi ženou a jejím dítětem v období krátce po porodu a současně předcházet tomu, aby tento vztah byl narušen různými potížemi souvisejícími se zaměstnáním. [10]

V souladu se směrnicí se tedy těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně krátce po porodu a kojící ženy těší zvláštní ochraně jakožto zvláštní kategorie zaměstnanců. Tato zvláštní ochrana je zaměřena na ochranu jejich zdraví a bezpečnosti. Tyto zaměstnankyně např. podle směrnice nejsou povinny pracovat v noci – mají být převedeny za jinou práci, omluveny, nebo jim má být prodloužena mateřská dovolená. Lékařské prohlídky při těhotenství mají být vnímány jako překážka v práci a mají probíhat během pracovní doby, s náhradou mzdy.

V souvislosti s těhotenskou směrnicí několikrát již vyvstala otázka týkající se jejího osobního i věcného rozsahu. Stojí snad za zmínku úvaha, která mohla vyvstat v souvislosti s případem Roca Alvarez.[11] Jednalo se o muže, který si s sebou bral do práce své dítě, které krmi z lahve a žádal svého zaměstnavatele o ochranu odpovídající přestávkám na kojení. Dle národní úpravy bylo možné takové přestávky „dovodit“ od nároku ženy – zaměstnankyně. Matka dítěte ale nebyla zaměstnankyní, nýbrž osobou samostatně výdělečně činnou, od kteréžto dle národní právní úpravy nebylo možné nárok odvodit. V případu nicméně nebyla diskutována těhotenská směrnice, ale směrnice o rovném přístupu k zaměstnání (tehdy 76/207, dnes směrnice 2006/54) a směrnice o rodičovské dovolené 2010/18. Soudní dvůr shledal, že národní právní úprava, která zakotvuje odvození nároků pouze od žen-zaměstnankyň, je v rozporu s právem EU.

O několik let později, v případu Montull[12] SDEU judikoval, odlišně od případu Roca Alvarez, že právo EU nebrání takovému vnitrostátnímu ustanovení, které stanoví, že otec dítěte, který má postavení zaměstnance, může se souhlasem matky, která má též postavení zaměstnankyně, mít nárok na mateřskou dovolenou pro dobu následující po šesti týdnech povinného pracovního volna matky po porodu, s výjimkou případu, kdy existuje nebezpečí pro zdraví matky, kdežto otec dítěte, který má postavení zaměstnance, nemá na takovou dovolenou nárok, pokud matka jeho dítěte nemá postavení zaměstnankyně a není pojištěna v rámci veřejného systému sociálního zabezpečení.

[10] Rozsudek C-519/03 ze dne 14. dubna 2005. Komise Evropských společenství proti Lucemburskému velkovévodství

11 Rozsudek C-104/09 ze dne 30. září 2010. Pedro Manuel Roca Álvarez proti Sesa Start España ETT SA.

[12] Rozsudek C-5/12 ze dne 19. září 2013. Marc Betriu Montull proti Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

Zvláštní ochrana těhotenství se odráží i v odměňování za práci, přičemž směrnice chrání především stejnou úroveň příjmu, které žena dosahovala před vznikem těhotenství. Tato ochrana ale neplatí neomezeně, jak SDEU potvrdil v případu Gassmayr.[13] Paní Gassmayr, lékařka, přestala pracovat v těhotenství ze zdravotních důvodů, během této doby ale požadovala, aby jí byl nadále vyplácen příspěvek za lékařskou pohotovost (tento příspěvek byl vyplácen pouze v případě, že lékař skutečně sloužil a držel pohotovost na pracovišti). Soud ale dospěl k závěru, že směrnice nebrání právní úpravě, která předpokládá v takovém případě náhradu mzdy odpovídající průměrnému příjmu, přičemž příspěvky za pohotovost jsou z tohoto průměru vyjmuty.

Recentní judikaturu do určité míry předznamenal případ Mäyr[14]. Stěžovatelka se domáhala ochrany směrnice v tom smyslu, že tato stanoví zákaz diskriminace na pracovišti a zákaz propouštění od počátku těhotenství do skončení mateřské dovolené. Soud ale tuto směrnici nakonec nepoužil, protože v době, kdy byla propuštěna, nebyla ještě těhotná a směrnici na ní tedy nebylo možné vztáhnout. Přesto byla dovozena možnost existence přímé diskriminace na základě tehdy platné směrnice 76/207 (dnes směrnice 2006/54), a to i přesto, že Soud na výklad této směrnice nebyl tázán, jelikož žena patrně byla propuštěna z důvodu souvisejícího s plánovaným těhotenstvím. Takto diskriminována může být pouze žena a Soud proto dovodil možnost existence přímé diskriminace na základě pohlaví.

Nedávno SDEU řešil ještě složitější otázky související s tzv. náhradním mateřstvím (tzv. pronájem dělohy). Právní otázky případech C.D. v S.T.[15] a Z.[16] naznačují, jak složité problémy přináší současný život a možnosti medicíny.

V britském případě C.D. se jednalo o zaměstnankyni, která hodinu poté, co dítě porodila náhradní matka, o toto začala pečovat a rovněž jej kojit. Po několika měsících na ni a jejího druha byla přenesena plná a trvalá rodičovská zodpovědnost za dítě. Již před narozením dítěte žádala C.D. o placenou dovolenou v souvislosti s náhradním mateřstvím. Její zaměstnavatel po určité době změnil názor a tuto placenou dovolenou jí poskytl, a to na

[13] Rozsudek C-194/08 ze dne 1. července 2010. Susanne Gassmayr proti Bundesminister für Wissenschaft und Forschung, obdobně rovněž případ C-471/08 Parviainen, kde žena, která byla převedena na práci pozemní letušky z důvodu svého těhotenství, žádala o poskytování příplatků za práci ve vzduchu.

[14] Rozsudek C-506/06 ze dne 26. února 2008. Sabine Mayr proti Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG.

[15] Rozsudek C-167/12 ze dne 18. března 2014. C.D. proti S.T..

[16] Rozsudek C-363/12 ze dne 18. března 2014. Z. proti A Government department a The Board of management of a community school.

základě uplatnění právní úpravy dovolené při osvojení per analogiam. Zaměstnavatel opakovaně zdůrazňoval, že jde pouze o jeho dobrou vůli, protože žena ani na mateřskou dovolenou, ani na dovolenou při osvojení podle platné národní právní úpravy nárok nemá. C.D. se cítila původním odmítnutím své žádosti o dovolenou diskriminována na základě pohlaví nebo těhotenství a mateřství a obrátila se na národní soud. Tento přerušil řízení a Soudnímu dvoru EU položil sedm předběžných otázek, ve kterých žádá především o výklad směrnice 92/85 ve vztahu k otázce, zda má žena nárok na mateřskou dovolenou i tehdy, pokud dítě neporodila sama, nýbrž je na svět přivedla náhradní matka. Předkládací soud se rovněž dotázal, zda může mít na odpověď vliv ta skutečnost, že pečující matka dítě ihned po narození začala kojit. V případu CD nicméně generální advokátka podává ještě další výklad smyslu a účelu směrnice 92/85, když uvádí: „Náhradní matka, která dítě donosí, avšak po narození o ně nepečuje, potřebuje ochranu pouze jako těhotná zaměstnankyně a zaměstnankyně krátce po porodu. V případě pečující matky, která sama těhotná nebyla, ale má kojence v péči a případně jej též kojí, existuje potřeba ochrany po narození dítěte.“[17] Generální advokátka se tím v případě náhradního mateřství přimlouvá za rozdělení ochrany poskytnuté směrnicí mezi dvě ženy s tím, že pečující matka se může dovolávat ochrany tehdy, kdy převzala úlohu matky převzetím dítěte do své péče. Soudní dvůr respektoval stanovisko generální advokátky pouze částečně, když judikoval, že těhotenská směrnice nezakládá povinnost členských států přiznat mateřskou dovolenou zaměstnankyni, která jako objednávající matka měla dítě na základě dohody o náhradním mateřství, a to i pokud může toto dítě po narození kojit nebo jej skutečně kojí. Zároveň Soudní dvůr uzavřel, že skutečnost, že zaměstnavatel odmítl přiznat mateřskou dovolenou objednávající matce, která měla dítě na základě dohody o náhradním mateřství, nepředstavuje diskriminaci na základě pohlaví podle tzv. recast směrnice.[18]

Irský soud se v podobném případě soustředil na jiné prameny práva EU. V jeho případě se jednalo o paní Z, která trpěla vzácným onemocněním, v jehož důsledku neměla dělohu, ač je jinak plodná. S manželem se rozhodli, že uzavřou smlouvu s náhradní matkou, která dítě porodí v Kalifornii (USA). Vzhledem k tomu, že součástí pracovního poměru paní Z byl nárok na placenou dovolenou pro případ osvojení a mateřskou dovolenou, podala tato žádost o dovolenou pro případ osvojení. Místo toho jí ale byla zaměstnavatelem nabídnuta pouze neplacená rodičovská dovolená, čímž se paní Z cítila diskriminována na základě

[17] Stanovisko GA Kokott v případu CD odst. 47.

[18] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

pohlaví, rodinného stavu a zdravotního postižení. Irský národní soud položil SD EU rovněž značné množství předběžných otázek, ve kterých se tázal na výklad primárního práva, Směrnice 2006/54 a Směrnice 2000/78, ale také Úmluvy OSN o právech osob s postižením. Podstata otázek byla nicméně stejná, jako u britského případu, a sice zda žena, která je matkou dítěte narozeného na základě smlouvy o náhradním mateřství, může mít nárok na placenou dovolenou odpovídající mateřské dovolené či dovolené pro případ osvojení.

Soud rozhodl, že ani jedna ze směrnic neukládá státům poskytnout dovolenou rovnocennou mateřské dovolené ženě ani v případě, že není z důvodu zdravotního postižení schopna dítě donosit a že neposkytnutí takového volna nezakládá diskriminaci z důvodu zdravotního postižení.

V obou případech tedy Soud nevybočil z dosavadního poměrně striktního výkladu výše zmíněných dokumentů sekundárního práva a otázku postavení žen, které přijaly dítě za své od náhradní matky, nechal z hlediska jejich sociálních práv ve vztahu k právu EU neřešenu s tím, že je na členských státech, jak se k této otázce postaví ve své národní politice a legislativě. Oba případy, především případ CD, by nicméně mohly představovat jistý impuls k přehodnocení koncepce legislativy EU ve vztahu k ochraně mateřství, resp. ve vztahu k mateřství jako takovému a jeho právní definici.

Směrnice stanoví nejen nárok na mateřskou dovolenou, ale rovněž minimální pravidla pro její poskytování. Co se délky mateřské dovolené týče, stanoví směrnice minimální standard, když státům ukládá, aby garantovaly mateřskou dovolenou v délce minimálně 14 týdnů, z čehož alespoň 2 týdny před očekávaným porodem.

V případu Kiiski[19] SDEU řešil otázku, zda s právem na mateřskou dovolenou jde ruku v ruce rovněž právo neomezeně určovat její čerpání i v okamžiku, kdy doba čerpání jde proti původní dohodě se zaměstnavatelem. Paní Kiiski se dohodla se svým zaměstnavatelem na době čerpání mateřské dovolené na první dítě, když zjistila, že je opět těhotná, chtěla tuto dobu změnit. Zaměstnavatel ale namítal, že na tu dobu již zaměstnal náhradu za ní a že jeho jednání je v souladu s vnitrostátní úpravou. Soud s tím souhlasil s tím, že právo EU pouze poskytuje ochranu ženě v těhotenství a raném mateřství a ze směrnice nevyplývá povinnost zaměstnavatele měnit dojednanou délku čerpání mateřské dovolené.

[19] Rozsudek C-116/06 ze dne 20. září 2007. Sari Kiiski proti Tampereen kaupunki.

V souvislosti s mateřskou dovolenou Soud později řešil podobný případ, ve kterém šlo nicméně o odměnu za práci, a to ve věci TSN.[20] Zaměstnankyně nastoupila na mateřskou dovolenou, po které následovala neplacená rodičovská dovolená na výchovu. V průběhu čerpání této rodičovské dovolené sdělila svému zaměstnavateli, že je opět těhotná a že si přeje přerušit neplacenou rodičovskou dovolenou na výchovu a nastoupit na mateřskou dovolenou. Zaměstnavatel vzala na vědomí oznámení ohledně přerušení její rodičovské dovolené na výchovu, avšak odmítl vyplácet této zaměstnankyni v době mateřské dovolené mzdu z důvodu, že tato nová mateřská dovolená započala v době, kdy čerpala neplacenou dovolenou na výchovu. Soudní dvůr v této věci judikoval, že právo EU brání takovému ustanovení vnitrostátního práva, jako je ustanovení obsažené v kolektivních smlouvách dotčených v původních řízeních, podle něhož těhotná zaměstnankyně, která přeruší neplacenou rodičovskou dovolenou ve smyslu této směrnice, aby s okamžitým účinkem nastoupila na mateřskou dovolenou nemá nárok na zachování odměny za práci, kterou by byla oprávněna pobírat, kdyby této mateřské dovolené předcházela minimální doba návratu do zaměstnání.

Na tomto místě je snad vhodné ještě poznamenat, že v roce 2008 byl představen návrh změny těhotenské směrnice, v jehož rámci Komise usilovala o posílení postavení žen na mateřské dovolené. Tento návrh se ukázal jako neprůchodný a v roce 2014 jej Komise stáhla. V současné době se pracuje na návrhu zcela nové směrnice, což může představovat možnost zapracovat nové výzvy a reflektovat i recentní judikaturu SDEU.

III. RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ

Zřejmě nejpřímějším nástrojem ke sladění pracovního a rodinného života je Směrnice 2010/18.[21] Rodičovskou dovolenou, jež je upravena touto směrnicí, lze vnímat jako základní nástroj ke sladění pracovního a rodinného života a zajištění rovných příležitostí pro muže a ženy na pracovním trhu. Směrnice stanoví minimální standardy rodičovské dovolené a související pracovněprávní ochrany.

[20] Rozsudek ve spojených věcech ze dne 13. února 2014.Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry proti Terveyspalvelualan Liitto ry (C-512/11) a Ylemmät Toimihenkilöt (YTN) ry proti Teknologiateollisuus ry a Nokia Siemens Networks Oy (C-513/11).

[21] Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES

Směrnice ukládá členským státům, aby upravily nárok na rodičovskou dovolenou v souvislosti s narozením dítěte, nebo jeho adopcí v minimální délce 4 měsíce.

O délce rodičovské dovolené vyvstala před SDEU nedávno otázka související s nárokováním dvojnásobné délky rodičovské dovolené v případě, že se narodila dvojčata. Soudní dvůr ale v případu Chatzi[22] došel k závěru, že národní úprava má dostatečně zohlednit zvláštní potřeby rodičů dvojčat, směrnice ale nevyžaduje znásobení rodičovské dovolené, zejm. v případě, že rodičovská dovolená stanovena národní úpravou (v řešeném případě řeckou) pro jedno dítě výrazně překračuje minimální požadavek na její trvání stanovený směrnicí. Soud stanovil, že právo na rodičovskou dovolenou je „zvlášť důležitým principem sociálního práva EU“, tento princip tedy nesmí být vykládán restriktivně.[23] Ve světle tohoto rozhodnutí si lze položit otázku, zda tento závěr lze zobecnit tak, že všechna práva zaručená Listinou představují zvlášť důležité principy práva EU. Možná stačilo říct, že je třeba restriktivně uplatňovat všechny výjimky z práva na rodičovskou dovolenou.

Zákaz diskriminace pramenící ze směrnice byl nicméně potvrzen v dalším rozhodnutí SDEU, shodou okolností opět z Řecka. V případu Maïstrellis byla napadena řecká zvláštní úprava pro soudce, na základě které se poskytuje rodičovská dovolená pouze soudkyním, nikoli soudcům. SDEU v tomto poměrně jasném případu diskriminace na základě pohlaví judikoval, že národní právní úprava, která přiznává rodičovskou dovolenou pouze zaměstnankyním a nikoli zaměstnancům, je v rozporu se směrnicí o rodičovské dovolené a představuje diskriminaci.

Směrnice rovněž zakotvuje právo zaměstnanců po rodičovské dovolené na návrat ke stejné práci odpovídající pracovní smlouvě. Soudní dvůr v jednom ze svých nedávných rozhodnutí v případu Riežniece[24] judikoval, že právo EU brání tomu, aby pracovnice, která byla po skončení rodičovské dovolené a v návaznosti na hodnocení méně výhodné pro pracovníky na rodičovské dovolené a učiněné v jejich nepřítomnosti, byla převedena na jiné pracovní místo, byla propuštěna z důvodu zrušení tohoto nového pracovního místa, jestliže jí zaměstnavatel mohl umožnit návrat na stejné pracovní místo nebo jestliže práce, která jí byla

[22] Rozsudek C-149/10 ze dne 16. září 2010.Zoi Chatzi proti Ypourgos Oikonomikon.

[23] SDEU byl již v minulosti kritizován za jisté nadužívání tvrzení o tom, že ten či onen princip představuje zvlášť důležitý princip práva EU – především v souvislosti se zákazem diskriminace z důvodu věku – viz případ Mangold a po něm následující.

[24] Rozsudek C-7/12 ze dne 20. června 2013. Nadežda Riežniece proti Zemkopības ministrija a Lauku atbalsta dienests

přidělena, nebyla rovnocenná nebo podobná a neodpovídala její pracovní smlouvě nebo pracovnímu poměru.

IV. PRÁCE NA ZKRÁCENÝ ÚVAZEK, ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY

Právo EU v neposlední řadě upravuje i práci na částečný pracovní úvazek, jako jeden z nástrojů slaďování pracovního a rodinného života. Směrnice 97/81,[25] která je genderově neutrální, v čl. 22 upravuje zákaz diskriminace zaměstnanců pracujících na částečný úvazek.

V souvislosti s tímto ustanovením lze snad v závěru tohoto příspěvku zmínit jedno nedávné rozhodnutí SDEU, které může vyvolávat určité pochybnosti. V případu Mascellani[26] si chtěla zaměstnankyně po návratu z rodičovské dovolené zachovat částečný úvazek s tím, že potřebuje více času na péči o rodinu. Její zaměstnavatel jí však nevyhověl a trval na práci na plný úvazek. Předkládající soud se stejně jako žalobkyně v původním řízení domníval, že interní předpis zaměstnavatele byl v rozporu se směrnicí 97/81, když zaměstnavateli umožňoval přeměnit pracovní smlouvu na částečný úvazek na pracovní smlouvu na plný úvazek proti vůli zaměstnance, jelikož takové ustanovení diskriminuje zaměstnance na částečný úvazek, kteří na rozdíl od zaměstnanců na plný úvazek podléhají pravomoci zaměstnavatele, který je orgánem veřejné správy, jednostranně změnit délku jejich pracovní doby.

Podle názoru předkládacího soudu takové opatření nepřispívá k rozvoji možností částečného pracovního úvazku ani pro zaměstnavatele, ani pro zaměstnance.

Soudní dvůr ale poměrně překvapivě judikoval, že právo EU členským státům neukládá povinnost přijmout právní úpravu, která podmiňuje přeměnu pracovní smlouvy zaměstnance na částečný úvazek na pracovní smlouvu na plný úvazek tím, že daný zaměstnanec udělí souhlas s touto přeměnou. Uvedené ustanovení má totiž dle SDEU pouze vyloučit, že by odmítnutí takové přeměny pracovní smlouvy příslušným zaměstnancem mohlo být jediným důvodem pro jeho propuštění, neexistují-li pro ně jiné objektivní důvody.

Soudní dvůr odmítl i domněnku předkládajícího soudu, že možnost přeměnit pracovní smlouvu na částečný úvazek na pracovní smlouvu na plný úvazek bez souhlasu zaměstnance

[25] Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

[26] Rozsudek C-221/13 ze dne 15. října 2014. Teresa Mascellani proti Ministero della Giustizia.

je diskriminační a připomněl, že v souladu s cílem odstranění diskriminace mezi zaměstnanci na částečný a plný pracovní úvazek sledovaným rámcovou dohodou brání ustanovení 4 této dohody, pokud jde o podmínky zaměstnání, tomu, aby se zaměstnanci na částečný pracovní úvazek bylo zacházeno méně výhodně nežli se srovnatelnými zaměstnanci na plný pracovní úvazek pouze z důvodu, že pracují na částečný úvazek, pokud takové odlišné zacházení není objektivně odůvodněno

Soud došel k závěru, že taková vnitrostátní úprava, která nesměřuje rovnou ke skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, není v rozporu s právem EU.

Toto rozhodnutí v mnohém vybočuje z ustálené judikatury SDEU a dle názoru autorky tohoto příspěvku není ani příliš v souladu se smyslem práva EU v oblasti rovného zacházení s ženami a muži, jakož i úsilím Unie o podporu slaďování pracovního a rodinného života.

NA ZÁVĚR

Právo EU pro českou legislativu nebylo zase tak překvapivé, jak je patrné z těchto řádek, bývá někdy překvapivá judikatura SDEU a spolu s ní i případy, které přináší praxe. V oblasti sociální ochrany se mohlo na první pohled zdát, že harmonizace našeho práva s právem EU nebude, vzhledem ke štědré sociální ochraně v českém právu, příliš náročná. Oblast slaďování pracovního a rodinného života je nicméně důkazem toho, že právě uvedené se nezakládá na pravdě a že cíl skutečného sladění pracovního a rodinného života zůstává i pro českou společnost stále ještě nesplněn.

Podpora slaďování pracovního a rodinného života zaměstnanců by nicméně pro každého zaměstnavatele měla být jednou z hlavních priorit, protože je i pro něj výhodná. Platí totiž, že spokojený, nevystresovaný zaměstnanec, který chodí do práce rád a bez výčitek svědomí, je v drtivé většině případů právě tím výkonný, spolehlivým a loajální zaměstnancem, o jakém se každému zaměstnavateli sní.

Kdyby právo EU byť jen o kousek posunulo národní praxe směrem k lepšímu slaďování pracovního a rodinného života, má smysl jej dále rozvíjet a dotvářet jak v běžné, tak i v soudní praxi.

SLAĎOVÁNÍ PRÁCE A PÉČE O RODINU NA PŘÍKLADU VYBRANÝCH EVROPSKÝCH ZEMÍ

RECONCILIATION BETWEEN FAMILY AND WORK IN THE CASE OF CHOSEN EUROPEAN COUNTRIES

PhDr.Gabriela Munková,CSc.*

ANNOTATION

The following text is dealing with the reconciliation of work and family life in the European countries using the social policy instruments. The text is dealing with three groups of these instruments and it is lookig for the barriers of better compatibility between work and family. The text is also dealing with the impact of these processes on gender equality in the European countries. The main instruments whitch are subject od the interest are parental leave, institutions of pre-school education and the conditions of employment (labour law).

ÚVOD

Termínem slaďování („reconciliation“) rozumíme podporu kombinace profesionálního, soukromého a rodinného života k dosahování „work-life balance“[27], tedy k postupnému vybalancování tří uvedených oblastí. Hlavním nástrojem k realizaci tohoto procesu je podpora zaměstnávání žen prostřednictvím vytváření podmínek pro rovnější rozdělení rolí při péči o děti. Hodnota rovného postavení mužů a žen ve společnosti se postupně prosazuje již od 70. let minulého století, kdy ji do oblasti nástrojů rodinné politiky zavádějí ve Švédsku[28].

K analýze této problematiky můžeme přistupovat z mnoha úhlů pohledu, který vždy odráží zaměření jednotlivých společenských věd. V sociologickém pohledu lze vycházet

* Odborný asistent, Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, právnická fakulta UK Praha

[27] Review ofthe Implementation of the Beijing Platform for Action in the area F: Women and the Economy. RecAonciliation of Work and Family Life as a Condition of Equal Participation in The Labour Market,European Institute for Gender Equality 2013, s. 8

[28] Carlson,J. Swedenś Parental Leave Insurance: A Policy\ Analysis ofStrategies of Increase Gender Equality.Journal of Sociology nad Social welfare, June 2013, vol. XL,No.2,s. 63

z problematiky genderu,[29] která je na rozdíl od pohlaví (neměnné biologické charakteristiky) kulturně podmíněnou a proměnlivou sociální konstrukcí. Genderové rozdíly pak jsou zdrojem nerovností, které se projevují ve všech oblastech společnosti (v zaměstnání, v rodině, v příjmech, v politice, atd.) Na konci 90. let minulého století se zájem sociologů upírá i k oblasti sociálního státu a k otázkám, jak systémy sociálního zabezpečení přispívají ke snižování genderových rozdílů. Podle S. Leitnerové [30] sociální státy směřují k tzv. defamilistickému modelu sociálního státu, který se snaží prostřednictvím svých nástrojů snižovat břemeno, spojené s rodinou a péčí o děti. Většina soudobých evropských států a jejich rodinných politik se v současné době nachází na cestě od tradičního (familistického) modelu a modelu defamilistickému, jehož předobrazem je dnešní Švédsko a jeho nástroje rodinné politiky.

Dalším úhlem pohledu je institucionální a ekonomický pohled, který ve svém přístupu k analýze procesu slaďování práce a rodinného života používá již citovaná evropská studie či Kuchařová[31]. Tento pohled rozlišuje mezi makroúrovní a mikroúrovní problematiky. Na makroúrovni je předmětem analýz vztah mezi účastí žen na trhu práce a ekonomickým vývojem společnosti a v jejím rámci se zaměřuje na otázky finanční udržitelnosti systémů sociálního zabezpečení v situaci globálních procesů, kterými v Evropě je stárnutí populace a nízká porodnost. Na mikroúrovni je problematika míry sladění práce a péče o rodinu formována úrovní následujících faktorů: pracovně právní vztahy a uspořádání pracovní doby, kvalita veřejné intervence, tj. zařízení péče o děti a konečně konstrukce rodičovské dovolené a dávkový systém (systém náhrady příjmů). Největší a nejobtížněji splnitelnou výzvou je dokázat skloubit vytváření podmínek pro ekonomickou aktivitu žen, aniž by se snížila již tak nízká porodnost. Je třeba poučit se z příkladu zemí, kterým se daří skloubit tyto dva procesy. Zdá se, že tyto snahy jsou úspěšné ve Švédsku, Francii, ale i ve Velké Británii.[32]

Jak už bylo řečeno, rodinná politika v evropských zemích se snaží o slaďování práce a péče o rodinu prostřednictvím snižování genderových rozdílů a hledá a testuje způsoby, jak této hodnoty dosáhnout. Abychom mohli posoudit situaci v jednotlivých zemích a jejich

[29] Velký sociologický slovník, heslo gender, Karolinum 1996, s.339

[30] Leitner , S. Varieties of Familialism: The caring function of the family in comparative perspective.European Societies, Vol. 5,Issue 4, 2003, s.353 - 375

[31] Kuchařová,V. Ekonomické podmínky slaďování rodiny a zaměstnání v České republice a ve Francii: Komparace se zaměřením na kontext potřeb a zájmu o denní služby péče o děti, Praha, VÚPSV 2013, s.20

[32] Maternity,Paternity nad Parental Leave: Data related to duration and compensation rates in European Union.Study for FEMM committee. Directoriate- general for internal policies.Citizenś rights and Constitutional Affairs, 2015, s.11

pozici na této složité cestě i jejich problémy, musíme se zabývat konkrétním charakterem následujících oblastí:

- Dostupnost kvalitních částečných pracovních úvazků a dalších forem zaměstnání, zohledňujících potřeby rodičů s dětmi
- Dostupnost a variabilita předškolních zařízení pro děti
- Konstrukce rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku.

Charakteristika těchto oblastí a jejich specifik ve vybraných státech bude předmětem dalšího textu.

I. STRUČNÝ LEGISLATIVNÍ EXKURS

Problematika rovnosti pohlaví se objevuje v sociologii v 70. letech v souvislosti s feministickými teoriemi a jejich sociálně kritickými pracemi[33] , které zdůrazňovaly nerovnost v postavení mužů a žen jako důsledek mocenských vztahů (mužské dominance, dané již procesem socializace). V 80. letech se hovoří o teorii genderových rozdílů[34] (gender gap) a i současná sociologie zkoumá postavení mužů a žen v různých oblastech společnosti i roli genderu v rámci utváření sociálních nerovností i konfliktů sociálních rolí. Snahy o zvýšení rovnosti pohlaví v 80. letech 20. století se postupně odrážejí i v rovině legislativy. Koncept mateřství je postupně nahrazován konceptem rodičovství, a to nejen ve smyslu prostoru pro rovnější rozdělení rolí obou rodičů při péči o narozené dítě, ale i co se týká podmínek pro uvolnění bariér mezi péčí o dítě a pracovní aktivitou rodičů. Roste též důraz na míru ochrany rodičů proti diskriminaci a nerovnému zacházení, a to jak pro zaměstnance, tak i pro osoby samostatně výdělečně činné.

Pro otázky sladění práce a péče o rodinu je v tomto smyslu důležitá směrnice Rady č. 96/34/EC[35], která navrhuje minimálně tříměsíční pracovní volno pro oba rodiče i pro osoby, které dítě převzaly do péče, přičemž náhrada mzdy se nepožaduje. Důležitá je ovšem pracovně právní ochrana po dobu rodičovské dovolené (posílení práv zaměstnanců) a otevření možnosti volby čerpání pro oba rodiče. Tato dohoda sociálních partnerů byla revidována v roce 2010 a nahrazena novou směrnicí Rady 2010/18/EU[36],

[33] Velký sociologický slovník, heslo feminismus, s.309, Karolinum, 1996
[34] cit.d., s.309
[35] Směrnice Rady 96/34/EC ze dne 30.6.1996, týkající se rámcové smlouvy o rodičovském volnu, uzavřené organizacemi UNICE, CEEP a ETUC
[36] Směrnice Rady 2010/18/EU, kterou se provádí revidovaná Rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi BUSSINESSEEUROPE,UEAPME,CEEP a ETUC a ruší se směrnice 96/34/ES

která rozšiřuje pracovní volno na dobu nejméně čtyř měsíců pro všechny modely rodin (manželská rodina, partnerská rodina) i pro všechny formy pracovního procesu rodičů. Směrnice zavádí individuální právo pro čerpání alespoň jednoho měsíce pro druhého z rodičů, což je možno interpretovat jako zvýšení pobídky pro rovnější čerpání rodičovské dovolené oběma rodiči. Případné poskytnutí dávky je ponecháno na jednotlivých členských státech. Cílem směrnice je kromě tématu genderové rovnosti při péči o dítě také posílení zaměstnaneckých práv a zákaz diskriminace rodičů po návratu z rodičovské dovolené. Měla by být zajištěna možnost požádat o změnu délky či rozvržení pracovního času. K zlepšení oblasti slaďování práce a rodinného života přispívá též pravidelný kontakt mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v době čerpání rodičovské dovolené. Směrnice též uvádí, že rodičovská dovolená a podmínky jejího čerpání by měly přihlížet k potřebám rodičů dětí s postižením či rodičů s dlouhodobě nemocnými dětmi[37].

Význam pracovně právní legislativy a její role v procesu slaďování práce a rodinného života je zdůrazněna ještě v rámci směrnice Rady 97/81/EC16 o práci na částečný úvazek a v rámci směrnice 2003/88/EC o organizaci pracovní doby.

Veškerá snaha o minimalizaci diskriminace rodičů s čerstvě narozenými dětmi (hlavně matek) a snahy o zvýšení flexibility pracovních úvazků nejsou ale podle výzkumů často úspěšné.[38] Důsledkem částečných či flexibilních pracovních úvazků může být negativní dopad na pracovní kariéru či pracovní postup a finanční ohodnocení.

V současné době je třeba v souvislosti s tématem slaďování zmínit, že je to rovněž jedna z priorit evropské sociální politiky a mnoha jejích dokumentů. V rámci Evropské strategie do roku 2020[39], která byla odsouhlasena v roce 2010 jako východisko z ekonomické krize, se naší problematiky týká především cíl dosažení 75% zaměstnanosti. Problémy se nacházejí zejména ve vnitřní struktuře dat o zaměstnanosti, která bývá většinou výrazně nižší pro kategorii žen, hlavně matek s malými dětmi, osob předdůchodového věku či osob se zdravotním postižením[40].

[37] Směrnice Rady 2010/18/EU, část I. Všeobecné zdůvodnění

[38] Review of the Implementationof the Beijing Platform in the areaF : Women and the Economy. Reconciliation of Work anf Family Life as Condition of Equal Participation in the Labour Market, European Institut for Gender Equality 2013, s.11

[39] http://ec.europa.eu/europe2020/index_es.htm.

[40] Kuchařová,V.Ekonomické podmínky slaďování rodiny a zaměstnání v České republice a ve Francii. Komparace se zaměřením na kontext potřeb a zájmu o služby denní péče o děti.VÚPSV Praha 2013, s.20

Rovněž naplnění Barcelonských cílů[41], které se týkají saturace předškolními zařízeními, se týká- a to velmi výrazně- problematiky kompatibility práce a péče o rodinu. Jedná se o školky, které by měly pokrýt 90% dětí starších tří let a jesle, které by měly nabídnout své služby 33% dětí, mladších tří let.

Úspěšnost procesu slaďování práce a rodinného života závisí na dobrém vybalancování všech výše zmíněných oblastí a ovšem také na postupné změně postojů lidí k dělbě rolí rodičů při péči o děti, tj. k představě o modelu rodinných vztahů. Jinými slovy je důležité, zda ve společnosti převládá představa o tradiční rodině (muž živitel, žena pečovatelka), nebo zda převládá či do jaké míry je akceptován model dvoukariérové rodiny s rovnější dělbou péče o rodinu pro oba partnery.

II. RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ JAKO NÁSTROJ SLAĎOVÁNÍ PRÁCE A PÉČE O RODINU

Prvním z nástrojů, který by měl zlepšit slaďování práce a rodinného života je rodičovská dovolená. Každá ze zemí EU má svoji variantu rodičovské dovolené, v každé zemi je různě dlouhá historie jejího zavedení (od Švédska v roce 1974, až po Británii v roce 2003). Pro jednotlivé země je také typická velká variabilita přístupů[42].

Nedávno jsem zpracovávala příspěvek o rodičovské dovolené[43] a na základě použití existujících evropských dat je možno říci, že s určitým zjednodušením lze evropské státy rozdělit do tří skupin podle délky rodičovské dovolené, podle výše náhrady příjmů během rodičovské dovolené a podle přijímání úprav, vedoucích k větší rovnosti pohlaví.

První skupinu tvoří státy s delší rodičovskou dovolenou. Sem jsem zařadila Rakousko, Estonsko, Francii, Maďarsko, Polsko, Německo, Českou republiku, Litvu, Slovensko a Rumunsko. Ovšem i zde naleznete mezi jednotlivými státy rozdíly. Specifickým případem je Německo a Rakousko s velkou variabilitou možností čerpání rodičovské dovolené. Zvláště Německo přijímá v posledních letech moderní úpravy rodičovské dovolené. Nejlépe placený je rok čerpání, méně pak dva roky. Je ovšem možno čerpat až do tří let věku dítěte, třetí rok již ale bez dávky. Německo dokonce uzákonilo dva nepřenositelné měsíce v duchu zmíněné směrnice EU, určené druhému

[41] Dostupné např. na : europa.eu/rapid/press-release_IP-13-495_cs.pdf

[42] Srv. Munková,G. Rodičovská dovolená jako nástroj zvyčování genderové rovnosti. In: Barancová (ed.) Uskutečniteľnosť sociálnych práv v systémech sociálnej bezpečnosti, s.159-171

[43] Cit. d., s. 165

z rodičů, o které se délka placené rodičovské dovolené navyšuje. Je to signál pro rovnější rozdělení péče o dítě mezi rodiči.

Nejkonzervativnější právní úpravu nabízí Slovensko, které nenabízí žádnou možnost volby a uzákonilo rodičovskou dovolenou do tří let věku dítěte. Upřednostňuje tedy celodenní péči matky či otce do tří let věku dítěte. Naopak o moderní přístup se snaží Rakousko a Polsko, kde je v případě čerpání druhým rodičem navýšena délka rodičovské dovolené. Pozice České republiky je v rámci této skupiny států někde uprostřed. Umožňuje sice více variant čerpání, nejkratší možnost je dvouletá, ale k implementaci evropské směrnice se ještě nepřistoupilo.

Druhou skupinu států tvoří země se spíše kratší rodičovskou dovolenou, většinou do roka a půl dítěte. Sem je možno zařadit Belgii, Bulharsko, Chorvatsko, Dánsko, Finsko, Švédsko, Lucembursko, Slovinsko a Itálie. I v rámci této skupiny nacházíme velkou různorodost přístupů. Modelovým případem je Švédsko, které má za sebou již dlouhou historii genderově neutrální rodinné politiky, rodičovskou dovolenou zaváděli před více než čtyřiceti lety. Jsou také nejlepším příkladem defamilistického modelu sociálního státu, který se snaží prostřednictvím svých institucí zbavit rodiny břemena, spojeného s výchovou dětí. Nástrojem dosažení tohoto cíle je dobrá provázanost mezi relativně krátkou a dobře placenou rodičovskou dovolenou, sítí veřejných předškolních zařízení a vstřícným trhem práce, tj. přístupem zaměstnavatelů. Již před dvaceti lety byl v rámci rodičovské dovolené vyhrazen jeden měsíc pro druhého z rodičů, později dva měsíce. V současné době disponují tzv. „bonusem za genderovou rovnost“ (gender equality bonus), který stimuluje k rovnému čerpání rodičovské dovolené oběma rodiči.

Kratší a dobře placenou rodičovskou dovolenou mají také v Dánsku, Finsku, Belgii a Lucembursku. Jejich úpravy však nevykazují snahy o větší zapojení otců ve smyslu nové směrnice EU. Je zajímavé, že i bez těchto úprav si např. v Belgii a Lucembursku bere poměrně značné procento mužů rodičovskou dovolenou (25%). Chorvatsko a Slovinsko přijaly úpravy ve smyslu této směrnice, ale jejich problémem je provázanost jednotlivých oblastí sladění práce a péče o rodinu.

Třetí skupinu tvoří státy s liberálním přístupem, které mají spíše krátkou a většinou neplacenou rodičovskou dovolenou. Patří sem Velká Británie, Malta, Irsko, Holandsko, Řecko a Španělsko. Rodičovská dovolená zde znamená především pracovně právní ochranu bez náhrady příjmů. Případné rozdělení rodičovské dovolené mezi rodiče ponechává na rozhodnutí rodičů. Úspěšnost a výsledný efekt procesu sladění práce a péče

o rodinu je i v těchto státech závislé i na ostatních dvou oblastech (tj. na saturaci předškolními zařízeními a vstřícném trhu práce).

Specifickým případem, který může dokumentovat aktuálnost problematiky a přijímání stále nových variant řešení problematiky rodičovské povolené, je Velká Británie.

Ta v roce 2015 zavedla institut tzv. sdílené rodičovské dovolené (shared parental leave) a sdíleného rodičovského příspěvku (shared parental benefit). Mateřská dovolená je pro zaměstnankyně uzákoněna v délce trvání 26 týdnů a je následována další mateřskou dovolenou do roka dítěte (fakticky rodičovskou dovolenou, na kterou mohou nastoupit otec i matka dítěte). Mateřský příspěvek se vyplácí po dobu 39 týdnů. Ukončí-li žena jeho čerpání dříve, je možno zbytek peněz vyčerpat druhým rodičem- otcem dítěte. Ten pak čerpá tzv. sdílený rodičovský příspěvek. I zde je tedy patrna snaha po větší flexibilitě čerpání a zvýšení role otce v péči o dítě do jednoho roka.[44]

Tyto úvahy o rodičovské dovolené jako o jednom z nástrojů pro lepší sladění práce a péče o rodinu pro oba rodiče je možno shrnout následujícím způsobem. Jednotlivé země přistupují k úpravě rodičovské dovolené rozdílným způsobem, přesto je však možno vysledovat společné tendence, které dovolují země rozdělit do tří skupin podle délky rodičovské dovolené, podle výše rodičovského příspěvku a podle přijímání úprav, posilujících genderovou rovnost.[45] Chceme-li posuzovat rodičovskou dovolenou z hlediska podpory sladění práce a péče o rodinu, největšími problémy může být příliš dlouhá rodičovská dovolená, nízká nebo žádná náhrada příjmů i malá snaha přijímat úpravy vedoucí k větší podpoře rovnosti pohlaví při čerpání rodičovské dovolené ve smyslu směrnice z roku 2010. Ke sladění práce a péče o rodinu pomáhají úpravy, umožňující pracovat na částečný úvazek s případným snížením výše vypláceného rodičovského příspěvku (Francie, Německo, Švédsko). V České republice je možno pracovat bez omezení, zajistí-li rodič řádnou péči o dítě jinou osobou. Tyto snahy však mohou vyjít naprázdno, nejsou-li provázány s ostatními nástroji, tj. s nabídkou institucí předškolní péče a vstřícným trhem práce, s možnostmi zkrácených či jinak flexibilních pracovních úvazků.

[44] Shared Parental Leave and Pay-gov.UK. Dostupné na : http://www.gov.uk/shared-parental-leave/overview
[45] Munková,G. cit.d., s.170

III. INSTITUCE PŘEDŠKOLNÍ PÉČE

Další skupinou nástrojů, pomáhajících zlepšit kombinaci práce a péče o rodinu, je dostupnost a variabilita předškolních zařízení péče o děti. I tato oblast má za sebou poměrně dlouhou historii, odlišně formovanou v tradičních západoevropských státech, v severských státech a ve státech střední a východní Evropy. Tyto odlišnosti vycházejí z podpory různých modelů rodiny v těchto zemích a z různých priorit ve vývoji jejich rodinných politik. Právě specifika historického vývoje v různých státech většinou stojí za současnými problémy v této oblasti.

Cíle, kterých by mělo být dosaženo, vycházejí v EU z tzv. Barcelonských cílů z roku 2002, kde bylo schváleno, aby 90% dětí mezi třemi lety a věkem povinné školní docházky mělo možnost navštěvovat předškolní zařízení a alespoň pro 33% dětí do 3 let byla též možnost navštěvovat nějakou formu institucionální péče. Důraz na dosažení těchto cílů byl následně formulován i v dalších dokumentech, např. v Evropské strategii do roku 2020, která byla přijata v roce 2010 jako nástroj k překonání ekonomické krize[46].

Obecným trendem, charakterizujícím vývoj institucí předškolní péče je rostoucí variabilita těchto zařízení jak z hlediska forem, tak z hlediska poskytovatelů. Zmíněná evropská studie rozlišuje mezi formální a neformální péčí.[47] Neformální péčí se rozumí péče prarodičů, příbuzných, přátel, sousedů a chův (u rodičů dítěte, u sebe doma), celá síť dalších institucí (instituce denní péče o děti soukromé i veřejné) tvoří formální péči, která pak pokračuje i sítí škol a mimoškolních zařízení.

Zmíněná evropská studie[48] se snaží o empirické zmapování konkrétní situace v saturaci zemí EU zařízeními formální péče a taktéž situaci v pokrytí péče o děti v rámci péče neformální. Ve vztahu k plnění Barcelonských cílů je jak známo lepší situace v rámci institucí pro děti starší tří let, kde by tyto cíle splnilo 8 zemí z 27 zemí. Podle dat z této studie patří k těmto zemím Švédsko, Belgie, Francie, Británie, Španělsko, Estonsko a Itálie). O něco horší situace se jeví v Lucembursku a České republice, nejmenší procento dětí v těchto institucích má Polsko, Bulharsko, Lotyšsko a Řecko.[49]

[46] Dostupné např. na: ec.europa.eu/europe2020/index_cs.htm

[47] Review of the Implementation og the Beijing Platform for Action in the area F: Women and the Economy. Reconcilitation of Work and Family Life as a Condition of Equal Participation in the Labour Market, European Institute for Gender Equality 2013, s.28

[48] cit. d., s. 28-38

[49] Zde je potřeba podotknout, daná čísla nelze chápat absolutně. Mohou být zkreslena metodikou sběru dat i obtížností interpretace příčin odchylek v jednotlivých státech bez detailní znalosti kontextu. Podle studie

Dosažení 33% podílu dětí do tří let v institucích předškolní péče bude o něco větším problémem. Podle již citované evropské studie je v průměru 27% dětí do 3 let v péči mimo rodinu. Nad tímto evropským průměrem se nachází Dánsko, Švédsko, Holandsko, Velká Británie a Francie. Ovšem jen v některých z těchto států se jedná o možnost využití formálních institucí, a to zejména v Dánsku, Švédsku, Holandsku a Francii. Ve Velké Británii polovina této péče pochází z neformálních zdrojů (prarodiče, au pair).

Mezi země s nejnižší saturací těmito zařízeními patří bývalé socialistické státy (Polsko, Slovensko, Česká republika, Bulharsko). Na této situaci se podílí historické zkušenosti, v rámci kterých např. v bývalém Československu byla v průběhu 70. let kritizována poměrně institucionálně rozvinutá péče o děti do 3 let v jeslích, a ta byla postupně nahrazována prodlužováním další mateřské dovolené. Po změně režimu pak došlo k zrušení značného počtu jeslí a koncepce tříleté další mateřské (později rodičovské dovolené) vedl k upřednostnění péče o děti do tří let v rodině. Toto období bylo spojeno s obrazem dvoupříjmové rodiny jako předpokladu pro udržení životní úrovně a sladění nároků péče o rodinu a zaměstnání bylo realizováno výhradně na úkor žen[50].

Tato historická etapa se podle mého názoru značně liší od situace např. ve Švédsku, kde od 70. let budují koncept rovnosti pohlaví a dvoukariérových rodin, kde sladění práce a péče o rodinu napomáhaly kromě institucí předškolní péče také zkrácené pracovní úvazky a celková atmosféra ve společnosti (institut rodičovské a otcovské dovolené existuje již od roku 1974).

Nižší saturace předškolními zařízeními je způsobena rovněž konstrukcí rodičovské dovolené. Ta umožňuje domácí péči o děti do tří let např. v Rakousku a na Slovensku. Naopak velmi dynamický rozvoj těchto institucí je typický pro Německo. Zvýhodnění nejkratší varianty rodičovského období v roce 2013 (do roku dítěte) si vyžádalo vybudování 750 000 míst v jeslích za ministryně Ursuly von der Leyen. Velká pozornost vytváření těchto institucí je typická také pro Francii, která může tyto instituce nabídnout polovině dětí do tří let.

VÚPSV se situace v České republice jeví o něco lepší (data zachycují vždy % dětí v dané věkové kategorii v zařízení předškolní péče): děti do 3 let: 26,4%, 3leté: 76%, 4leté: 86,5%, 5leté: 90,6%, 6 leté: 20,5%.

[50] Hamplová, D. Stručné poznámky o ideových přístupech k rodině v období socialismu, 2010, dostupné na http://www.cefres.cz/pdf/c22/hamplova_2001_ideove_pristupy_rodina_socialismus.pdf

Můžeme tedy konstatovat, že instituce předškolní péče, jejich variabilita a dostupnost jsou další nutnou podmínkou, chceme-li zlepšit situaci v oblasti sladění práce a péče o rodinu. Musí však být koncepčně propojené s rodičovskou dovolenou a podporovat a doplňovat možnosti volby v ní obsažené. Cesta k lepší saturaci vede přes zvýšení rejstříku jejich nabídky a provozovatelů těchto institucí a služeb prostřednictvím legislativních pobídek.

IV. PODMÍNKY ZAMĚSTNÁVÁNÍ RODIČŮ (PRACOVNĚ PRÁVNÍ LEGISLATIVA)

Poslední oblastí, která rozhoduje o úrovni sladění práce a péče o rodinu, jsou podmínky zaměstnávání rodičů s dětmi. Jako jedna ze základních otázek spojených s dosahováním rovnosti pohlaví, je přetrvávající problém v rozdílné míře zaměstnanosti mužů a žen. Jedná se nejen o nižší míru zaměstnanosti žen, ale i o nižší míru zaměstnanosti žen bez dětí ve srovnání s ženami s dětmi. V rámci EU se zaměstnanost žen ve věku 20-64 let zvýšila z 57,3% v roce 2000 na 62,1% v roce 2010.[51] V tom samém období se zaměstnanost mužů pohybovala téměř konstantně na úrovni kolem 75%. Tedy rozdíl mezi zaměstnaností mužů a žen stále přetrvává a pohybuje na úrovni 13%. Tyto rozdíly jsou různé v rámci evropských států. Nejnižší rozdíly jsou typické pro severské státy, kde zaměstnanost žen je ve Švédsku 75,7%, v Dánsku, Finsku a Holandsku přes 70%, zatímco na Maltě a v Itálii pracuje pouze 41 a 49% žen.

Dalším problémem pak jsou rozdíly mezi zaměstnaností žen s dětmi a bez dětí. Zatímco ve Švédsku je zaměstnanost žen bez dětí a s dětmi prakticky stejná a spolu s Dánskem děti nehrají v zaměstnanosti žen roli, v ostatních státech je existence dětí do 12 let významnou bariérou zaměstnanosti. Zejména to platí pro Českou republiku, Maďarsko a Slovensko[52]. Podle Kuchařové[53] je zaměstnanost žen ve věku 25-64 let s dětmi u nás o 30% nižší než žen bez dětí (naproti tomu ve Francii jen o 8%). O celodenní péči matek o děti do tří let u nás vypovídají i další čísla, jak uvádí Kuchařová[54]. Jestliže míra zaměstnanosti žen je v České republice ve věkové kategorii 25-64 let 74%, pak zaměstnanost žen s dětmi do tří let je v této věkové kategorii pouze 18,9%. Tato čísla

[51] Review of Implementation of Beijing Platform for Action in area F : Women and the Economy. Reconciliation of Work and Family Life as a Condition of Equal Participation in the Labour Market. European Institute for Gender Equality,2013, s. 15

[52] cit. d., s. 15 an.

[53] Kuchařová, v. cit. d. s. 30

[54] Kuchařová, cit. d. s. 30-31

pak vedou v České republice podle Kuchařové k dlouhodobému trendu snižování zaměstnanosti žen jako důsledku dlouhého přerušení pracovní kariéry, následovaného plnými pracovními úvazky. Zvrátit tento trend by mohla jen lepší saturace předškolními institucemi a službami a zvýšení nabídky kvalitních a dobře placených částečných pracovních úvazků. To platí zejména pro ženy s vyšší kvalifikací. Pro ty ostatní pak je důležitá možnost volby délky rodičovské dovolené a taktéž na ně napojená předškolní zařízení.

V oblasti zaměstnávání rodičů s dětmi se jeví jako zásadní problém vstřícnost zaměstnavatelů a zejména způsob, jakým je uplatňováno právo v dané zemi. U nás například platí od roku 2009 antidiskriminační zákon 198/2009Sb., pravidla v oblasti zaměstnávání jsou obsažena v rámci zákoníku práce. Přesto jsou často obcházena. Kuchařová[55] ve své komparaci procesu slaďování práce a péče o rodinu v České republice a ve Francii například uvádí, že ve Francii funguje od roku 2006 Vysoký úřad pro boj s diskriminací a za rovnoprávnost a povinné rovné odměňování je součástí kolektivních smluv jako nástroj proti tendencím k platové diskriminaci mezi muži a ženami. U nás podle Kuchařové mají kolektivní smlouvy ve srovnání s Francií malý význam.

Posledním problémem, který tvoří bariéru v zaměstnávání rodičů s dětmi, je postoj zaměstnavatelů k flexibilnějším podmínkám zaměstnávání. I v této oblasti přetrvává řada problémů. Jednou z nejčastěji užívaných forem práce je zaměstnávání na zkrácené pracovní úvazky. V rámci EU v nich pracuje zhruba 32% žen ve věkové kategorii 25-64 let s jedním dítětem. U nás je to jen 11% žen, ve Francii například 30%[56]. Zdá se, že ve všech zemích EU tento trend zaměstnávání na zkrácené pracovní úvazky spíše roste, v naší republice nikoli. Ukazuje se ovšem, že tento trend v sobě skrývá i řadu nebezpečí. Ta se zvyšují v těch případech, kdy důsledkem této formy flexibility pracovních úvazků je jejich hromadění v určitých segmentech trhu práce, jejich souvislost se spíše nižší kvalifikací a s vysokými podíly žen. Tyto procesy pak mohou posilovat genderovou segregaci trhu práce. Důsledkem pak jsou ženy typickým zaměstnancem na zkrácený pracovní úvazek a mohou tvořit 70-80% zaměstnanců na částečný úvazek, což je realitou například v Lucembursku, České republice či Francii.

[55] Kuchařová, cit. d. s.38
[56] Kuchařová, cit. d .s.32

Navíc zkrácené pracovní úvazky mohou někdy mít negativní vliv na celou další pracovní kariéru.

ZÁVĚR

Smyslem příspěvku byl rozbor situace v oblasti slaďování práce a péče o rodinu. Aktuálnost tématu je důsledkem snahy o realizaci hodnoty rovnosti pohlaví a její promítnutí do sféry práce, péče o rodinu i soukromého života. Aktuálnost tématu dále vyplývá z kompletně změněného postavení žen ve společnosti a ze snahy o hledání cest, jak udržet vysokou zaměstnanost žen a fungující rodiny tak, aby se zároveň nesnižovala již tak nízká porodnost.

Ukazuje se, že předpokladem úspěchu v oblasti sladění práce a péče o rodinu je dobrá provázanost všech tří skupin nástrojů, tj. konstrukce rodičovské dovolené, existence navazujícího spektra předškolních zařízení a trh práce, který je vstřícný k potřebám rodičů.

Každá z analyzovaných oblastí má bariéry, které jsou překážkou lepšího sladění práce a péče o rodinu. V případě rodičovské dovolené to může být její přílišná délka, nízká nebo žádná náhrada příjmů a malá možnost volby její délky. Důležité je též přijímání úprav, posilujících roli obou rodičů při péči o dítě. U předškolních zařízení je nejdůležitější, aby navazovaly na rodičovskou dovolenou a podporovaly její konstrukci. I trh práce by měl být v souladu s potřebami rodičů a odstraňovat existující nerovnosti v zaměstnanosti (muži versus ženy, ženy s dětmi versus ženy bez dětí), v odměňování a nabízet flexibilní formy zaměstnání, které by zároveň nevedly ke genderové segregaci trhu.

RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ POHLEDEM PRÁVA EU – MOŽNOSTI VYPLÝVAJÍCÍ Z REVIDOVANÉ RÁMCOVÉ DOHODY O RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

PARENTAL LEAVE FROM THE POINT OF VIEW OF THE EU LAW – POSSIBILITIES ARRISING FROM THE REVISED FRAMEWORK AGREEMENT ON PARENTAL LEAVE

JUDr. Jana Komendová, Ph.D.[*]

ANNOTATION

The paper is dedicated to parental leave which plays an important role in reconciliation of family life and professional life of workers. It analyses minimum requirements for regulation of parental leave in EU Member States provided by Revised Framework Agreement on Parental Leave concluded between the European social partners with respect to national law of the Czech Republic.

ÚVOD

V návaznosti na přetrvávající rozdíly v odměňování mužů a žen a na znevýhodnění rodičů zejména žen, kteří se vracejí po skončení rodičovské dovolené do zaměstnání, na trhu práce probíhají diskuze ohledně optimální délky trvání rodičovské dovolené. Zastánci zachování stávající délky rodičovské dovolené, která může být čerpána nejvýše do věku tří let dítěte, poukazují na zájem dítěte zejména na význam osobní, řádné a celodenní péče o dítě v raném věku výhradně rodičem, ve většině případů matkou. Naproti tomu stojí názory, které poukazují na skutečnost, že Česká republika je jedním ze členských států EU s nejdelší rodičovskou dovolenou. Příliš dlouhá rodičovská dovolená může pro rodiče představovat zhoršení jejich postavení na trhu práce zvláště v případě, kdy bezprostředně za sebou následuje několik překážek v práci spojených s narozením a péčí o dítě v raném věku, zejména s ohledem na zhoršení nebo dokonce ztrátu kvalifikace.

Kromě nejdelší zákonem upravené rodičovské dovolené se český trh práce vyznačuje určitými specifiky. Právní řád České republiky chápe rodičovskou dovolenou výhradně jako

[*] Odborná asistentka katedry pracovního práva a sociálního zabezpečení, Právnická fakulta MU Brno.

překážku v práci na straně zaměstnance, a to jako důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance, která je spojena se suspenzí pracovního závazku zaměstnance vůči zaměstnavateli. Po dobu rodičovské dovolené zaměstnanec práci pro svého zaměstnavatele nevykonává a většina práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu je pozastavena. Takovéto pojetí rodičovské dovolené není, jak bude rozebráno níže, jediné možné. Dalším specifikem českého trhu práce je vysoký podíl zaměstnaných žen ve srovnání s jinými členskými státy EU. V návaznosti na tuto skutečnost vyvstává otázka, nakolik má délka rodičovské dovolené skutečný dopad na uplatnění žen na trhu práce. Většina žen vracejících se po skončení rodičovské dovolené do zaměstnání začne vykonávat práci na stanovenou týdenní pracovní dobu (tzv. vrací se na plný úvazek). Otázkou zůstává, nakolik je tento stav zapříčiněn často kritizovaným nedostatkem pracovních míst na kratší pracovní dobu (tzv. na částečný úvazek) nebo jinými společenskými a ekonomickými faktory, jakými jsou například očekávání, že se žena po skončení rodičovské dovolené vrátí do zaměstnání na stanovenou týdenní pracovní dobu a svým výdělkem přispěje k zabezpečení rodiny, nebo nemožnost zabezpečit rodinu s přispěním nižšího výdělku, který je důsledkem výkonu práce na částečný úvazek.

Tento příspěvek rozebírá rodičovskou dovolenou z pohledu možné perspektivy zlepšení situace rodičů pečujících o děti zejména žen na trhu práce s ohledem na zmírnění nepříznivých důsledků čerpání rodičovské dovolené do profesního života. Zamýšlí se nad možnostmi, které české právní úpravě nabízí právní řád EU zejména 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. Pro jeho účely bude rodičovská dovolená chápána ve smyslu české úpravy jako doba, po kterou je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci z důvodu prohloubení péče o dítě popřípadě děti v raném věku, nikoli jako doba, po kterou je rodič oprávněn pobírat rodičovský příspěvek jako dávku státní sociální podpory. Jeho cílem je formulovat možné náměty na diskuzi o podobě úpravy rodičovské dovolené.

I. RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ JAKO PRÁVO ZAMĚSTNANÉHO RODIČE

Jak již bylo zmíněno, právní úprava České republiky chápe rodičovskou dovolenou výhradně jako důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance poskytovanou za účelem prohloubení péče o dítě. Na rozdíl od mateřské dovolené, která je spojena výhradně

s porodem a péčí o narozené dítě a která z tohoto důvodu náleží pouze ženám, umožňuje zákoník práce, aby rodičovskou dovolenou čerpali zaměstnanci obou pohlaví. Právní úprava dokonce zakládá právo obou rodičů čerpat překážku v práci za účelem prohloubení péče o dítě současně. Po dobu rodičovské dovolené je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci a, ačkoli to právní úprava výslovně nestanoví, nesmí po něm výkon práce požadovat. Zaměstnanci v důsledku skutečnosti, že práci pro zaměstnavatele nevykonává, nepřísluší mzda, plat ani jiná forma odměny za práci. Právní úprava zřejmě vychází z myšlenky, že zaměstnanec čerpající rodičovskou dovolenou se plně věnuje péči o dítě a jeho zapojení do pracovního života, ačkoli jej nevylučuje, nepředpokládá.

Právní úprava rodičovské dovolené obsažená v zákoníku práce má implementovat požadavky vyplývající z práva EU. Původně se jednalo o směrnici Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o Rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC, která byla nahrazena výše zmiňovanou 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. Je třeba zdůraznit, že účelem těchto předpisů, který je výslovně vyjádřen v jejich odůvodnění, je přispět ke zlepšení možností pracujících rodičů v členských státech lépe sladit pracovní a rodinné povinnosti prostřednictvím ustanovení o dovolené.[57] Odůvodnění Revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené rovněž výslovně uvádí že „*Úprava rodičovské dovolené má podpořit pracující rodiče v určitém období s cílem udržet a podpořit jejich průběžnou účast na trhu práce*.“ Ustanovení 1 odst. 1 této dohody vymezující její účel uvádí, že stanoví minimální požadavky usnadňující sladění rodičovských a pracovních povinností pracujících rodičů s přihlédnutím ke vzrůstající rozmanitosti v uspořádání rodiny, při současném dodržování vnitrostátních právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí.

Uvedenému pojetí odpovídá i rozsah působnosti Revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené. Podle ustanovení 1 odst. 2 se tato dohoda vztahuje na všechny pracovníky, muže a ženy, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státe. Je tedy zřejmé, že Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené

[57] Za zmínku stojí, že původní pokusy o úpravu rodičovské dovolené na úrovni komunitárního práva, které počátkem 80. let 20 století zamýšlela Komise předložit jako návrhy směrnice, chápaly rodičovskou dovolenou podobně jako česká právní úprava tedy tak, že účelem rodičovské dovolené je umožnit rodiči přerušit pracovní činnost z důvodu péče o dítě. Návrh ze dne 24. listopadu 1983 v článku 4 výslovně stanovil, že rodičovská dovolená se poskytne proto, aby mohl rodič zůstat doma, aby převzal „samostatně či z větší části“ péči o dítě.

pokrývá pouze pracovníky, muže i ženy, přičemž vymezení postavení pracovníka jako osoby oprávněné čerpat rodičovskou dovolenou výslovně ponechává na členských státech.[58]

Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené přiznává pracujícím mužům i ženám individuální právo na rodičovskou dovolenou z důvodu narození nebo osvojení dítěte, aby mohli o toto dítě pečovat do dosažení stanoveného věku, nejvýše do osmi let. Definování stanoveného věku ponechává na členských státech nebo sociálních partnerech. Je tedy zřejmé, že rodičovská dovolená nemusí bezprostředně navazovat na mateřskou dovolenou ani nemusí být bezpodmínečně poskytována za účelem péče o dítě v raném věku. Minimální délka rodičovské dovolené podle Revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené činí čtyři měsíce.[59] Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené chápe právo na rodičovskou dovolenou jako individuální právo, které má být v zásadě nepřenositelné. Nepřenositelnost práva na rodičovskou dovolenou má podle názoru evropských sociálních partnerů fungovat jako kladná pobídka pro její čerpání ze strany otců. Pří výkladu Rámcové dohody o rodičovské dovolené, který se nepochybně týká i Revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené, Evropský soudní dvůr (dále jen ESD) konstatoval, že osobami, jímž svědčí právo na rodičovskou dovolenou, jsou rodiče v postavení pracujících a nikdo jiný.[60] Tento výklad ESD podpořil účelem rodičovské dovolené, kterým je, jak již bylo uvedeno výše, usnadnit sladění rodičovských a pracovních povinností pracujících rodičů.[61] Ze znění Revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené vyplývá, že právo na rodičovskou dovolenou náleží samostatně každému rodiči, který má postavení pracovníka, což ostatně potvrdil ESD ve své rozhodovací praxi. Podle ustálené judikatury platí, že každý rodič má právo na rodičovskou dovolenou po dobu nejméně tří měsíců (podle současné úpravy po dobu nejméně čtyř měsíců).[62]

---

[58] Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené nicméně obsahuje výslovný zákaz vyjmout z oblasti její působnosti pracovníky, pracovní smlouvy nebo pracovněprávní vztahy pouze na základě skutečnosti, že se jedná o pracovníky na částečný pracovní úvazek, pracovníky se smlouvou na dobu určitou nebo osoby, které uzavřely pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztah s agenturou práce. Jedná se o ochranu zaměstnanců vykonávajících práci v tzv. prekérních pracovněprávních vztazích. V praxi má tato ochrana zvláštní význam, neboť v mnoha členských státech vykonávají práci v prekérních pracovněprávních vztazích mladí zaměstnanci, u nichž je předpoklad, že budou čerpat rodičovskou dovolenou. Zpravidla se jedná o absolventy škol, se kterými byl při nástupu do zaměstnání sjednán pracovní poměr na dobu určitou, nebo o rodiče, kteří z důvodu péče o starší dítě nebo děti vykonávají práci na částečný úvazek.

[59] Ve srovnání s předchozí úpravou obsaženou v Rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené v roce 1996 došlo k prodloužení minimální délky rodičovské dovolené o jeden měsíc.

[60] Srov. rozsudek ze dne 16. září 2010 ve věci Zoi Chatzi proti Ypourgos Oikonomikon (C- 149/10), bod. 34. V projednávané věci se ESD v souvislosti s nárokem na rodičovskou dovolenou v případě narození dvojčat zabýval otázkou, zda právo na rodičovskou dovolenou je právem rodiče či právem dítěte.

[61] Rozsudek ze dne 16. září 2010 ve věci Zoi Chatzi proti Ypourgos Oikonomikon (C- 149/10), bod. 35 a 36.

[62] Například Rozsudek ESD ze dne 14. dubna 2005 ve věci Komise proti Lucembursku (C – 519/03) bod 33.

Při výkladu práva na rodičovskou dovolenou garantovaného unijním právem se ESD zabýval mimo jiné argumentem, že vznik nároku na rodičovskou lze podmínit zaměstnáním obou rodičů. V souvislosti s odepřením nároku na rodičovskou dovolenou soudci-muži v situaci, kdy řecké vnitrostátní právo neumožňovalo čerpání rodičovské dovolené v případě, že manželka nebyla zaměstnána, nevykonávala žádné povolání, ani jí v péči o dítě nebránila vážná nemoc nebo postižení, řecká vláda argumentovala účelem Rámcové dohody o rodičovské dovolené (nyní se jedná o Revidovanou rámcovou dohodu o rodičovské dovolené), kterým je usnadnit profesní a rodinný život pracujících rodičů. Podle jejího názoru museli být k tomu, aby vůbec vzniklo právo na rodičovskou dovolenou, oba rodiče zaměstnáni. Ve svém stanovisku k této věci vyjádřila Generální advokátka názor, že úprava práva na rodičovskou dovolenou jako v zásadě nepřenosného podtrhuje jeho vysoce osobní povahu, s níž by bylo v rozporu, pokud by existence daného práva závisela na profesní situaci manžela nebo druhého rodiče.[63] Ve svém rozsudku v této věci dospěl ESD k závěru, že unijní právo týkající se úpravy rodičovské dovolené a rovných příležitostí pro muže a ženy v zaměstnání a povolání brání vnitrostátní právní úpravě, podle níž je úředníkovi odepřen nárok na rodičovskou dovolenou v situaci, kdy jeho manželka není zaměstnaná nebo nevykonává žádné povolání, ledaže byla shledána nezpůsobilou k péči o dítě z důvodu závažné nemoci nebo postižení.[64]

II. MOŽNÉ ZPŮSOBY ČERPÁNÍ RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené vymezuje pouze okruh oprávněných osob a stanoví minimální délku rodičovské dovolené. Konkrétní podmínky přístupu k rodičovské dovolené a prováděcí pravidla má, při dodržení minimálních požadavků stanovených touto dohodou, vymezit zákon nebo kolektivní smlouva v jednotlivých členských státech. Členským státům nebo sociálním partnerům je ponecháno rozhodnout mimo jiné, zda se rodičovská dovolená přiznává na celou pracovní dobu nebo na část pracovní doby, po částech nebo systémem časových úvěrů s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatelů a pracovníků. Z uvedeného je zřejmé, že Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené předpokládá více způsobů čerpání rodičovské dovolené. Podle Evropské konfederace odborových svazů představuje možnost čerpat rodičovskou dovolenou

[63] Srov. Stanovisko Generální advokátky Juliane Kokotte přednesené 16. dubna 2015 ve věci Konstantinos Maïstrellis proti Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton (C – 222/14), bod 37.

[64] Srov. Rozsudek ESD ze dne 16. července 2015 ve věci Konstantinos Maïstrellis proti Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton (C – 222/14),

více způsoby odpověď na zvláštní potřeby podniků nebo typy zaměstnání tím, že právo na rodičovskou dovolenou bude aplikováno flexibilně.[65] Kromě čerpání rodičovské dovolené na celou pracovní dobu, jemuž odpovídá pojetí rodičovské dovolené jako překážky v práci na straně zaměstnance, může být rodičovská dovolená čerpána na část pracovní doby například výkonem práce na poloviční úvazek po dobu osmi měsíců. Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené předpokládá čerpání rodičovské dovolené rovněž po částech – jako příklad uvádí Výkladová příručka ETUC k této dohodě několik hodin v určitém období nebo pomocí systému časových úvěrů například měsíc ročně. Je třeba podotknout, že v souvislosti se způsoby čerpání rodičovské dovolené poukazuje Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené na potřeby nejen zaměstnanců, ale i zaměstnavatelů.

S možností čerpání rodičovské dovolená více způsoby než pouze přerušením pracovní činnosti na určitou dobu se lze setkat v právních úpravách některých členských států EU. Například belgická právní úprava zakládá oběma rodičům právo na rodičovskou dovolenou v rozsahu čtyř měsíců až do věku 12 let dítěte.[66] Rodičovská dovolená může být čerpána úplným přerušením plnění pracovní smlouvy po dobu čtyř měsíců. U zaměstnanců vykonávajících práci na plný pracovní úvazek pokračováním v částečném plnění pracovních povinností formou zkrácení pracovní doby na polovinu po dobu osmi měsíců nebo pokračováním v částečném plnění pracovních povinností formou zkrácení pracovní doby o pětinu po dobu dvaceti měsíců. Právní úprava umožňuje přechod z jednoho způsobu čerpání rodičovské dovolené na druhý.[67] Zaměstnanci čerpající rodičovskou dovolenou, včetně těch, kteří pokračují v částečném plnění pracovních povinností, požívají ochrany před neodůvodněným skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Čerpání rodičovské dovolené formou pouze částečného přerušení pracovního závazku vůči zaměstnavateli může být využitelné zejména pro zaměstnance, kteří po dobu péče o dítě nechtějí úplně přerušit svůj profesní život. Svou úlohu sehrává rovněž z důvodu udržení vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, což může usnadnit návrat do zaměstnání v plném rozsahu. Pro srovnání se nabízí česká právní úprava, která umožňuje zaměstnanci místo čerpání rodičovské dovolené nebo po jejím čerpání v kratším rozsahu, než je zákonem

[65] Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené – Výkladová příručka EKOS, European Trade Union Confederation (ETUC) [Citováno 21. 9. 2015]. Dostupné z: https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Czech.pdf.

[66] Právo na rodičovskou dovolenou mají oba rodiče jak matka, tak otec, rodičovská dovolená však není mezi rodiči přenosná. Například matka dítěte nemůže čerpat rodičovskou dovolenou po dobu osmi měsíců v případě, že otec dítěte nárok na rodičovskou dovolenou neuplatní.

[67] Bližší informace lze nalézt na webové stránce belgických služeb zaměstnanosti, práce a sociálního dialogu. [Citováno 23. 9. 2015]. Dostupné z: http://www.emploi.belgique.be.

stanovený maximální rozsah, požádat zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce o kratší pracovní dobu. Zaměstnavatel je povinen takovéto žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Ve smyslu české právní úpravy se v takovémto případě jedná o návrat do zaměstnání se všemi jeho důsledky spočívajícími zejména ve skutečnosti, že zaměstnanec, který se místo čerpání rodičovské dovolené rozhodne vrátit do zaměstnání na kratší pracovní dobu, ztrácí zákonnou ochranu před skončením pracovního poměru, které by jinak požíval, pokud by čerpal rodičovskou dovolenou. Se stejnými důsledky musí počítat rovněž zaměstnanec, který se rozhodne čerpat rodičovskou dovolenou v kratším rozsahu než do tří let věku dítěte.[68] V souvislosti s možnými způsoby čerpání rodičovské dovolené, které Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené předpokládá, se nabízí možnost upravit zákoníkem práce rodičovskou dovolenou na část pracovní doby formou výkonu práce na kratší pracovní dobu při zachování zákonné ochrany před rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.[69]

III. APLIKAČNÍ PROBLÉMY SOUVISEJÍCÍ S UPLATNĚNÍM PRÁVA NA RODIČOVSKOU DOVOLENOU

Právní úprava rodičovské dovolené v zákoníku práce je poměrně stručná. Zákon se v podstatě omezuje na konstatování, že k prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Zákon dále obsahuje pravidla poskytování rodičovské dovolené při převzetí dítěte a úpravu této překážky v práci ve zvláštních případech, jakými jsou převzetí dítěte ze zdravotních důvodů do péče kojeneckého nebo léčebného ústavu, převzetí dítěte do péče takovéhoto zařízení z jiných než zdravotních důvodů, svěření dítěte do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů nebo úmrtí dítěte.

[68] V praxi se jedná zpravidla o rodiče, kteří zvolili nejrychlejší variantu čerpání rodičovského příspěvku a/nebo rodiče, kteří mají možnost umístit dítě do zařízení péče o děti mladí tři let popřípadě zabezpečit péči o dítě jinou osobou.

[69] Blíže KOMENDOVÁ, Jana, Ochrana rodičovství v právu EU a její implementace do právního řádu České republiky, *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2014, roč. 22, č. 4, ISSN 0-9126. S. 364.

1. ŽÁDOST ZAMĚSTNANCE O POSKYTNUTÍ RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Zákoník práce zakládá právo zaměstnance na rodičovskou dovolenou pouze v případě, kdy o ni požádá. Pokud zaměstnanec o rodičovskou dovolenou nepožádá, překážka v práci za účelem prohloubení péče o dítě mu nenáleží. Na rozdíl od mateřské dovolené, která zaměstnankyni přísluší ze zákona, je pro čerpání rodičovské dovolené nutné určité jednání ze strany oprávněného zaměstnance ve formě žádosti. Bližší podrobnosti pro podání žádosti ani její obsahové náležitosti již zákon nestanoví. Zákon rovněž nevyžaduje předepsanou formu žádosti zaměstnance o rodičovskou dovolenou. Z důvodu právní jistoty obou smluvních stran pracovního poměru lze zaměstnanci více než doporučit předat zaměstnavateli žádost o rodičovskou dovolenou písemně a jedno její vyhotovení si ponechat.

V praxi může představovat problém časový úsek mezi doručením žádosti o rodičovskou dovolenou zaměstnavateli a dnem začátku čerpání této překážky v práci.[70] Na rodičovskou dovolenou zpravidla nastupují zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené. Může dojít k situaci, kdy zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou požádá o rodičovskou dovolenou v krátkém časovém úseku čítajícím několik kalendářních dnů před skončením mateřské dovolené, což znamená, že zaměstnavatel nemá žádné informace o tom, zda a v jakém rozsahu bude rodičovskou dovolenou čerpat. Může dojít rovněž k situaci, kdy zaměstnanec doručí zaměstnavateli žádost o rodičovskou dovolenou, v níž je uvedeno, že o poskytnutí překážky v práci žádá ode dne doručení této žádosti nebo od následujícího pracovního dne. Zaměstnavatel, který nemá ze zákona jinou možnost než žádosti o rodičovskou dovolenou vyhovět, se tak může dostat do problematické situace, neboť nemá v krátkém časovém úseku možnost nalézt za zaměstnance, který o rodičovskou dovolenou žádá, odpovídající náhradu.[71] Zákoník práce sice v ustanovení § 206 odst. 1 stanoví povinnost zaměstnance, je-li mu překážka v práci předem známa, včas zaměstnavatele požádat o poskytnutí pracovního volna, konkrétní lhůtu pro podání žádosti, včetně žádosti o rodičovskou dovolenou však nestanoví. Kormě toho neupravuje ani následky porušení povinnosti zaměstnance požádat o poskytnutí pracovního volna včas.

[70] Vzhledem k délce, v níž může být rodičovská dovolená čerpána, vzniká zpravidla na straně zaměstnavatele potřeba učinit nezbytná organizační opatření po dobu nepřítomnosti zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou v podobě přijetí nového zaměstnance, který jej bude zastupovat, nebo změny organizace práce na daném pracovišti tak, aby bylo zajištěno bezproblémové plnění pracovních úkolů.

[71] Srov. rovněž KOMENDOVÁ, Jana, Ochrana rodičovství v právu EU a její implementace do právního řádu České republiky, *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2014, roč. 22, č. 4, ISSN 0-9126. S. 365.

V této souvislosti lze poukázat na znění Revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené, která v ustanovení 3 upravující prováděcí pravidla týkající se rodičovské dovolené ukládá členským státům nebo sociálním partnerům, aby stanovili lhůty pro oznámení dané zaměstnavateli pracovníkem, který uplatňuje své právo na rodičovskou dovolenou, upřesňující zahájení a skončení doby dovolené. Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené výslovně stanoví, aby členské státy nebo sociální partneři při stanovení délky těchto lhůt zohlednili zájmy pracovníků a zaměstnavatelů. Pro srovnání lze uvést výše zmiňovanou belgickou úpravu rodičovské dovolené, která ukládá zaměstnanci povinnost oznámit svému zaměstnavateli, že bude čerpat rodičovskou dovolenou nejméně dva a nejdéle tři měsíce předem. Právní úprava stanoví formu žádosti, v niž musí být uvedeno datum požadovaného nástupu na rodičovskou dovolenou. Vzhledem k tomu, že vnitrostátní úprava rodičovské dovolené by ve smyslu původní Rámcové dohody o rodičovské dovolené i Revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené měla zohledňovat zájmy jak zaměstnance, tak zaměstnavatele, se nabízí možnost zpřesnění lhůty pro podání žádosti o rodičovskou dovolenou v českém zákoníku práce, tak aby měl zaměstnavatel dostatek času provést potřebná organizační opatření za účelem zástupu za zaměstnance na rodičovskou dovolené. Autorce tohoto příspěvku se jako přiměřená jeví lhůta pro doručení žádostí o rodičovskou dovolenou v délce dvou či tří měsíců před požadovaným nástupem na tuto překážku v práci.

2. ZÁVAZNOST DÉLKY RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ UVEDENÁ V ŽÁDOSTI ZAMĚSTNANCE

Zákoník práce stanoví, že rodičovská dovolená náleží zaměstnanci v rozsahu, o jaký požádá, z čehož lze usuzovat, že v žádosti o rodičovskou dovolenou musí být uvedena požadovaná délka rodičovské dovolené. Například pokud zaměstnanec hodlá čerpat rodičovskou dovolenou v maximálním rozsahu, který zákon připouští, měl by výslovně uvést, že žádá o poskytnutí rodičovské dovolené do věku tří let dítěte, případně uvést konkrétní datum korespondující s datem třetích narozenin dítěte. Pokud zaměstnanec hodlá rodičovskou dovolenou čerpat v kratším rozsahu například do dvou let věku dítěte, je třeba tento rozsah vymezit.[72] Jak již bylo naznačeno výše, zákoník práce výslovně neupravuje obsahové náležitosti žádosti o rodičovskou dovolenou. Právní úprava ani neupravuje rozsah rodičovské dovolené v případě, kdy zaměstnanec ve své žádosti o rodičovskou dovolenou

[72] V praxi většinou zaměstnanci žádají o rodičovskou dovolenou v rozsahu, který odpovídá době, po kterou zvolili pobírání rodičovského příspěvku.

neuvede, v jaké délce nebo do kterého data bude překážku v práci čerpat. Mezi odbornou veřejností převládá názor, že pokud zaměstnanec neuvede dobu, po kterou hodlá rodičovskou dovolenou čerpat, je třeba vycházet z toho, že žádá o její poskytnutí až do dosažení tří let veku dítěte.[73]

Dalším aplikačním problémem souvisejícím s délkou rodičovské dovolené je závaznost rozsahu překážky v práci, kterou zaměstnanec v žádosti uvede. V době čerpání rodičovské dovolené může na straně zaměstnance dojít ke změně okolností, na základě kterých přehodnotí původně předpokládaný rozsah čerpání rodičovské dovolené. V praxi může nastat situace, že zaměstnanec požádá o rodičovskou dovolenou v kratším rozsahu, než je zákonem stanovený maximální rozsah, a následně se například z důvodu nemožnosti umístit dítě do zařízení péče o děti do tří let nebo nemožnosti zabezpečit dítě jinou osobou například otcem dítěte nebo prarodičem rozhodne čerpat rodičovskou dovolenou v delším rozsahu. Ze znění zákoníku práce vyplývá, že rodičovská dovolená náleží zaměstnanci v rozsahu, o jaký požádá, nejdéle do tří let věku dítěte. Zákoník práce tak nevylučuje požádat o rodičovskou dovolenou kdykoli v průběhu doby, ve které dítě nedosáhlo věku tří let. Zaměstnance může v průběhu čerpání rodičovské dovolené podat novou žádost o rodičovskou dovolenou v delším rozsahu, než uvedl v původní žádosti o poskytnutí překážky v práci. Právní úprava ani nevylučuje podání žádosti o rodičovskou dovolenou po návratu zaměstnance do práce. Zaměstnavatel má ze zákona vždy povinnost poskytnout zaměstnanci rodičovskou dovolenou, a to až do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let.

V praxi může dojít i k opačné situaci, kdy zaměstnanec požádá o rodičovskou dovolenou v určitém rozsahu například do věku tří let dítěte a následně se rozhodne vrátit do zaměstnání dříve.[74] Možnost dřívějšího návratu do zaměstnání zákoník práce neupravuje a zůstává tak otázkou, zda zaměstnanec může v průběhu rodičovské dovolené svou žádost o rodičovskou dovolenou změnit nebo podat novou žádost, v niž je uveden kratší rozsah požadovaného pracovního volna respektive, zda je zaměstnavatel povinen takovéto žádosti vyhovět a dřívější návrat zaměstnance do práce umožnit. Zaměstnavatel, který za zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou přijal jiného zaměstnance, se může dostat do obtížné situace zejména v případě, že se zaměstnancem, který nepřítomného zaměstnance zastupuje, sjednal pracovní poměr na donu určitou na přesně vymezenou dobu

[73] Srov. například HALÍŘOVÁ, Gabriela, *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti,* Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-87576-92-2. S. 97.

[74] Důvodem pro dřívější návrat do zaměstnání bývají nejčastěji možnost umístit dítě do mateřské školy nebo jiného zařízení péče o děti, nepříznivá ekonomická situace rodiny nebo možnost zabezpečit péči o dítě jinou osobou, se kterou zaměstnanec v době podání žádosti o rodičovskou dovolenou nepočítal.

korespondující s rozsahem rodičovské dovolené uvedeném v žádosti zastupovaného zaměstnance.[75] Názory na povinnost zaměstnavatele umožnit zaměstnanci dřívější návrat do zaměstnání se v odborné literatuře různí. Podle některých názorů zaměstnavatel zásadně nemusí akceptovat předčasný návrat zaměstnance do zaměstnání.[76] Podle jiných je v případě změny osobních poměrů na straně zaměstnance, kdy se rozhodne k dřívějšímu návratu do zaměstnání před uplynutím požadované doby, nutná předchozí dohoda se zaměstnavatelem, zda návrat umožní.[77] Naproti tomu se lze setkat s názorem, že pokud zaměstnankyně nebo zaměstnanec mají v úmyslu nastoupit do práce dříve, než uvedli ve své žádosti, nebo před uplynutím věku tří let dítěte, pokud jinou dobu neuvedli, právo na dřívější návrat do práce v dřívějším termínu zaměstnankyně a zaměstnanec mají.[78] V návaznosti na skutečnost, že právní úprava poskytuje rodičům za stanovených podmínek volit dobu pobírání rodičovského příspěvku, přičemž tuto dobu lze změnit, a na přijetí právní úpravy týkající se péče o děti v dětské skupině, lze podle názoru autorky tohoto příspěvku očekávat zvýšený zájem některých zaměstnanců o dřívější návrat do zaměstnání. V zájmu posílení právní jistoty obou stran pracovního poměru se nabízí možnost stanovit pravidla pro změnu požadovaného rozsahu rodičovské dovolené a upravit minimální lhůtu pro doručení žádosti zaměstnance o změnu rozsahu požadované rodičovské dovolené zaměstnavateli nebo výslovně podmínit dřívější návrat do zaměstnání souhlasem zaměstnavatele.

3. ZÁJMY ZAMĚSTNAVATELE – MOŽNOST ODLOŽENÍ RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ PŘEDPOKLÁDANÁ REVIDOVANOU RÁMCOVOU DOHODOU O RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

V praxi může nastat situace, kdy nepřítomnost zaměstnance v práci může zaměstnavateli způsobit značné organizační problémy zejména, pokud se jedná o klíčového zaměstnance se specifickými znalostmi a dovednostmi, za něhož zaměstnavatel nemá možnost najít v krátkém časovém intervalu odpovídající náhradu. Lze si rovněž představit

[75] Dřívější návrat z rodičovské dovolené do zaměstnání může mít nepříznivé důsledky rovněž pro zaměstnance, který byl přijat za účelem zastupování zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou. Pokud byla doba trvání pracovního poměru sjednána jako doba čerpání překážky v práci konkrétního zaměstnance, o niž se původně předpokládalo, že bude trvat delší dobu, skončí pracovní poměr zaměstnance, který byl přijat za účelem zastupování, dříve, než původně předpokládal.

[76] JANEČKOVÁ, Eva, *Pracovní právo a mateřství*, Praha: Wolters Kliwer, 2013. ISBN 978-80-7478-337-1. S. 48.

[77] Srov. HALÍŘOVÁ, Gabriela, *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti,* Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-87576-92-2. S. 98.

[78] KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce – komentář s judikaturou*, Praha: Leges, 2012. ISBN 978-80-87576-08-3. S. 672.

situaci, kdy na určitém pracovišti požádá v krátkém časovém úseku o rodičovskou dovolenou více zaměstnanců a zaměstnavatel není schopen zajistit bezproblémové plnění pracovních úkolů. Jak již bylo několikrát zmíněno, původní Rámcová dohoda o rodičovské dovolené i Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené zohledňují zájmy zaměstnance i zaměstnavatele. Za účelem ochrany zájmů zaměstnavatele obsahuje ustanovení 3 odst. 1 písm. b) Revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené možnost, aby členské státy nebo sociální partneři vymezili podmínky, za kterých je po projednání v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi, zaměstnavateli dovoleno odložit poskytnutí rodičovské dovolené z ospravedlnitelných důvodů spojených s provozem organizace. Revidovaná rámcová dohoda dále stanoví, že jakékoli obtíže vyplývající z uplatňování tohoto ustanovení by měly být řešeny v souladu s vnitrostátními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.[79]

Poněkud kontroverzní problematika možnosti odložení nástupu na rodičovskou dovolenou z ospravedlnitelných důvodů na straně zaměstnavatele není českým právním řádem upravena. Ze znění zákoníku práce jednoznačně vyplývá, že zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci rodičovskou dovolenou kdykoli o ni požádá, a to až do dosažení věku tří let dítěte. V návaznosti na skutečnost, že rodičovská dovolená je českým právním řádem upravena za účelem prohloubení péče o dítě ve velmi raném věku a na nedostatek zařízení péče o děti do tří let, se autorce tohoto příspěvku nejeví v současné době možnost odložení nástupu na rodičovskou dovolenou vhodná. Pokud by k jejímu využití zákonodárce v budoucnu přistoupil, měla by být omezena na výjimečné případy, kdy by čerpáním rodičovské dovolené došlo k ohrožení klíčových zájmů zaměstnavatele.

ZÁVĚR

Rodičovskou dovolenou je třeba chápat jako pracovněprávní institut, jehož účelem je úprava práv a povinnosti zaměstnance v postavení rodiče a jeho zaměstnavatele. Pohledy na rodičovskou dovolenou procházejí určitým vývojem. Původně byla považována za možnost zaměstnance v postavení rodiče zůstat se svým dítětem doma, aby o něj mohl pečovat. Postupem doby došlo v návaznosti na uplatňování zásady rovného zacházení s muži a ženami

[79] Za zmínku stojí, že původní Rámcová dohoda o rodičovské dovolené obsahovala demonstrativní výčet ospravedlnitelných důvodů spojených s provozem organizace, mezi nimiž uváděla práce sezónního charakteru, pokud nelze najít během lhůty pro oznámení náhradu za pracovníka, pokud velká část pracovníků požádá současně o rodičovskou dovolenou nebo pokud má určitá funkce strategický význam.

v zaměstnání k posunu ve vnímání rodičovské dovolené, který našel své vyjádření v právním řádu EU. Cílem právní úpravy rodičovské dovolené v unijním právu je, kromě potřeby zajistit péči o dítě, sladění rodičovských a pracovních povinností zaměstnanců v postavení rodičů. Právo EU pohlíží na rodičovskou dovolenou nejen v souvislosti s poskytnutím pracovního volna, úplného nebo částečného, z důvodu prohloubení péče o dítě, nýbrž také v souvislosti s návratem zaměstnance do práce.

Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené, stejně jako původní Rámcová dohoda evropských sociálních partnerů o rodičovské dovolené, dává členským státům poměrně vysokou míru flexibility při jejím provádění. Členské státy mohou při dodržení minimálních požadavků zvolit délku rodičovské dovolené, způsob jejího čerpání a věk dítěte, do jehož dosažení může být zaměstnancem čerpána. S ohledem na měnící se podmínky na trhu práce se nabízí otázka, zda by právní úprava rodičovské dovolené nemohla ponechávat větší míru flexibility rovněž zaměstnancům samotným tak, aby v zákonem stanovených mezích zohledňujících rovněž zájmy zaměstnavatelů mohli sami rozhodnout zejména, zda chtějí v souvislosti s prohloubením péče o dítě úplně přerušit svůj pracovní závazek vůči zaměstnavateli nebo zda chtějí pokračovat v plnění pracovních povinností na část pracovní doby a v jakém věku dítěte budou rodičovskou dovolenou čerpat.

SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA - PRAKTICKÉ ZKUŠENOSTI ZE SKUPINY ČEZ

WORK – LIFE BALANCE - PRACTICAL EXPERIENCE OF THE CEZ GROUP

JUDr. Ivana Šturmová *

ANNOTATION

In today's time the employers are aware that the effective work performance of their employees is affected by the satisfaction in their personal lives and also by their health status. For this reason, the employers realize measures that help employees to achieve a balance in their personal and professional life. This article is talking about this aspect of the employment relationships in the CEZ Group, and indicates some specific institutes that help with the achievement of work - life balance of employees.

I. SKUPINA ČEZ JE VÝZNAMNÝ ZAMĚSTNAVATEL

Koncern Skupiny ČEZ patří mezi největší zaměstnavatele v regionu střední a východní Evropy. Celkem zaměstnává okolo 31 000 zaměstnanců, z toho 20 000 zaměstnanců pracuje na území České republiky. Kromě České republiky působí Skupina ČEZ na Slovensku, v Maďarsku, Polsku, Bulharsku, Rumunsku a Turecku.

Mateřskou společností koncernu je ČEZ, a.s., největší výrobce elektřiny v České republice. Majoritním vlastníkem akciové společnosti ČEZ je Česká republika.

Skupina ČEZ se zabývá výrobou, distribucí a prodejem elektrické a tepelné energie, prodejem zemního plynu a těžbou uhlí, provozuje jaderné, uhelné, vodní, větrné a sluneční elektrárny. Rozsahem svého podnikání patří do celosvětové desítky největších energetických koncernů.

* Manažerka útvaru sociální vztahy společnosti ČEZ, a.s.

II. DEKLARACE PODPORY WORK- LIFE BALANCE

Zavádění opatření ke slaďování osobního a pracovního života (tzv. work – life balance) je významným nástrojem k udržení kvalitních zaměstnanců a zároveň k dosažení efektivního pracovního výkonu. Skupina ČEZ byla mezi prvními zaměstnavatelskými subjekty působícími v České republice, které se v listopadu roku 2013 svým podpisem veřejně přihlásily k Memorandu Diverzita 2013+.

Toto memorandum bylo vyhlášeno členy platformy Byznys pro společnost, která sdružuje společnosti hlásící se k odpovědnému podnikání a zásadám společenské odpovědnosti a je národní partnerskou organizací CSR Europe. Uvedeným memorandem se Skupina ČEZ zavázala zavádět programy, které umožní slaďování soukromého a profesního života, umožnit flexibilní formy práce a vytvářet firemní kulturu podporující rovné příležitosti pro ženy a muže na pracovním trhu. Garantem závazku je členka představenstva ČEZ, a.s., paní JUDr. Michaela Chaloupková, MBA.

III. ČINNOST INTERNÍHO TÝMU

Na podpis Memoranda 2013+ navázala činnost interního týmu, který definoval možná opatření k podpoře diverzity, rovných příležitostí a age managementu. Nejvhodnějšími opatřeními pro dosažení požadovaných cílů bylo shledáno zejména - rozšiřování flexibilních forem pracovní doby, podpora zdravého životního stylu a výhledově podpora zaměstnanců v předdůchodovém věku, zaměstnanců na mateřské a rodičovské dovolené před nástupem a po jejich návratu do zaměstnání. V jednotlivých kategoriích personálních činností a procesů jsou nejvýznamnější z opatření realizována v oblastech organizace práce, v sociální oblasti a dále v oblasti zdraví zaměstnanců.

IV. OPATŘENÍ V OBLASTI ORGANIZACE PRÁCE - ÚPRAVY PRACOVNÍ DOBY

V oblasti organizace práce je ve Skupině ČEZ využíváno úprav pracovní doby u těch druhů práce a na takových pracovištích, kde to umožňuje povaha práce. Pro vybrané provozy a pracoviště je zavedena pružná pracovní doba s měsíčním vyrovnávacím obdobím. Po dohodě umožňují zaměstnavatelé Skupiny ČEZ práci na kratší pracovní dobu, přičemž zvláštní pozornost je v souladu se zákonnou úpravou věnována zaměstnancům pečujícím o

děti do 15 let věku, těhotným zaměstnankyním a zaměstnancům pečujícím o závislou osobu. Od roku 2015 je také ve vnitřní dokumentaci akcentována možnost uplatnění tzv. stlačeného pracovního týdne, která zaměstnancům umožňuje odpracovat týdenní pracovní dobu v kratším počtu dní v týdnu než je obvyklých 5 dní.

Ve Skupině ČEZ je dále uplatňována práce z domova, jejíž podmínky včetně otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou řešeny v písemné dohodě uzavírané mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Ve společnosti ČEZ Zákaznické služby, s.r.o., je práce z domova uplatněna téměř u všech zaměstnanců z odboru Fakturace a úseku Rozvoj a správa. Práce z domova je ze strany zaměstnavatele i zaměstnanců hodnocena velmi kladně. Při následném průzkum zaměstnanci zejména uvedli, že možnost vlastního rozvrhování pracovní doby a výkon práce z domova jim umožňují zajistit lépe péči o děti a že čas, který by jinak trávili na cestě do a ze zaměstnání, mohou využít pro svoji rodinu nebo své osobní aktivity.

V. SOCIÁLNÍ OPATŘENÍ

V oblasti sociálních opatření je nejvýznamnějším nástrojem ke slaďování osobního a profesního života využívaným ve Skupině ČEZ tzv. osobní účet, který představuje finanční částku každoročně přidělovanou zaměstnancům buď formou „virtuálního“ účtu nebo v univerzálních poukázkách, využitelných u smluvních dodavatelů vydavatele těchto poukázek pro účely zdravotní, sportovní a kulturní, rehabilitaci nebo ke vzdělávání. Část osobního účtu může zaměstnanec využít také ve formě příspěvku na životní pojištění.

Vedle osobního účtu zabezpečují zaměstnavatelé Skupiny ČEZ svým zaměstnancům stravování, přispívají jim na penzijní připojištění, poskytují jim příspěvek po dobu nemoci resp. karenční doby a umožňují jim poskytnutí bezúročné půjčky na zajištění pořízení bydlení nebo jeho rekonstrukce. Soubor těchto opatření umožňuje zaměstnancům regeneraci jejich pracovní síly a přispívá jim k lepšímu využití volného času.

VI. OBLAST ZDRAVÍ ZAMĚSTNANCŮ

V ČEZ, a.s., a jejích dceřiných společnostech jsou realizovány tzv. Dny zdraví, v jejichž rámci mají zaměstnanci možnost účastnit se přednášek o zdravém životním stylu a různých zdravotních vyšetření (např. vyšetření pigmentových skvrn, rozbor krve, neinvazivní vyšetření cév, měření tuku v těle apod.). Tímto opatřením zaměstnavatel napomáhá

k uvědomění zaměstnanců o nutnosti věnovat se osobně svému zdraví a prevenci civilizačních onemocnění.

ZÁVĚREM

Zaměstnavatelé Skupiny ČEZ si uvědomují, že „pracovní svět“ se mění a současná doba klade důraz na naplnění života ve všech jeho oblastech, z čehož vyplývá snaha o dosažení souladu mezi osobním a profesním životem zaměstnanců. V tomto smyslu přistupují k opatřením, která přinášejí nejen spokojenost zaměstnanců, ale také výhody pro zaměstnavatele, a to zejména v podobě udržení kvalitní pracovní síly, zvýšení motivace, loajality a produktivity zaměstnanců a také snížení nákladů související především s poklesem fluktuace zaměstnanců.

PRAKTICKÁ OPATŘENÍ ZAMĚSTNAVATELE NA PODPORU SLADĚNÍ PRACOVNÍCH A MIMOPRACOVNÍCH PRVKŮ V ŽIVOTĚ ZAMĚSTNANCE

PRACTICAL MEASURES TO SUPPORT THE BALANCE BETWEEN WORK AND PERSONAL ELEMENTS IN THE LIFE OF AN EMPLOYEE

Mgr. Lukáš Krejčí*

ANNOTATION

This article informs about some practical measures which are at an employers‘ disposal and which are supposed and aimed to help employees to balance their careers and family lives.

The author of the article has a long-time experience as the employee of the ŠKODA AUTO a.s. company that employs employees in the vast variety of occupations having regularly very different needs, requirements and working habits.

The article refers as well to the experience coming out of the supranational chaaracter of the company and the necessity to prepare employees for the assignments and working in supranational project teams and abroad itself. The international environment of the company enables as well to collect the experience and inspiration from the group and supplier companies from all over the world. In conclusion informs the article about some new trends and possible challenges that might influence employers while dealing with the employees‘ needs as concerns not only the way of how to balance their private and career paths.

ÚVOD

Tématem letošní konference je slaďování pracovního a rodinného života aneb jak zní titul celého příspěvku – slaďování „pracovních a mimopracovních prvků“ v životě zaměstnance.

* Právník ve společnosti ŠKODA AUTO a.s. s předchozími zkušenostmi v oblasti řízení lidských zdrojů a organizačního managementu

Dnes mám na tomto místě jako zástupce významné automobilové společnosti tu milou povinnost seznámit Vás s tím, jak k tomuto tématu přistupuje velký průmyslový zaměstnavatel a jaké konkrétní zkušenosti doprovázejí jeho snahu o to, aby výše uvedené slaďování pracovního a nepracovního života nebylo jen prázdnými a proklamacemi a nezůstalo pouze na papíře, což jak naznačím dále, není v praxi také vždy snadné. Zaměstnavatel obecně není při nasazování flexibilních opatření při výkonu práce svých zaměstnanců motivován pouhým altruismem, ale vychází z předpokladu, že pouze řádně odpočinutý a spokojený zaměstnanec odvádí optimální pracovní výkon a pomáhá vytvářet příznivé pracovní prostředí nejen pro sebe, ale i pro ostatní kolegy a kolegyně. Jednoduše řečeno, úsilí zaměstnavatele, aby práce v nepřiměřené míře nekolidovala s privátním životem zaměstnanců, není samoúčelné, ale při správném nastavení a citu pro konkrétní situaci, může být prospěšné pro obě strany pracovněprávního vztahu.

Při sdílení svých zkušeností budu vycházet z rámcových podmínek panujících u mého zaměstnavatele, kdy jen pro utvoření rámcové představy podotýkám, že ŠKODA AUTO a.s. (dále v textu jen „společnost“) zaměstnává v České republice na 25 tisíc zaměstnanců. Z tohoto celkového počtu téměř jednu pětinu tvoří ženy. Jedná se o společnost, která je součástí německého koncernu s výrobními, prodejními či vývojovými centry téměř na všech kontinentech. Pro firemní kulturu je mimo jiné typická i vysoká míra odborové organizovanosti (přibližně 80%), přičemž sama odborová organizace má také svůj nezanedbatelný vliv i na zavádění flexibilních forem práce, které mají napomoci vyvážení zájmů zaměstnavatele na co nejvyšší efektivitě práce a současně umožnit zaměstnancům vést plnohodnotný soukromý život. Sídlo a největší výrobní závod společnosti je v Mladé Boleslavi a další dva menší výrobní závody v České republice se nacházejí ve Vrchlabí a v Kvasinách. Ovšem významný je i rozvoj přeshraničních aktivit, kdy zejména v posledních 10 letech se tato společnost proměnila v globálního podnikatele s dceřinými společnostmi a výrobními lokalitami např. v Indii, Rusku, Číně a prodejními zastoupeními takřka po celém světě.

I. RODINNÉ PRVKY V ŽIVOTĚ ZAMĚSTNANCE A JEJICH PODPORA

Bezesporu nejvýznamnějšími mimopracovními prvky v životě zaměstnance jsou prvky rodinné. Ve spojení s jednou ze zásadních životních událostí – narozením dítěte – je zcela samozřejmým standardem poskytování mateřské dovolené a rodičovské dovolené, případně dalšího volna k péči o dítě do 4 let jeho věku. Nad stanovený zákonný rámec pak

společnost nabízí řadu opatření, jejichž cílem a smyslem je na jedné straně přispět k vytvoření podmínek pro to, aby zaměstnanci mohli lépe prožívat rodinný život a současně udržet intenzivnější kontakt mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a usnadnit jejich návrat do společnosti, zejména pokud se po skončení rodičovské dovolené nevracejí na své původní pracovní místo.

Při samotném narození dítěte poskytuje zaměstnavatel manželce či družce zaměstnance tomuto zaměstnanci jako otci pracovní volno s náhradou mzdy při osobních překážkách v práci v délce trvání jednoho dne, a dále na dobu nezbytně nutnou k převozu matky do zdravotnického zařízení a zpět. Nezapomíná se ani na hmotnou stránku věci a zaměstnavatel vyplácí každému z rodičů nově narozeného dítěte, který je v pracovním poměru k zaměstnavateli nejméně tři měsíce, částku 5.000 Kč.

Potřeby pracovního a rodinného života zaměstnanců se při této životní události, která nám může posloužit jako vhodný příklad, zcela zřetelně prolínají. Zaměstnanci na straně jedné počítají s návratem do práce k původnímu zaměstnavateli a stejně tak zaměstnavatel očekává jejich návrat a v řadě případů tomuto očekávání přizpůsobuje své jednání například tím, že nového zaměstnance jako náhradu za zaměstnance či zaměstnankyni na rodičovské či mateřské dovolené přijímá jen na dobu očekávaného čerpání takové dovolené dosavadním zaměstnancem. Mezi zaměstnanci na mateřské či rodičovské dovolené a zaměstnavatelem tak přetrvává určité spojení, a čím silnější se podaří takovou vazbu podporovat a udržet, tím snazší poté může být návrat zaměstnanců k plnohodnotnému výkonu práce. Z tohoto důvodu např. společnost umožňuje zaměstnancům, kteří čerpají mateřskou či rodičovskou dovolenou, přístup na zaměstnanecký portál, tj. interní informační stránky pro zaměstnance, kde mohou online sledovat novinky a události z aktuálního dění ve společnosti, platnou nabídku volných pracovních pozic, jazykových kurzů, dalšího vzdělávání, společenských akcí apod. Stejně tak mají rodiče při odchodu na mateřskou/rodičovskou dovolenou možnost nechat na personálním oddělení svůj kontaktní e-mail, kam jsou jim následně zasílány novinky a informační bulletiny a současně mohou použít tento komunikační kanál k přímé komunikaci se svým personalistou, který je může průběžně informovat o možnostech pracovního rozvoje a zejména nabídce vhodných volných pracovních pozic ve společnosti. Součástí těchto opatření je i možnost bezplatné účasti na dalším vzdělávání např. formou skupinových jazykových kurzů nebo formou e-learningu z domova, což je možnost, která má svůj význam i jako opatření pro ostatní zaměstnance a je samozřejmě podmíněna jejich zájmem a proaktivním přístupem s cílem udržení a rozvoje jejich pracovních kompetencí a návyků.

Vybraným skupinám zaměstnanců je umožněno čerpat i další benefity, které mohou napomoci sblížení pracovního a nepracovního života po narození dítěte, jako je např. zachování přidělení služebního vozidla.

Po opětovném návratu do zaměstnání přichází ke slovu další přímo se nabízející se opatření, a to je poskytování příspěvku na jesle pro dítě, a to v částce do 500 Kč měsíčně.

Velmi vhodným a z pohledu zaměstnanců pravděpodobně nejzajímavějším opatřením zaměstnavatele podporujícím soulad pracovní a rodinné stránky života je možnost zkrácené pracovní doby. O využití tohoto opatření projevují ve společnosti zájem zejména zaměstnankyně, i když zdaleka ne vždy se jedná o zaměstnankyně s velmi malými dětmi. Nejsou výjimečné případy, kdy zkrácenou pracovní dobu využívají i zaměstnankyně s dětmi, které již zahájily školní docházku a staršími, které například dojíždějí z velké vzdálenosti nebo mají dítě se zdravotním handicapem. Zkrácená pracovní doba je obvykle sjednávána na dobu jednoho roku s tím, že bývá po dohodě prodlužována. Praxe tak ukazuje, že toto opatření je jedním z nejúčinnějších, pokud jde o sladění pracovního a mimopracovního života, avšak současně není jeho nasazení vhodné pro každého (dochází k poklesu příjmu) a není vhodné ani na každém pracovním místě. Dále bývá v této souvislosti a v případech, kdy se rodič po návratu z rodičovské dovolené nemůže nebo nechce vrátit např. do práce ve vícesměnném pracovním režimu, využíván tzv. Personální pool. Tento pool zaměstnanců má v personální politice společnosti široké využití a jeho součástí jsou vytipovaná pracovní místa, chráněná pracoviště a externí spolupráce s chráněnou dílnou. A právě vytipovaná pracovní místa jako je např. administrátor v nákupu, jednodušší pozice v administrativě, dělnické pozice v jednosměnném režimu jsou na přechodnou dobu využívána zaměstnanci, kteří potřebují aktuálně s ohledem na svůj rodinný život přechodně pracovat v menším rozsahu. Na těchto pozicích je pak samozřejmě dále možné kombinovat je s kratší pracovní dobou, což při zachování určitého stabilního příjmu umožňuje soustředit na potřeby dětí, nemocných členů rodiny atp.

Dlouholetým standardem ve společnosti, která je podobně jako většina ostatních zaměstnaneckých benefitů sjednán v platné kolektivní smlouvě, je poskytování dodatečných dnů volna s náhradou mzdy, a to při celé řadě životních situací, jako jsou svatba, pohřeb rodinného příslušníka, při stěhování, dny volna na péči o děti, na péči o členy rodiny se zdravotním znevýhodněním a ruku v ruce s tím bohužel občas přichází ke slovu i finanční výpomoc rodině v případě úmrtí zaměstnance.

II. FLEXIBILNÍ VÝKON PRÁCE

Nebylo by možné hovořit o opatřeních majících za cíl napomoci zaměstnanci se slaďováním rodinného a pracovního života a nezmínit přitom nejznámější instrument, který mnozí považují za synonymum pro flexibilní výkon práce. Jedná se samozřejmě o tzv. práce z domova neboli často označováno anglickým termínem jako tzv. „home-office“. Tento způsob práce, který odpovídá víceméně výkonu práce v pracovní době, kterou si zaměstnanec podle zákoníku práce sám rozvrhuje a samozřejmě také na místě odlišném od obvyklého pracoviště u zaměstnavatele, není ve společnosti oficiálně využíván příliš dlouho. Jeho nasazení je řešeno v závazném interním předpisu, který stanoví základní pravidla a požadavky, které musí být splněny, aby mohlo dojít u konkrétního zaměstnance k jeho sjednání v pracovní smlouvě. Praxe není vždy zcela ideální a k nasazení práce z domova dochází ve společnosti pouze v jednotkách případů. Tradiční průmyslový podnik už svým charakterem a zaměřením nemůže nabídnout dostatek pracovních pozic, které by bylo možné flexibilně vykonávat z místa odlišného od obvyklého pracoviště a praktické využití se svým rozsahem tedy ani vzdáleně nepřibližuje např. IT společnostem, které toto flexibilní opatření používají i s ohledem na snahu na úsporu nákladů za pronájem kancelářských prostor v masovém měřítku. Širšímu uplatnění v praxi brání nejenom poměrně složitý schvalovací proces, ale také určité negativní vnímání mezi zaměstnanci, kdy na tyto případy řada kolegů a kolegyň nahlíží s podezřívavostí a mnohdy i s nevolí. Objevují se názory, že zaměstnanec pracující z domova odpracuje jednoduše méně než na tradičním pracovišti a je vůči ostatním neoprávněně zvýhodňován. Toto může v některých případech narušit standardní spolupráci a pracovní morálku, a proto bohužel nedochází k využívání práce z domova v širším měřítku. Z tohoto pohledu je dále na zaměstnavateli, aby prováděl osvětu a prostřednictvím transparentního odměňování na výkonnostní bázi ozřejmoval, že podstatné jsou především pracovní výsledky a nikoliv, odkud a jak dlouho je práce vykonávána. Co se týče plošného uplatnění, pak toto, jak už bylo zmíněno výše, umožňuje povaha většiny prací jen velmi omezeně, přičemž klasické výrobní činnosti jsou z pochopitelných důvodů zcela vyloučeny. Vždy při řešení každého jednotlivého případu je prováděna analýza tzv. elektronického popisu pracovního místa, který obsahuje detailní popis činností, které jsou k dané pozici přiřazeny. Výsledkem je pak konkrétní doporučení, v jakém rozsahu (uváděno v procentech) je možné provádět výkon práce z domova. Činnosti zahrnující např. jednání s dodavateli, provádění procesních auditů apod. nelze samozřejmě provádět na libovolném místě a v čase, který si zaměstnanec sám zvolí.

Obdobná situace jako v případě práce z domova je i stav u dalších, dnes velmi moderních a diskutovaných, flexibilních forem organizace práce. Obvykle jsou využívány na individuální bázi v jednotkách případů, kde to nejenom podmínky pracoviště, ale i určitá vyspělost a vyzrálost pracovního klimatu umožňují. Sem patří např. tzv. job-sharing, což je sdílené pracovní místo, které bývá omezeně uplatňováno např. u asistentských a sekretářských míst u členů vedení společnosti. Podobnou možností je i tzv. stlačený pracovní týden, který umožňuje několika zaměstnancům, kteří bydlí ve velké dojezdové vzdálenosti, pracovat méně dnů v týdnu, ovšem při zachování základního týdenního fondu pracovní doby. Bezpochyby zajímavou alternativou, která do budoucna jistě může najít své větší uplatnění je v souvislosti se stárnutím populace postupné utlumování pracovního nasazení (změna pracovního zařazení) před odchodem do starobního důchodu, kdy může být současně využito určité tandemové nasazení zaměstnanců na přechodnou dobu, kdy starší zaměstnanec už se více soustředí na předávání zkušeností a mentoring na úkor častého cestování do zahraničí a dalších náročných pracovních úkolů. Tyto a další flexibilní možnosti, jak upravit pracovní život, však jednoznačně vyžadují určitou vyzrálost, a to jak na straně zaměstnavatele, tak i na straně zaměstnanců, a to nejen těch, jichž se má takové opatření bezprostředně týkat. Lze však podle mého názoru předpokládat, že do budoucna bude těchto případů, byť zvolna, ale přibývat a nabývat na důležitosti. Mezi velmi moderní trendy v oblasti výkonu práce lze v poslední dobou zařadit veškeré prostředky online komunikace, jako jsou online pracovní platformy ve formě týmových webů, aplikací jako je Lync, telefonických nebo videokonferencí a samozřejmě možnost šifrovaného vzdáleného připojení do interní sítě z kteréhokoliv místa na světě. Tyto nástroje na jedné straně velmi urychlují a zefektivňují vzájemnou komunikaci, ovšem na druhé straně představují nepochybně zásah do soukromí a ovlivňují mimopracovní život zaměstnanců. Jak ostatně potvrdí většina kolegů, kteří tyto prostředky pravidelně používají, lze jen obtížně nalézt optimální míru, aby de facto permanentní pracovní dostupnost nepoznamenala rodinné vztahy a mimopracovní život zaměstnance jako takový. Dosud neprobádaný vliv, a to i na bezpečnost zaměstnanců, může mít koneckonců i v současně době hojně skloňovaný trend tzv. „connected car“, který v praxi povyšuje automobil z prostého dopravního prostředku na prostředek zábavy, komunikace a konečně vytváří z něj i téměř plnohodnotné pracovní místo. Vzniká tak v podstatě jakási pojízdná kancelář, v níže je zaměstnanec i během jízdy schopen vykonávat téměř veškerou svou práci, aniž by musel být fyzicky přítomen na svém tradičním pracovním místě.

III. ZAHRANIČNÍ INSPIRACE A ZKUŠENOSTI

Ve společnosti, která je součástí nadnárodního koncernu, je zaměstnavatel pravidelně konfrontován s jinými kulturami, národními mentalitami a specifickými přístupy k práci. Řízení přeshraničních koncernových struktur však současně vedle této přirozené diverzity vyžaduje i nastavení určitých skupinových standardů, které jsou uplatňovány plošně a mají za cíl zajistit srovnání podmínek napříč všemi lokalitami bez ohledu na domovskou zemi a národnost zaměstnance. To je typické například při nadnárodním vysílání zaměstnanců tzv. Global Assignment, kdy je nezbytné vytvořit pro vysílané zaměstnance takové podmínky, aby pro ně byl výjezd, pokud možno, co nejsnazší a mohli se v novém místě výkonu práce plně soustředit na pracovní činnosti. S tím jde ruku v ruce i nastavení rodinné situace zaměstnance, a to především v situacích, kdy zaměstnanec vyjíždí do zahraničí s celou rodinou. Společnost zajišťuje například poradenství pro partnera zaměstnance, co se týče možného pracovního uplatnění v nové zemi, možnosti zapojení do místní charitativní činnosti, podpora koníčků, cestování apod. Je zřejmé, že spokojený partner dotváří celkové rodinné klima zaměstnance a zahraniční výjezd je pak vnímán jako obohacení a příležitost pro celou rodinu, nepočítaje v to pouze kariérní vyhlídky. Nezbytnou věcí je samozřejmě podpora při zajištění odpovídajícího ubytování, zdravotní péče a v neposlední řadě vzdělávání pro děti zaměstnanců, a to obvykle v mezinárodních školách a snahou, aby i potomci vyslaných zaměstnanců se co nejsnáze začlenili do nového prostředí a vnímali pracovní pobyt rodiče i pro sebe jako příležitost pro další rozvoj a obecně zajímavou a pozitivní zkušenost. Před samotným nasazením do zahraniční lokality dostává zaměstnanec možnost s celou rodinou absolvovat tzv. „look and see trip“ s cílem poznat potenciální místo výkonu práce, bydlení a prostředí v dané zemi jako takové. A řešeny jsou i otázky spojené např. s opuštěním bytu či domu v domovské zemi, kdy je zaměstnanci poskytován příspěvek na údržbu takové nemovitosti a její správu.

Ne vždy mohou být standardy ve všech lokalitách bezvýhradně přijaty a beze změny implementovány a mnohdy je nezbytné navzdory pokročilé globalizaci a prosazování základních zásad, které patří k práci v moderní společnosti (např. podpora zaměstnávání žen a rovné podmínky pro všechny skupiny zaměstnanců apod.) je upravit se zohledněním místních specifik a kulturních a hospodářských odlišností. V této souvislosti bych rád doplnil jednoduchý příklad, kdy ve společnosti Volkswagen, což je mateřská společnost ŠKODA AUTO a.s. je realizován program tzv. seniorexpertů. Jedná se o vytipované zaměstnance, obvykle se specifickým odborným nebo manažerským know-how, kteří sice již odešli

do starobního důchodu, ale existuje zde oboustranný zájem na tom, aby nadále mohli nepravidelně využívat své znalosti a zkušenosti na nejrůznějších projektech. Toto nasazení je ve Spolkové republice Německo pojímáno jako jakási pocta a uznání a s výjimkou úhrady nákladů např. na cestovní výlohy není honorováno, ovšem v České republice a dalších zemích nebyl tento koncept, pravděpodobně i na s ohledem na rozdílnou výši důchodů, příliš úspěšný a funguje spíše na bázi nepravidelných výpomocí formou dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo poradenských služeb.

Spíše pro zajímavost mohu zmínit i některé příklady zajímavých opatření přijímaných za účelem vyvážení pracovních a mimopracovních složek života zaměstnanců. Jedná se například o tzv. časové cenné papíry, na jejichž základě má zaměstnanec střádající si přesčasovou práci na speciální konto odejít dříve do starobního důchodu s finanční kompenzací. Za z našeho pohledu poněkud neobvyklé a ochranářské lze považovat opatření, kdy jsou zaměstnancům (s výjimkou zaměstnanců na vedoucích pozicích) technickými prostředky blokovány veškeré příchozí pracovní hovory na jejich služební mobilní telefony, a to po páté hodině odpoledne tak, aby nemohli být mimo pracovní dobu rušeni. Totéž se týká i elektronické pošty, kterou dnes zaměstnanci ve společnosti obvykle řeší online de facto permanentně, přičemž negativní dopady takového 24 hodinového pracovního zapojení například z pohledu rodinných vztahů zná v praxi jistě spousta z nás. Na druhé straně je jistě zřejmé, že řada věcí a nástrojů, které jsou úspěšně implementovány v západní Evropě nebo v České republice, může v tak vzdálených lokalitách jako je Čína, Indie nebo arabské země narazit na spoustu právních, technických a v neposlední řadě kulturních odlišností, které jejich praktické využití neumožní. Zohledňování lokálních podmínek a obecně znalost kulturních a životních zvyklostí v dané lokalitě patří k základním předpokladům úspěchu, pokud chce zaměstnavatel vůbec efektivně uvažovat o hledání možností, jak zaměstnancům pomoci vyřešit jejich třecí plochy mezi prací a volným časem. Stále aktuálním tématem je i ve Spolkové republice Německo běžné flexibilní pracovní nasazení u vedoucích zaměstnanců (manažerů), od nichž se očekává autonomní přístup k otázce pracovní doby a faktická nepřetržitá dostupnost pro řešení pracovních záležitostí. Otázkou v českých podmínkách pak zůstává, jak tento dnes naprosto běžný požadavek uvést do souladu, resp. jak naplnit dikci ust. 96 platného zákoníku práce, které předpokládá řádnou evidenci odpracovaného času respektující předepsané limity pro práci přesčas apod. To, že lze u některých skupin zaměstnanců považovat tento požadavek za již neodpovídající době je patrné.

Pokud bych měl tuto část jednoduše shrnout, pak je nutné konstatovat, že spojení se zahraničním koncernem znamená v praxi přebírání celé řady standardů obvyklých v mateřské společnosti, popř. zemi, kde má tato společnost dvé sídlo. Konkrétně jde v našem případě např. o už zmíněné standardy a metodiku v oblasti výjezdní politiky – Global Assignments, koncept spolurozhodování s podnikovými radami, resp. s odbory, standardy v oblasti technologie práce a ergonomie apod.

IV. NASTUPUJÍCÍ TRENDY A VÝZVY

Jednou z významných výzev pro zaměstnavatele v nadcházejících letech bude v této oblasti nastavení pracovišť, benefitů a pracovních prostředků tak, aby vhodně reagovaly na požadavky nově nastupující generace zaměstnanců (tzv. „millennials“). Zde potvrzují renomované studie vyhodnocující atraktivitu zaměstnavatele (např. studie Trendence) výrazně odlišné generační požadavky absolventů při nástupu do zaměstnání, než tomu bylo doposud. Odlišnosti jsou především v upřednostňování volného času a určité nezávislosti na úkor dříve převažujícího rychlého kariérního rozvoje a růstu. Tito noví zaměstnanci chtějí nadále aktivně trávit svůj volný čas a nejsou již tolik připraveni obětovat jej kariéře a pracovnímu životu jako tomu bylo u předchozích generací. Dalšími výzvami budou především u průmyslových společností i dopady zavádění tzv. průmyslu 4.0, zvyšování podílu automatizace a zejména velký vliv a inspirace u moderních technologických společností (společnosti jako jsou Apple, Google, Facebook, Tesla). Tito zaměstnavatelé, s nimiž tradiční firmy již dnes soupeří o ty nejkvalifikovanější zaměstnance podílející se na inovačních produktech, jsou typičtí výrazně odlišnou firemní kulturou a pracovními podmínkami. Jejich firemní kultura se zřetelně vyznačuje menším důrazem na klasické hierarchické organizační uspořádání a subordinaci, ale naopak vyšším podílem projektové a týmové práce v pracovním prostředí, které je přímo orientováno na podporu kreativity, pracovní pohody, prožitku úspěchu, hravosti apod. se známými prvky jako jsou například fitness studia, odpočívací koutky, flexibilní pracovní doba s možností věnovat se projektům dle vlastního výběru. Samotná skutečnost, že tyto společnosti při absenci striktně dodržované organizační struktury ve prospěch ad hoc vznikajících a zanikajících projektových týmů a maticových organických organizačních uspořádání, dosahují v současné době takového hospodářského úspěchu, svědčí o tom, že se jedná o životaschopný model, který je připraven ke konfrontaci se stávajícími zažitými přístupy v oblasti pracovního života. Současně tento

fakt pravděpodobně naznačuje směr, kterým se budou zaměstnavatelé v dalších letech ubírat, a to i v oblasti podpory zaměstnanců, co se týče jejich nepracovního života ve vazbě na plnění pracovních povinností.

ZÁVĚR

Závěrem mi nezbývá než dodat, že receptů na vyřešení otázky, jak sladit soukromý prvky život zaměstnanců s těmi pracovními, existuje celá řada a zdaleka ne všechny jsem mohl v tomto krátkém příspěvku postihnout. Avšak i s ohledem na razantní nástup nových trendů a rychlý rozvoj moderních forem práce, zde vzniká velký prostor pro aktivní zaměstnavatele, kteří si tímto způsobem budou podle mého názoru schopni vytvářet na pracovním trhu konkurenční výhodu a zvyšovat tak svou atraktivitu, přinejmenším pro určité skupiny kvalifikovaných zaměstnanců, kteří upřednostňují méně svazující a kreativní pracovní uplatnění. A je zde nepochybně prostor i pro samotné pracovní právo, aby neustrnulo, ale bylo zaměstnancům i zaměstnavatelům efektivním nástrojem a prostředkem k hledání dalších možností a cest, jak napomoci vytváření funkční vyváženosti mezi privátním a pracovním životem zaměstnanců.

PROBLEMATIKA SLAĎOVÁNÍ PRÁCE A PÉČE Z POHLEDU ANTIDISKRIMINAČNÍHO ZÁKONA

WORK-LIFE BALANCE FROM THE PERSPECTIVE OF ANTI-DISCRIMINATION LAW

Mgr. Jiří Šamánek*

ANNOTATION

Finding a balance between work and life outside work is a challenge. The paper deals with „work-life balance“ from the perspective of anti-discrimination law. But what is anti-discrimination law in relation to „work-life balance“? Author of the article tried to identify „points of contact“ between work-life balance and anti-discrimination law.

ÚVOD

Přestože antidiskriminační právo s problematikou slaďování pracovního a soukromého života souvisí, přímo se ho dotýká spíše okrajově. Problematika „slaďování“ se rovného zacházení dotýká zejména v situaci, kdy je nutné práci sladit s péčí o děti či o rodinného příslušníka se zdravotním postižením; zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů, se proto problematiky „slaďování“ dotýká zejména v oblasti prorodinných opatření, a work-life balance v širším slova smyslu (seberealizace, soulad mezi uplatněním a osobními cíli) se zpravidla s antidiskriminačním právem míjí kvůli absenci relevantního diskriminačního důvodu.

Z pohledu antidiskriminačního práva mohou nastat v zásadě tři situace, které souvisí s problematikou slaďování. Zaměstnanec/zaměstnankyně je (s ohledem na povahu diskriminačního důvodu) vhodným adresátem opatření k vytvoření rovnováhy mezi osobním a pracovním životem,

- a zaměstnavatel může opatření přijmout, ale nepřijetím se diskriminace nedopouští,

* Právník/Kancelář veřejného ochránce práv

- případně zaměstnavatel opatření přijímá, ale selektivně, nebo je s jeho přijetím spojen jiný negativní důsledek,
- nebo se zaměstnavatel v případě nepřijetí opatření dopouští diskriminace.

I. MOŽNOST OPATŘENÍ PŘIJMOUT

Zaměstnavatelé v řadě případů jistě sami iniciativně přicházejí s řadou opatření, která mají usnadnit zaměstnancům slaďování práce se soukromím. V takovém případě je pro zaměstnavatele antidiskriminační právo relevantní hlavně proto, že slaďovací opatření představuje benefit zacílený zpravidla na skupinu zaměstnanců definovanou diskriminačním důvodem (zvláště, když je styčným bodem problematiky „slaďování" a diskriminace diskriminační důvod „pohlaví"). Antidiskriminační zákon vymezuje situace, kdy je rozlišování na základě jinak zakázaného znaku přípustné. Přípustnou formou rozdílného zacházení je pozitivní opatření, které je obecně upraveno v ustanovení § 7 dost. 2 antidiskriminačního zákona. Pozitivní opatření je definováno jako opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z diskriminačních důvodů a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti; takové opatření není diskriminací.

Antidiskriminační zákon zakotvuje též ustanovení, které umožňuje zaměstnavateli přijímat opatření specificky zaměřené na ochranu těhotenství a mateřství. Dle ustanovení § 6 odst. 5 antidiskriminačního zákona zaměstnavatel může přijímat opatření za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství nad rámce stanovené zvláštními právními předpisy. Rozdílné zacházení uplatňované za účelem této ochrany není diskriminací, jsou-li prostředky k dosažení uvedeného cíle přiměřené a nezbytné. Nutno podotknout, že uplatnitelnost uvedeného ustanovení je velmi diskutabilní vzhledem k podrobnému vymezení povinností zaměstnavatele v jiných právních předpisech (např. v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů). Není však samozřejmě vyloučené, že s ohledem na povahu práce zaměstnavatel nad rámec jiných právních předpisů možnost uplatnit ochranné opatření využije. Rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství může mít pro zaměstnankyni samozřejmě dvojí dopad; může jí oproti jiným zaměstnancům zvýhodnit i znevýhodnit (v některých případech záleží na úhlu pohledu). Rozdílné zacházení by však mělo chránit skutečně existující těhotenství a mateřství, nikoliv těhotenství a mateřství potenciální; nelze tedy zakázat určité práce všem ženám jen

s ohledem na to, že mohou být matkami.[80] Stejně tak je nutné zdůraznit, že ochrana „mateřství“ přichází v úvahu jen, nemůže-li být z podstaty věci ochranné opatření uplatněno i vůči muži – rodiči.

Slaďovací opatření je také určitou formou benefitu, a tedy i odměňováním dle ustanovení § 5 odst. 1 antidiskriminačního zákona, které zákon vymezuje jako veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti. Diskriminace zaměstnance by se mohl zaměstnavatel dopustit v souvislosti s poskytnutím či odepřením slaďovacího opatření v zásadě ve dvou podobách.

Pokud zaměstnavatel slaďovací opatření obecně přijímá, ale konkrétnímu zaměstnanci je neposkytne na základě diskriminačního důvodu, dopustil by se přímé diskriminace. Na první pohled se v tomto případě antidiskriminační právo souvisí s problematikou work-life balance jen velmi okrajově, protože není pro diskriminaci podstatné, zda je odepřený benefit slaďovacím opatřením, nebo plněním jiného charakteru. Avšak je-li benefitem slaďovací opatření, může jeho odepření na základě jiného diskriminačního důvodu (etnicita, věk, náboženské vyznání, víra a světový názor, apod.) představovat tzv. vícenásobnou diskriminaci (resp. diskriminaci průsečíkovou).[81] Tato skutečnost pak může mít vliv nejen na volbu nároků dle ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona, ale též na způsob a výši přiměřeného zadostiučinění.

Zaměstnavatel také může přijímat slaďovací opatření, se kterým je však spojený nějaký jiný, nepříznivý, následek. Soudní dvůr Evropské unie se v minulosti opakovaně zabýval případy žen využívajících kvůli péči o děti zkrácených pracovních úvazků, přičemž zaměstnavatel zaměstnancům pracujícím na zkrácený úvazek odpíral jiný benefit.[82] Pokud by tedy společně se slaďovacím opatřením došlo k nepříznivému následku (např. právě odepření jiného benefitu), mohl by se zaměstnavatel dopouštět nepřímé diskriminace.[83]

[80] Viz kupř. Kvasnicová, J., Šamánek, J., a kolektiv. Antidiskriminační zákon. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015, s. 237 – 238.

[81] Viz např. Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 117.

[82] Srov. např. rozsudek SDEU ze dne 13. května 1986, ve věci 170/84, Bilka – Kaufhaus GmbH proti Karin Weber von Hartz.

[83] Viz kupř. Kvasnicová, J., Šamánek, J., a kolektiv. Antidiskriminační zákon. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015, s. 172 – 173.

II. POVINNOST PŘIJMOUT SLAĎOVACÍ OPATŘENÍ

Pokud by měl zaměstnavatel povinnost přijmout slaďovací opatření, aby se nedopustil diskriminace, měla by tato povinnost z hlediska antidiskriminačního práva specifickou podobu. Vzhledem k tomu, že zákaz diskriminace zakazuje v regulovaných společenských vztazích nepříznivé zacházení s jednotlivci na základě stereotypně předpokládaných skupinových charakteristik, je povinnost nediskriminovat zpravidla pasivní a postačuje zdržet se (stereotypního) hodnocení jednotlivce na základě diskriminačního znaku. Případná povinnost přijmout slaďovací prorodinné opatření by však měla povahu pozitivní, protože by vyžadovala aktivitu ze strany zaměstnavatele. Ostatně na rozdíl od standardní diskriminace, ve které hrají roli stereotypy, v případě diskriminace v podobě nepřijetí „slaďujícího“ mohou hrát roli zpravidla prozaičtější důvody, od prostého nezájmu, přes důvody ekonomické, po komplikace spojené s úpravou obsaženou v jiném právním předpise.

Antidiskriminační zákon obsahuje jasně specifikovanou pozitivní povinnost „nediskriminovat“ pouze ve vztahu k osobám se zdravotním postižením. Dle ustanovení § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona má zaměstnavatel povinnost přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, jinak se dopouští nepřímé diskriminace. Žádné ustanovení, které by zaměstnavateli stanovilo povinnost přijmout v případě konkrétního zaměstnance prorodinné opatření, však antidiskriminační zákon neobsahuje.

Obecně konstruovanou povinnost přijímat prorodinná opatření lze spatřovat snad jen v ustanovení § 5 odst. 2 a 3 antidiskriminačního zákona. Z uvedených ustanovení vyplývá, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení mimo jiné ve věcech pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování. Zajišťováním rovného zacházení se přitom rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat; za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí. Připomínám, že opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené diskriminačním důvodem a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti, není diskriminací.

Domnívám se však, že ustanovení § 5 odst. 2 a 3 antidiskriminačního zákona pro svoji neurčitost neobstojí jako norma stanovující právní povinnost samostatně. Povinnost jednat může zaměstnavateli vyplynout pouze ve spojení s jiným předpisem, například ve spojení s ustanovení § 241 odst. 1 a 2 zákoníku práce, která zakotvují konkrétnější povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům pečujícím o děti, případně osoby se zdravotním postižením. Samotná primární povinnost zaměstnavatele však zůstává nezměněna. Nabízí se otázka, jaký je tedy význam ustanovení § 5 odst. 2 a 3 antidiskriminačního zákona, pakliže ve vztahu k prorodinným opatřením obstojí pouze ve spojení s jiným právním předpisem. Praktický význam je několikerý. Pokud by nesplnění povinnosti aktivně přizpůsobovat pracovní prostředí například dle zákoníku práce bylo zároveň diskriminací, může se zaměstnanec bránit u soudu i podáním žaloby dle ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona.

Druhý význam spočívá v účinné ochraně před sekundární viktimizací, v případě zaměstnance, který by se slaďovacího opatření domáhal (ať už úspěšně či nikoliv),[84] a následně by byl za svou snahu zaměstnavatelem trestán. Zaměstnavatel by se případným postihem za snahu domoci se svého práva dopustil sekundární diskriminace v podobě pronásledování, tj. nepříznivého zacházení (spočívajícího v postihu nebo znevýhodnění), k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle antidiskriminačního zákona. Stejně tak je zaměstnanec, kterému zaměstnanec poskytne „slaďovací benefit“ chráněn například před šikanou, ke které by mohlo v důsledku přiznání slaďovacího opatření ze strany dalších zaměstnanců docházet.

ZÁVĚR

Je patrné, že antidiskriminační právo souvisí s problematikou slaďování osobního a pracovního života, avšak spojujícím tématem je zejména podpora rodičů v pracovním procesu. Pro antidiskriminační právo je to do jisté míry typické, protože i jiných témat, se kterými na první pohled úzce souvisí, se dotýká jen z části (např. práv příslušníků národnostních menšin či náboženských svobod). Jeho hlavní funkcí z hlediska „slaďování

[84] Domnívám se přitom, že zákaz pronásledování nelze vztáhnout pouze na situace, kdy skutečně došlo k porušení práva na rovné zacházení (primární diskriminaci); ukáže-li se až posléze (např. ve chvíli, kdy rozhodne soud o antidiskriminační žalobě), že právo na rovné zacházení oběti viktimizace nesvědčilo (a k primární diskriminaci nedošlo), neměla by mít tato skutečnost vliv na právní posouzení pronásledování. K tomuto závěru dospěla též veřejná ochránkyně práv ve zprávě o šetření ze dne 17. 6. 2015, sp.zn.: 211/2012/DIS.

osobního a pracovního života“ je tedy zejména možnost obrany, kterou zaměstnancům poskytuje především ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona.

K NÁVRATU Z RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ, K PŘEDŠKOLNÍMU VZDĚLÁVÁNÍ A KE SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

TO RETURN AFTER PARENTAL LEAVE, TO EARLY CHILDHOOD EDUCATION AND TO TERMINATION OF EMPLOYMENT

JUDr. Jakub Morávek, Ph. D.*

ANNOTATION

The paper is primarily concerned on issue of return to employment after parental leave, early childhood education and termination of employment. The author discusses the issue in context one of judgment The Supreme Court of the Czech Republic.

ÚVODEM

Zdá se typické, že ti, kteří žijí v době významných historických milníků a přerodů, ať již jakéhokoli charakteru, zpravidla nevnímají svou realitu tak, jak bude později hodnocena, tedy jako zásadní zlom ve vývoji. Uvedené platí jak pro změny společenské, technologické i jiné.[85]

Dnešní svět moderních technologií západní civilizace přináší možnosti, o kterých jsme se před dvaceti lety, ale v mnohém ani před dobou kratší, nedovážili ani uvažovat. Rychlost změn a míra, s jakou se nabízí nové možnosti, má však i svou stinnou stránku, která je možná černější, než si připouštíme. Kvůli naznačeným tendencím již prakticky není možné uchopit svět v jeho úplnosti (byť jen z hlediska poznaného vědění). Doba renesančních myslitelů, zaobírajících se vědními obory od matematiky, přes fyziku a astronomii, po

---

* Jakub Morávek je odborným asistentem a tajemníkem katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze a advokátem v Praze.

Tento příspěvek vznikl v rámci grantového projektu Grantové agentury České republiky 13-33780S (ID No. for CEP GA13-33780S) ***Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích*** **a zohledňuje právní stav ke dni 10. října 2015.**

[85] Zdá se, že se musí jednat o mimořádný objev či zvrat, aby si třeba i jen ti, kdož jsou do všech podrobností zasvěceni a mají znalost věci, byli vědomi možných důsledků či potenciálu. V této souvislosti se nabízí vzpomenout na Roberta Oppenheimera, který vzpomíná na to, jak sledoval první pokusný výbuch atomové bomby na poušti v Novém Mexiku: *„Věděli jsme, že svět nebude stejný. Několik lidí se smálo, několik lidí plakalo, většina mlčela. Vzpomněl jsem si na část hinduistické eposu Bhagavadgíta. Višnu zkouší přesvědčit Prince, že by měl konat svou povinnost. Aby na něj zapůsobil, vzal na sebe jednu ze svých mnohorukých podob a řekl: „Teď se stávám smrtí, ničitelem světů“. Myslím, že na něco podobného v tu chvíli pomyslel svým způsobem každá z nás“.*

biologii a právo je nenávratně pryč. Svět a společnost se atomizuje, moderní technologie a sociální sítě obrazně řečeno zkracují vzdálenosti a propojují lidi, současně však vedou k sociální izolaci a řadě dalších negativních důsledků. Vědní obory se stále více i vnitřně dělí a specializují, což má za následek opět svého druhu izolaci.

V této souvislosti se zdají být příznačná slova Fridricha Augusta von Hayeka „*Říci, že naše civilizace spočívá na přemáhání neznalosti, je v jednom smyslu otřepanou pravdou. Přece má však naše samozřejmá znalost této pravdy tendenci zakrýt nám to, co je na ní nejdůležitější: totiž že civilizace spočívá na faktu, že my všichni máme prospěch ze znalostí, které nevlastníme. A jedním ze způsobů, jimiž nám civilizace pomáhá překonávat tyto meze rozsahu individuálních znalostí, je přemáhání neznalosti nikoli získávání více znalostí, nýbrž využíváním znalosti, které jsou a zůstanou široce rozptýlené mezi jednotlivci*“.[86]

Důsledkem působení naznačených proměnných, které v mnoha případech znemožňují přijmout závěry stavící na podkladě, který by vycházel z empirického a dlouhodobého pozorování, je stav, kdy v rámci „zákona akce a reakce“ nemá určování důsledku konkrétního jednání či tendence daleko k pověstnému věštění z křišťálové koule. Jinak řečeno, není možné s jistotou předvídat, jaké důsledky bude mít tendence stávající, a o to méně je možné usuzovat na to, jaké tendence se prosadí v budoucnu.

Údaje Českého statistického úřadu potvrzují[87], co je v současné době v podstatě již obecně známo. Tedy, že v posledních zhruba 15 letech došlo k významnému posunu, pokud jde o věk, v němž z různých důvodů (kariéra, vzdělání, cestování, prodlužování věku dožití a aktivního života atp.) přichází na pořad prvé dítě. Od roku 1950 do roku 1998 byly nejpočetnější skupinou rodiček v České republice ženy mezi 20 až 24 rokem věku. Od roku 1999 do roku 2007 se jednalo o ženy mezi 25 až 29 rokem věku a od roku 2008 se jedná o ženy ve věku 30 až 34 let.

Tento trend nesporně přinese důsledky do řady oblastí a otevírá řadu otázek, včetně kupříkladu nastavení efektivního systému zabezpečení pro případ stáří. Tyto však, stejně jako úvahy nad dalšími tendencemi v této oblasti, ponecháme stranou.

V rámci předloženého příspěvku se zaměříme na stávající situaci, která dle všeho nastala v důsledku jak právě označené tendence v oblasti porodnosti, tak v důsledku

[86] Srov. *Hayek, F.A.* Právo, zákonodárství a svoboda. Nový výklad liberálních principů spravedlnosti a politické ekonomie. Praha: PROSTOR, nakladatelství, s.r.o., 2011, s. 34

[87] Srov. https://www.czso.cz/documents/10180/20548153/130055140603.pdf/9ab2206c-7191-4c7a-a482-8480a8675371?version=1.0

nesprávných (či možná absentujících) predikcí budoucího vývoje na straně státu spolu s nedostatečnou důsledností a prozřetelností územně samosprávných celků. Konkrétně řečeno se prostřednictvím rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky zaměříme na problematiku návratu z rodičovské dovolené a možnosti skončit se zaměstnancem pracovní poměr, nenastoupí-li zaměstnanec řádně po skončení rodičovské dovolené do zaměstnání.

I. (NE)NÁVRAT Z RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ A SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Nikoli výjimečně s sebou přináší návrat z rodičovské dovolené, zejména pokud se jedná o návrat z rodičovské dovolené, která byla čerpána v souvislosti s narozením druhého nebo dalšího dítěte v pořadí bezprostředně po narození dítěte prvního, tedy (s ohledem na maximální možnou délku rodičovské dovolené, kterou zákoník práce připouští, která je v kontextu mezinárodního srovnání svou délkou poměrně výjimečná) po relativně dlouhé době od okamžiku, kdy byla fakticky přerušena spolupráce zaměstnavatele a zaměstnance, tlak zaměstnavatele ve směru ke skončení pracovního poměru. Ten se projevuje zpravidla snahou docílit skončení pracovního poměru dohodou, anebo pokusy o skončení pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti s odkazem na to, že původní pozici daného zaměstnance zastává někdo jiný.

Takové pokus bývají více či méně úspěšné. V případě druhé z naznačených tendencí dle všeho zejména podle toho, jak dobře je zaměstnanec orientován v rozhodné právní úpravě (zda si je vědom možné neplatnosti jednání zaměstnavatele a prostředků obrany, jež mu právní řád nabízí).

Oproti tomu na první pohled jednoznačnou se z hlediska oprávnění zaměstnavatele učinit jednání směřující ke skončení pracovního poměru zdá být situace, kdy zaměstnanec po odpadnutí překážky v práci v podobě rodičovské dovolené do zaměstnání nenastoupí.

Jak nám však ukazuje rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ve věci sp. zn. 21 Cdo 4411/2007, i případ, který si na první pohled nezaslouží označení složitý (hard case), nemusí být snadno řešitelný.

Nicméně, jak říká Tomáš Sobek, tzv. jednoduché případy (easy case) jsou skutečně jednoduché jedině tehdy, je-li zde ideální diskurz, v jehož rámci je shoda relevantních interpretační komunity, která je znakem toho, že právo jednoznačně determinuje výsled.

Jelikož však ideální diskurz je v podstatě teoretický konstrukt, stává se, že jednoduchý případ (easy case), tedy ten, který je právem determinován, může být vnímán jako složitý (hard case).[88]

Konkrétněji řečeno, ve věci sp. zn. 21 Cdo 4411/2007 byl Nejvyšší soud České republiky postaven před otázku, zda je platné skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele za těchto skutkových okolností (skutkové okolnosti jsou omezeny pouze na ty, které jsou rozhodné pro předmět tohoto příspěvku).

> Paní R. byla zaměstnána u zaměstnavatele N. v pracovním poměru. Paní R. čerpala v souvislosti s péčí o své dítě další mateřskou dovolenou (ust. § 157 an. zákona č. 65/1965 Sb. – od nabytí účinnosti zákona č. 169/2005 Sb., tedy od 30. dubna 2005, stejně tak jako v zákoně č. 262/2006 Sb. se tento institut označuje jako rodičovská dovolená).
>
> Paní R. před skončením další mateřské dovolené dne 18. ledna 2000 zaměstnavateli oznámila, že nebude moci nastoupit do zaměstnání, neboť nemá kam dítě umístit.
>
> Neplacené volno kvůli péči o nezletilé dítě paní R. uděleno zaměstnavatelem nebylo.
>
> Dopisem ze dne 27. března 2000 zaměstnavatel s paní R. skončil pracovní poměr výpovědí podle ust. § 46 odst. 1 písm. f) zákona č. 65/1965 Sb. (dnes podle ust. § 52 písm. g) zákona č. 262/2006 Sb.). Důvod k tomuto opatření spatřoval v tom, že paní R. se měla dne 10. února 2000 dostavit k výkonu práce po ukončení další mateřské dovolené, avšak že tak "do dnešního dne tak neučinila a svoji nepřítomnost na pracovišti nijak neomluvila". Protože se jednalo o neomluvenou nepřítomnost na pracovišti, která trvá ode dne 10. února 2000, bylo jednání paní R. ze strany zaměstnavatele kvalifikováno jako závažné porušení pracovní kázně.
>
> Proti důvodům výpovědi z pracovního poměru, uvedeným v dopise zaměstnavatele ze dne 27. března 2000, paní R. namítala, že "má problémy s umístěním dítěte do předškolního zařízení" a že po skončení další mateřské dovolené "zůstala z důvodu zaopatření své tříleté dcery Reginy doma". Paní R. s jednáním zaměstnavatele nesouhlasila a obrátila se s žalobou o určení neplatnosti skončení pracovního poměru na Okresní soud v Uherském hradišti. Okresní soud v Uherském Hradišti rozsudkem ze dne

[88] K tomuto srov. Tomáše Sobek a Zdeněk Khün in http://teorieprava.blogspot.cz/2009/06/easy-hard-case.html

31.1.2001 č.j. 6 C 157/2000-25 žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

Proti rozhodnutí Okresního soudu v Uherském hradišti se paní R. odvolala ke Krajskému soudu v Brně, který usnesením ze dne 10.6.2003 č.j. 15 Co 176/2001-40 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení (zejména za účelem doplnění dokazování), když měl Krajský soud v Brně primárně pochybnost o intenzitě porušení pracovní kázně s ohledem na všechny okolnosti případu.

Okresní soud v Uherském Hradišti poté rozsudkem ze dne 28.1.2004 č.j. 6 C 157/2000-51 žalobě vyhověl, když dospěl k závěru, že žalobkyně sice porušila pracovní kázeň, že však "porušení pracovní kázně žalobkyně nelze hodnotit takovým způsobem, aby to mělo dopad na ukončení jejího pracovního poměru“, když šlo "vlastně o jakési nedorozumění mezi účastníky, žalobkyně nebyla schopná jednat přímým a jasným způsobem a ani žalovaná jí nedokázala zcela jednoznačně říct, co má udělat". S přihlédnutím k tomu, že žalobkyně měla dosud "dobrou pracovní morálku" a k její "naprosté bezproblémovosti" je třeba porušení pracovní kázně "hodnotit mírněji, tedy ne takovou intenzitou, aby musel zaměstnavatel přistoupit k tak tvrdému opatření". Výpověď z pracovního poměru ze dne 27.3.2000 proto byla Okresním soudem v Uherském Hradišti shledána neplatným právním úkonem.

K odvolání žalované Krajský soud v Brně rozsudkem ze dne 24.1.2007 č.j. 49 Co 156/2004-68 rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu zamítl. Z hlediska skutkového stavu věci soud dovodil, že žalobkyně nenastoupila po skončení mateřské dovolené dne 10.2.2000 do zaměstnání z důvodu péče o dítě ve věku 3 let, které nebylo umístěno v předškolním zařízení, že žalovanou "o důvodu nenastoupení do práce informovala, avšak nepožádala o poskytnutí pracovního volna", a že žalovaná v dohodě s příslušným odborovým orgánem kvalifikovala nepřítomnost žalobkyně (ve smyslu ustanovení § 40 odst. 5 nařízení vlády č. 108/1994 Sb.) v práci jako neomluvenou absenci. Uvedené "zameškání práce jako neomluvená absence je porušením pracovních povinností žalobkyně", na rozdíl od soudu prvního stupně však odvolací soud dospěl k závěru, že "intenzita porušení pracovní kázně dosáhla míry závažného porušení pracovní kázně odůvodňující výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce". Vzal přitom v úvahu především to, že nepřítomnost žalobkyně v zaměstnání je "dlouhodobá", že žalobkyně byla "s negativním postojem žalované k možnosti udělit ji pracovní volno předem seznámena", že žalobkyně měla "objektivní

možnost zajistit umístění dítěte v předškolním zařízení, byť nikoliv v bezprostřední blízkosti svého bydliště", a že žalovaná "při jednání se žalobkyní neporušila žádnou ze svých pracovněprávních povinností a nelze nedostatek orientace žalobkyně ve svých právech klást k tíži žalované, byť by byly informace, které poskytla žalobkyni, nedostatečné či neúplné". Podle odvolacího soudu "ani po zohlednění okolností svědčících ve prospěch žalobkyně, tj. její dobré pracovní morálky, délky trvání pracovního poměru a obtížnosti životní situace po skončení další mateřské dovolené spojené s nezbytností umístit dítě v předškolním zařízení, nelze intenzitu porušení pracovní kázně považovat za nižší, než intenzita závažného porušení pracovní kázně"; výpověď z pracovního poměru ze dne 27.3.2000 byla tudíž odvolacím soudem prohlášena za neplatnou.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala paní R. dovolání.

Ke zjištěnému skutkovému stavu pak Nejvyšší soud České republiky zaujal následující právní názor.

Povinnost dodržovat pracovní kázeň patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru [srov. § 35 odst. 1 písm. b) zák. práce] a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy (zejména ustanoveními § 73, § 74 a § 75 zák. práce), pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Má-li být porušení pracovní kázně právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovních povinností zaměstnancem zaviněno, a to alespoň z nedbalosti, a musí dosahovat určitý stupeň intenzity.

Se soudy lze v projednávané věci souhlasit v tom, že zaměstnankyně, které zaměstnavatel poskytl na její žádost další mateřskou dovolenou (do tří let věku dítěte), porušuje povinnost stanovenou právními předpisy, jestliže po jejím skončení nenastoupí do práce. O porušení pracovní kázně, které by mohlo být důvodem k rozvázání pracovního poměru, se však může jednat jen tehdy, porušila-li tuto pracovní povinnost zaviněně, tj. úmyslně nebo alespoň z nedbalosti.

Nenastoupí-li zaměstnankyně po skončení další mateřské dovolené do práce jenom proto, že nemá možnost umístit dítě do předškolního zařízení (mateřské školy nebo speciální mateřské školy) a že nemůže zajistit řádnou péči o dítě ani jinak, zejména prostřednictvím jiné osoby, a vyrozuměla-li o tom řádně svého zaměstnavatele, je

nepochybné, že nemohla nastoupit po skončení mateřské dovolené do práce z důležitých důvodů a že má proto nárok na poskytnutí pracovního volna. Její jednání proto nemůže být považováno za zaviněné porušení pracovních povinností (porušení pracovní kázně) a nemůže být důvodem k rozvázání pracovního poměru.

V posuzovaném případě žalobkyně proti důvodům výpovědi z pracovního poměru, uvedeným v dopise žalované ze dne 27.3.2000, namítala, že "má problémy s umístěním dítěte do předškolního zařízení" a že po skončení další mateřské dovolené "zůstala z důvodu zaopatření své tříleté dcery Reginy doma". Odvolací soud (stejně jako soud prvního stupně) dovodil, že žalobkyně porušila pracovní kázeň tím, že po skončení mateřské dovolené nenastoupila do práce, a uvedenou námitku považoval za významnou jen z hlediska posouzení stupně intenzity porušení pracovní kázně. Nevzal však náležitě v úvahu, že žalobkyně jednáním uvedeným v dopise ze dne 27.3.2000 vůbec nemohla porušit pracovní kázeň, kdyby opravdu nemohla zajistit péči o dítě po skončení mateřské dovolené jinak než tím, že s dítětem "zůstala doma" i po dosažení věku tří let; okolnost, zda jí žalovaná pro dobu po 9.2.2000 "poskytla neplacené volno", je přitom nerozhodná, neboť žalobkyně, nemohla-li opravdu zajistit péči o dítě jinak, měla na poskytnutí pracovního volna podle ustanovení § 128 odst. 1 zák. práce (pozn. zákona č. 65/1965 Sb.) nárok.

Protože se odvolací soud věcí z tohoto pohledu nezabýval, je jeho právní posouzení věci dle Nejvyššího soudu České republiky neúplné a tudíž nesprávné. Veden chybným právním názorem se náležitě nezabýval zejména tím, jak (jakým způsobem) mohla žalobkyně zajistit po skončení další mateřské dovolené péči o dítě, a nemohl tedy řádně zhodnotit, zda žalobkyně opravdu neměla možnost umístit dítě do předškolního zařízení, popřípadě zajistit řádnou péči o dítě jinak, zejména prostřednictvím jiné osoby.

II. DALŠÍ PÉČE O DÍTĚ A NÁROK NA PRACOVNÍ VOLNO

Základní obsah základního pracovněprávního vztahu (pracovního poměru), jenž se zakládá pracovní smlouvou, pozitivně vymezuje ust. § 38 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.[89] Zjednodušeně řečeno se jedná o povinnost zaměstnavatele zaměstnanci v ujednaném rozsahu pracovního úvazku přidělovat práci odpovídající pracovní smlouvě a platit mu za

[89] Dále jen „***ZPr***“

vykonanou práci plat nebo mzdu a z druhé strany o závazek zaměstnance řádně přidělenou práci podle pokynů zaměstnavatele osobně konat.

Výrazem zásady *pacta sunt servanda*, která se prosazuje v případě pracovního poměru zcela shodně, jako v případě ostatních závazkových právních vztahů, ve spojení s maximou definovanou čl. 2 odst. 3 a čl. 4 Listiny základních práv a svobod, tedy že každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit nic, co zákon neukládá s tím, že povinnosti mohou být ukládány toliko na základě zákona a v jeho mezích a při zachování základních práv a svobod, když v případě vzájemné kolize základních práv a svobod/jimi představovaných hodnot různých subjektů je mezi jednotlivými zájmy třeba vážit (srov. Ústavní soud České republiky ve věci sp. zn. Pl. ÚS 4/94), je skutečnost, že k suspenzi pracovního závazku z důvodů na straně zaměstnance nebo na straně zaměstnavatele může dojít jen z důvodů a po dobu stanovenou zákonem (důvod musí být navíc dostatečný silný, aby v rámci testu přiměřenosti převýšil jednak princip autonomie vůle a jednak zájem té strany, která bude negativně bez své vůle a přičinění ve svých zájmech suspenzí dotčena), nedohodnou-li se strany jinak.

Tyto případy dočasné suspenze pracovního závazku, konkrétně a zjednodušeně řečeno dočasné omezení práva zaměstnavatele zaměstnanci přidělovat práci anebo povinnosti zaměstnance práce konat, které mohou přinášet i další dílčí omezení práv stran plynoucích z pracovního poměru (například práva určit čerpání dovolené atp.), označujeme jako překážky v práci.[90]

V rámci překážek v práci na straně zaměstnance je ve vztahu k rozebíranému případu rozhodná právní úprava důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance (ust. § 191 až § 199 ZPr).

Zákoník práce v této souvislosti přímo jako důležitou osobní překážky v práci definuje/zmiňuje (převážně v návaznosti na zvláštní právní předpisy):

(a) dočasnou pracovní neschopnost (v návaznosti na zákon č. 187/2006 Sb.);

(b) karanténu (v návaznosti na zákon č. 258/2000 Sb.);

[90] K tomuto srov. rovněž *Pichrt, J.* in *Bělina, M., Drápal, L. a kol.* Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 860. *Jako překážky v práci tedy souhrnně označujeme ty případy (právní skutečnosti), kdy zaměstnanec z důvodů (objektivní i subjektivní povahy) uznaných právními předpisy či zaměstnavatelem (např. upravených vnitřním předpisem), event. sjednaných (např. v kolektivní smlouvě), nekoná práci, kterou by jinak v daný moment konat měl, a které zakládají určitá práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, tj. s nimiž právní předpisy spojují stanovené právní důsledky.*

(c) mateřskou dovolenou;

(d) rodičovskou dovolenou;

(e) ošetřování dítěte mladšího než 10 let (v návaznosti na zákon č. 187/2006 Sb.);

(f) ošetřování jiného člena domácnosti (v návaznosti na zákon č. 187/2006 Sb.);

(g) péči o dítě mladší než 10 let (v návaznosti na zákon č. 187/2006 Sb.).

Vedle explicitně vypočtených důležitých osobních překážek v práci obsahuje zákoník práce i jakousi zbytkovou klauzuli v ust. § 199, jehož prostřednictvím zákonodárce při respektu ke shora zmíněných maximám plynoucím z ústavního pořádku stanoví, že nemůže-li zaměstnance konat práci pro jiné důležité osobní překážky v práci, než jak jsou explicitně vypočteny v ust. § 191 ZPr (viz výčet shora), je zaměstnavatel povinen poskytnout mu volno a případně i náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Krom jiného v návaznosti na princip právní jistoty je pak prostřednictvím ust. § 199 odst. 2 ZPr vláda zmocněna vydat nařízení, jenž se (v mezích zákonného zmocnění, které je omezeno fakticky přes neurčitý právní pojem *jiný důležitý osobní důvod* ideou/konstruktem racionálního zákonodárce a tedy principem přiměřenosti – viz Ústavní soud České republiky ve věci sp. zn. Pl. ÚS 4/94) mj. určí takové další důležité osobní překážky v práci, délka pracovního volno a případně i povinnost poskytnout zaměstnanci pod dobu jejich trvání náhradu.

Mimo případy osobních překážek v práci, než těch, které jsou vypočteny v ust. § 191 ZPr a dále v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., jímž se provádí ust. § 199 odst. 2 ZPr, nemá zaměstnavatel povinnost, byť by skutečnosti znemožňující zaměstnanci řádně realizovat pracovní závazek spadali svým charakterem pod důležité osobní překážky v práci ve smyslu právě jmenovaných ustanovení a právních předpisů, nemá zaměstnavatel povinnost zaměstnanci poskytnout pracovní volno.

Vztáhneme-li shora vymezený případ/skutkové okolnosti na stávající právní úpravu, nabízí se otázka, zda nemožnost umístit dítě do předškolního vzdělávacího zařízení je důležitou osobní překážkou v práci ve smyslu příslušných ustanovení zákoníku práce a tedy zda zaměstnanci po dobu této překážky náleží od zaměstnavatele obligatorně pracovní volno.

Předmětnou situaci nelze s ohledem na skutkové okolnosti podřadit pod žádnou z důležitých osobních překážek v práci, jak jsou definovány v nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

Stejně tak svou povahou neodpovídá ani důležité osobní překážce v práci podobě péče o dítě mladší 10 let.

V této souvislosti se nabízí doplnit, že ust. § 39 odst. 1 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb. ve směru k péči

o dítě mladí 10 let stanoví, že se jí míní situace, kdy:

1. Školské zařízení nebo zvláštní dětské zařízení, popř. jiné obdobné zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, nebo škola, jejímž je žákem, jsou uzavřeny z nařízení příslušného orgánu z důvodu havárie, mimořádného opatření při epidemii nebo jiné nepředvídané události,
2. dítě nemůže být pro nařízenou karanténu v péči školského zařízení nebo zvláštního dětského zařízení, popř. jiného obdobného zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, nebo docházet do školy nebo
3. fyzická osoba, která jinak o dítě pečuje, onemocněla, utrpěla úraz, nastaly u ní situace uvedené v § 57 odst. 1 písm. b) nebo c) zákona č. 187/2006 Sb., porodila nebo jí byla nařízena karanténa, a proto nemůže o dítě pečovat.

Vedle toho lze připomenout, že zaměstnanci vznikne nárok na ošetřovné [§ 39 odst. 1 písm. a) zákona č. 187/2006 Sb.], kromě případů uvedených v předchozím odstavci, rovněž při ošetřování dítěte mladšího 10 let, pokud toto dítě onemocnělo nebo utrpělo úraz, nebo jiného člena domácnosti, jehož zdravotní stav z důvodu nemoci nebo úrazu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou, nebo členky domácnosti, která porodila, jestliže její stav v době bezprostředně po porodu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou.

Jestliže není možné podřadit předmětnou situaci pod žádnou z důležitých osobních překážek v práci ve smyslu ust. § 191 ZPr, ani pod žádnou z důležitých osobních překážek v práci podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., nelze učinit jiný závěr, než že paní R. právo na pracovní volno od zaměstnavatele, nedohodli-li by se se zaměstnavatelem jinak, nesvědčilo; generalizujeme uvedené, pak platí, že nemůže-li zaměstnanec nebo zaměstnankyně zajistit po skončení rodičovské dovolení péči o dítě jinak, není-li zde jiná dohoda se zaměstnavatelem, zaměstnanci právo na pracovní volno z titulu překážky v práci (jiné důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance) nenáleží.

III. JEŠTĚ JINÉ DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI?

Stávající právní úprava jiných důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance, jak je obsažena v ust. § 199 ZPr, vychází z ust. § 128 zákona č. 65/1965 Sb.[91]

Mezi oběma ustanoveními je sice z legislativně technického hlediska určitý rozdíl ve vyjádření příslušné právní normy, nicméně ze systematického výkladu ust. § 128 odst. 1 a 2 zákona č. 65/1965 Sb. se jasně nabízí, že zaměstnanci náleží (ust. § 128 odst. 1) od zaměstnavatele volno (a případně náhrada mzdy nebo platu) z titulu jiných důležitých osobních důvodů, pro které nemůže dostát svému pracovnímu závazku, jedině tehdy, jedná-li se (ust. § 128 odst. 2) o situace, které jsou v rámci zákonného zmocnění specifikovány vládou v prováděcím nařízení.

Tento závěr nás, s ohledem na to, že v nařízení vlády, jímž se provádělo ust. § 128 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., stejně tak jako ve stávajícím nařízení vlády, jímž se provádí ust. § 199 ZPr žádná jiná důležitá osobní překážka v práci na straně zaměstnance, pod kterou by bylo možné shora popsaný skutkový stav podřadit, zavedena není, dostává k otázce aplikace ust. § 128 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb. ve věci NS sp. zn. 21 Cdo 4411/2007. V předmětném rozhodnutí Nejvyšší soud České republiky v tomto směru konstatoval „*okolnost, zda jí žalovaná pro dobu po 9.2.2000 "poskytla neplacené volno", je přitom nerozhodná, neboť žalobkyně, nemohla-li opravdu zajistit péči o dítě jinak, měla na poskytnutí pracovního volna podle ustanovení § 128 odst. 1 zák. práce nárok.*“

Pokud ani prováděcí nařízení vlády a ani jiná část právního řádu přímo neznala důležitou osobní překážku v práci, pod kterou by bylo možné předmětný skutkový stav přímo podřadit, nabízí se závěr, že Nejvyšší soud České republiky vzal ust. § 128 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb. za obecnou skutkovou podstatu jiných důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance, kdy okruh těchto překážek je vymezen neurčitým právním pojmem „*jiných důležitých důvodů týkajících se jeho osoby*“, přičemž při konstruování právní normy extenzivně vyložil pojem „*týkající se jeho osoby*“; specifikace a sumarizace jiných důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance v prováděcím nařízení by byla v takovém případě pouze příkladmá.

Vymezovalo-li by ust. § 128 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb. obecnou skutkovou podstatu, pak by otázka podřazení příslušného případu pod danou právní normu vyžadovala

[91] K tomuto srov. důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb. - Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 200-2006, tisk 1153/0

mj. řádné vážení dotčených zájmů, tedy z jedné strany vážení mezi legitimním požadavkem zaměstnance na dočasnou suspenzi pracovního závazku kvůli *důležitým důvodům dotýkajícím se osoby zaměstnance* a z druhé strany mezi zásadou *pacta sunt servanda* a legitimním očekáváním zaměstnavatele na tom, že zaměstnanec bude řádně plnit svůj pracovní závazek, přičemž v této souvislosti vystupuje ještě nezanedbatelný aspekt v podobě případného negativního dopadu do majetkové sféry zaměstnavatele, který může kvůli nepřítomnosti zaměstnance a neodvedení práce, kterou měl realizovat, na straně zaměstnavatele nastat.

S ohledem na jednoznačnost dikce předmětných zákonných ustanovení se nabízí, že Nejvyšší soud České republiky pravděpodobně ve své úvaze vyšel z maximy judikované Ústavním soudem České republiky a v současné době na úrovni pozitivního jednoduchého práva částečně vyjádřené ust. § 2 ObčZ, tzn. s odkazem na smyslu a účel institutu důležitých osobních překážek v práci vyložil zákonné ustanovení (z části proti jeho slovům a bez ohledu na systematiku předpisu) tak, že zákon neobsahuje uzavřený výčet jiných důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance.

K tomu se nabízí následující poznámka.

Koncept materiálně vnímaného demokratického právního státu předpokládá mezi svými výchozími definičními znaky jednak princip dělby moci a jednak princip legitimního očekávání, resp. právní jistoty. [92]

Důsledkem vzájemného působení těchto dvou momentů je zjednodušeně řečeno[93] v případě, o který se zde jedná, jednak *a priorní* předpoklad předvídatelnosti a stálosti

[92] Ústavní soud k této otázce ve věci sp. zn. I. ÚS 3227/07 uvedl *„Jedním ze základních znaků právního státu je právní jistota, která je založena mj. i na předvídatelnosti chování orgánů aplikujících právo."* a dále pak ve věci sp. zn. *I. ÚS 520/06 „...ke znakům právního státu neodmyslitelně patří hodnota právní jistoty a z ní vyplývající princip ochrany důvěry občanů v právo, které jsou v nejobecnější podobě obsaženy v čl. 1 odst. 1 Ústavy ČR. Povaha materiálního právního státu přitom obsahuje rovněž s ním spjatou maximu, podle níž, jestliže někdo jedná v (oprávněné) důvěře v nějaký zákon (resp. v právo vůbec), nemá být v této své důvěře zklamán.* ***Ochrana jednání učiněného v důvěře v právo pak předpokládá, že právnická nebo fyzická osoba jedná v důvěře nejen v text relevantního právního předpisu, ale zejména též v důvěře v trvající výklad takového předpisu orgány veřejné moci, včetně (zde) konstantní správní praxe správních úřadů*** *a výkladu práva podávaného správními soudy****. Přehodnocení výkladu ze strany správních úřadů nebo soudů za nezměněného stavu interpretovaných právních předpisů přitom není vyloučeno, avšak lze v něm spatřovat závažný zásah do právní jistoty a intenzitu tohoto zásahu je nutno vždy posuzovat ve světle konkrétní situace. Platí však, že změna dlouhodobé správní praxe nebo soudní judikatury, ale za nezměněného stavu právních předpisů, může nastat jen ze závažných důvodů směřujících k dosažení určité právem chráněné hodnoty; v žádném případě se však tak nesmí dít svévolně.".***

[93] V podrobnostech k této problematice srov. *Morávek, J.* Právní předpisy, právní normy, legislativní aktivismus a právní jistota - právní úprava pracovněprávních vztahů v České republice in Sborník z konference Bratislavské právnické fórum 2015, Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislavě, 2015 – v tisku.

aplikace práva ze strany orgánů veřejné moci, není-li zde dostatečně silný důvod, jenž by umožnil překonat důvěru legitimního očekávání, a vedle toho limit spočívající v tom, že soudci nepřísluší konstruovat vlastní pravidla, nýbrž je jeho úkolem na základě a v mezích normativního podkladu generovaného zákonodárcem určovat konečnou podobu pravidel, jejichž podklad položil zákonodárce (přiměřeně a v nezbytných případech nanejvýše dotvářet právo).

V rámci úvahy o ústavně konformním výkladu příslušného normativního podkladu, resp. v rámci soudcovského dotváření práva je třeba vnímat i míru napětí mezi textem normativního právního aktu a dovozovaným pravidlem, neboť v momentě extrémního rozporu, byť by dovozované pravidlo jinak bylo v souladu s ústavním podkladem (strukturou hodnot), se o ústavně konformní výklad kvůli nepředvídatelnosti a tudíž nepřípustnému narušení právní jistoty nejedná.[94, 95]

Z uvedeného se nabízí, mj. i kvůli tomu, že rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ve věci sp. zn. 21 Cdo 4411/2007 schází ve směru k interpretaci a aplikaci ust. § 128 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb. tak, jak byla shora značena, odpovídající přesvědčivé zdůvodnění, které, má-li být právní norma rekonstruována byť jen z části proti slovům, jimiž byla zachycena v normativním podkladu, je neopomenutelným předpokladem takového postupu, že závěr o neplatnosti právního jednání směřujícího ke skončení pracovního poměru nebylo možné opřít o ust. § 128 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb.

Dikce ust. § 199 ZPr je z hlediska uzavřenosti výčtu dalších důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance již v podstatě zcela jednoznačná, tzn. co bylo shora uvedeno o možném překonání textu normativního podkladu a dovození ještě jiných dalších důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance, nežli jsou ty, které obsahuje zákon, resp. prováděcí nařízení vlády, platí bezezbytku i ve směru ke stávající právní úpravě.

---

[94] V této souvislosti Ústavní soud České republiky standardně judikuje – viz např. ve věci sp. zn. III. ÚS 86/98 „*Tam, kde zákon připouští dvojí výklad, je v intencích zásad spravedlivého procesu nezbytné dát při jeho aplikaci přednost tomu z nich, který je ve své interpretaci s ústavním pořádkem republiky co nejvíce souladný.*“

[95] V této souvislosti se nabízí poukázat na rozhodnutí Ústavního soud České republiky ve věci sp. zn. III. ÚS 1275/10: ***„3. Posouzení kolize mezi hodnotou soudcovského dotváření práva na straně jedné a hodnotou právní jistoty a předvídatelnosti soudního rozhodování na straně druhé musí vycházet ze zásady proporcionality. Jeho obsahem musí být pečlivé vážení negativních dopadů změny právního názoru soudů, promítajících se v zúžení možností uplatnění subjektivního práva pro účastníky řízení konajících v dobré víře v existenci práva, daného soudy ustálenou interpretací zákona. Jeho obsahem zároveň musí být i zohlednění společenské naléhavosti takovéto změny. Tyto úvahy soudu musí být transparentně předestřeny veřejnosti.“*** Dále také například Ústavní soud České republiky ve věci sp. zn. Pl. ÚS. 45/06.

To však přirozeně neznamená, že není možné vést úvahu o nedostatečnosti stávající právní úpravy či o její protiústavnosti.

IV. DALŠÍ PÉČE O DÍTĚ A PORUŠENÍ PRACOVNÍ KÁZNĚ

Z uvedeného v předešlých bodech se nabízí, pokud se zaměstnankyně nebo zaměstnanec nedostaví po skončení rodičovské dovolené do zaměstnání kvůli tomu, že nemůže péči o dítě, za účelem prohloubení péče o něj byla čerpána rodičovská dovolená, zajistit jinak, a zaměstnavatel se se zaměstnancem nedohodne na poskytnutí dalšího volna (ať již placeného nebo neplaceného), jelikož se nejedná o zákonem uznanou překážku v práci na straně zaměstnance, že nepřítomnost zaměstnance je porušením pracovněprávní povinnosti/pracovní kázně.

Porušení pracovněprávní povinnosti ze strany zaměstnance může být podkladem pro skončení pracovního poměru, může zakládat právo zaměstnavatele se zaměstnancem skončit pracovní poměr, jedině tehdy, je-li porušení pracovní kázně ze strany zaměstnance zaviněno. Postačí přitom zavinění alespoň z nevědomé nedbalosti.

Ve shora přiblížené věci dospěl Nejvyšší soud České republiky v otázce, zda ze strany paní R. došlo k zaviněnému porušení pracovněprávní povinnosti/pracovní kázně, jež by zakládalo právo zaměstnavatele s paní R. skončit pracovní poměr výpovědí dle ust. § 46 odst. 1 písm. f) zákona č. 65/1965 Sb. (pro závažné porušení pracovní kázně – dnes ust. § 52 písm. g) ZPr), k závěru, že paní R. by pracovní kázeň vůbec porušit nemohla, kdyby opravu nemohla zajistit péči o dítě po skončení rodičovské dovolené (další mateřské dovolené) jinak, než tím, že s ním zůstane doma.

V návaznosti na uvedené se nabízí položit otázku, zda nenastoupení do zaměstnání ve shora uvedeném smyslu, tedy kvůli tomu, že zaměstnanec nebo zaměstnankyně nemohou zajistit péči o dítě po skončení rodičovské dovolené jinak, lze kvalifikovat jako zaviněné porušení pracovní kázně, tedy zda v jednání zaměstnance lze indentifikovat složku vědomou (ví, nebo neví, že nepříznivý následek způsobí) a volní (chce, nebo nechce nepříznivý následek způsobit) a případně v jaké intenzitě.

Otázku zavinění zde vztahujeme k povinnosti dostavit se dle pokynu zaměstnavatele k výkonu práce.

Je evidentní, že zaměstnankyně v projednávané věci věděla, že k porušení právní povinnosti, když o tom, že se k výkonu práce nedostaví a o důvodu, který jí k tomu vede, zaměstnavatele již předem zpravila. První složka tudíž naplněna byla.

Z hlediska složky volní lze mít za to, že v dané věci paní R. porušení právní povinnosti způsobit nechtěla, s ohledem na okolnosti však neměla jinou volbu. V takovém případě složka volní tedy schází.

Vztáhneme-li tento závěr na obvyklé dělení forem zavinění:[96]

a) *přímý úmysl* – delikvent ví, že co činí, je protiprávní, a že může způsobit nepříznivý/škodlivý následek a chce jej způsobit;

b) *nepřímý úmysl* – delikvent ví, že co činí, je protiprávní, nepříznivý/škodlivý následek primárně způsobit nechce, způsobí-li jej však, je s tím srozuměn;

c) *vědomá nedbalost* – delikvent ví, že co se deliktu dopouští/že jedná protiprávně, a bez přiměřených důvodů spoléhá na to, že nepříznivý/škodlivý následek nezpůsobí;

d) *nevědomá nedbalost* – delikvent neví, že co činí, je protiprávní, nicméně to vědět měl a mohl.

pak při absenci volní složky a přítomnosti složky vědění (vědomé) není situace podřaditelná pod žádnou z forem zavinění.

Jinak řečeno, uplyne-li doba rodičovské dovolené a zaměstnanec nebo zaměstnankyně, kteří rodičovskou dovolenou čerpali, nemohou zajistit péči o dítě jinak, nelze nenastoupení do zaměstnání po dobu trvání tohoto stavu (zejména pokud je tato skutečnost předem řádně deklarována) kvalifikovat jako zaviněné porušení pracovní kázně a takové jednání nemůže být důvodem, na němž se může zakládat skončení pracovního poměru se zaměstnancem pro porušení pracovní kázně.

V této souvislosti se nabízí otázka, kdy je naplněn předpoklad, že *není možné péči o dítě zajistit jinak*.

Předškolní vzdělávání realizované prostřednictvím „státních“ mateřských škol[97] lze v jistém smyslu vnímat i jako jeden z dílčích momentů, jímž se provádí (ať již přímo nebo

[96] Srov. *Gerloch, A.* Teorie práva. 3. rozšířené vydání. Plzeň: Nakladatelství a vydavatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2007, s. 199 an.

zprostředkovaně prostřednictvím územně samosprávných celků) čl. 32 odst. 5 a čl. 33 odst. 1 Listiny základních práv a svobod. Bez ohledu na to, v kontextu zejména čl. 1, 4, 7 a 11 Listiny základních práv a svobod a čl. 1 odst. 1 Ústavy České republiky, se zdá být nepřípustné pro rozpor se zásadou rovnosti zkoumání ve směru k naplnění předmětné podmínky jiné kritérium, nežli je umístění dítěte ve státním předškolním vzdělávacím zařízení, resp. zajištění péče o něj v rozsahu a za náklady odpovídající jeho umístění ve státním předškolním vzdělávacím zařízení (dále pro stručnost jen umístění dítěte do státního předškolního vzdělávacího zařízení).

Jinak řečeno, kritéria jako možnost zajistit péči o dítě za úplatu v soukromé mateřské škole, zajistit ji jinou osobou odlišnou od rodiče (například chůvou) atp., nemohou mít rozhodný význam, neboť zde schází důvod, na jehož základě by bylo legitimní vzájemně dané kategorie zaměstnanců zvýhodňovat, resp. znevýhodňovat; v této souvislosti je třeba krom jiného zohlednit i fakt, že obsazenost státních předškolních vzdělávacím zařízení je z regionálního hlediska relativní, když jsou oblasti, kde je kapacita zcela nedostatečná, a vedle toho oblasti, kde nejsou tato zařízení plně vytížena, stejně tak jako fakt, že cena soukromého předškolního vzdělávání se podstatně různí.[98]

Je fakt, že skutečnosti uvedené v předešlém odstavci je třeba nahlížet i z druhé strany, tedy že má-li být rozhodujícím kritériem pouze možnost umístit dítě do státního předškolního vzdělávacího zařízení, nastává zde nerovnost mezi zaměstnavateli v návaznosti na regionální rozdíly se vytíženosti státních předškolních vzdělávacích zařízení. Při srovnání negativních důsledků se však tato oproti nerovnosti ve smyslu předchozího odstavce zdá být přípustná. To však nic nemění na zde formulovaných výhradách.

ZÁVĚR

Nemůže-li zaměstnanec nebo zaměstnankyně po skončení rodičovské dovolené nastoupit do zaměstnání, neboť není možné péči o dítě, o které pečoval(a), zajistit jinak, tedy není-li jej možné umístit do státního předškolního vzdělávacího zařízení, nejedná se o jinou důležitou osobní překážku v práci ve smyslu ust. § 199 ZPr. Takové jednání/opomenutí má charakter porušení pracovní kázně, které je však nezaviněné a nemůže tudíž být podkladem

[97] Státní mateřskou školou se pro účely toto příspěvku míní jakákoli jiná mateřská škola nežli tak, která je provozována jiným subjektem než tím, který je uveden v ust. § 124 odst. 2 písm. b) zákona č. 561/2004 Sb.

[98] Srov. http://zpravy.aktualne.cz/domaci/grafika-preplnene-materske-skoly/r~395adcc60f4b11e59db2002590604f2e/

pro právní nebo faktické jednání směřující ke skončení pracovního poměru dotyčné zaměstnankyně, resp. dotyčného zaměstnance.

Tento závěr však nic nemění na tom, že se nacházíme v situaci, kdy sociální realita, jejíž důsledky, zejména jde-li o dostatečnou kapacitu předškolních vzdělávacích zařízeních, mají příčinu v nedostatečném předjímání na straně státu a dalších zainteresovaných subjektů (primárně územně samosprávných celků) se dostává do rozporu s úmyslem zákonodárce v oblasti překážek v práci konstruovaných v souvislosti s prohloubení péčí o nově narozené dítě.

Vůle zákonodárce zjevně směřovala k tomu založit zaměstnanci právo suspendovat pracovní závazek až na dobu tří let s cílem prohloubit vztahy s nově narozeným dítětem a péčí o něj. Tato vůle zákonodárce se vázala na situaci, v níž, má-li rodič zájem, může umístit dítě do státního předškolního vzdělávacího zařízení od jeho 3 let věku.

Tento předpoklad však v současné době neplatí, přičemž nepříznivé důsledky dopadají primárně na zaměstnavatele – nenastoupení zaměstnanec nebo zaměstnankyně do zaměstnání může způsobit škody na straně zaměstnavatele, za které zaměstnanec, jelikož z jeho strany nejde o zaviněné porušení pracovní kázně, neodpovídá. V této souvislosti si lze důvodně položit otázku, zda zaměstnavatel nemá právo požadovat náhradu případných škod po tom, kdo je jejich skutečným původcem, tedy po tom, kdo stav, v němž má zaměstnanec fakticky možnost čerpat pracovní volno v souvislosti s péčí o dítě až (s přihlédnutím k ust. § 34 odst. 4 zákona č. 561/2005 Sb.) do 5 let věku, není-li možné jej umístit ve státním předškolním vzdělávacím zařízení, přivodil.

Jsem si vědom, že obdobně lze uvažovat i o řadě dalších případů, kdy zaměstnanec nemůže plnit fakticky bez své viny pracovní závazek. Problematika nenastoupení do zaměstnání kvůli nemožnosti umístit dítě do státního předškolního vzdělávacího zařízení, resp. skončení pracovního poměru v této souvislosti je nicméně vysoce aktuální a měla by jí být věnována širší pozornost nikoli jen z hlediska práva pracovního, nýbrž, a to zejména, z hlediska dalšího rozvoje (územního plánování atd.) v této oblasti tak, aby nevznikaly situace obdobné té, o které zde bylo pojednáno, stejně tak jako situace, kdy kvůli vysoké poptávce po předškolním vzdělávání, která je důsledkem nedostatečné kapacity státních předškolních vzdělávacích zařízení, je zaměstnanec, má-li zájem dítě umístit do soukromého vzdělávacího řízení, nucen odevzdat celou svou pracovní odměnu provozovateli soukromé mateřské školy.

POUŽITÁ LITERATURA:

1. *Hayek, F.A.* Právo, zákonodárství a svoboda. Nový výklad liberálních principů spravedlnosti a politické ekonomie. Praha: PROSTOR, nakladatelství, s.r.o., 2011

2. *Gerloch, A.* Teorie práva. 3. rozšířené vydání. Plzeň: Nakladatelství a vydavatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2007

3. *Pichrt, J.* in *Bělina, M., Drápal, L. a kol.* Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015

4. *Morávek, J.* Právní předpisy, právní normy, legislativní aktivismus a právní jistota - právní úprava pracovněprávních vztahů v České republice in Sborník z konference Bratislavské právnické fórum 2015, Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislavě, 2015

NIEKOĽKO POZNÁMOK K ZOSÚLAĎOVANIU PRÁCE A RODINY

SOME REMARKS ON THE RECONCILIATION OF WORK AND FAMILY

JUDr. Viktor Križan, PhD.[*]

ANNOTATION

Even work is one of the fundamental human activities, by which man spends a considerable part of his life, the family is for most people one of the most important areas of life. People often have a problem to find besides the work enough time for family and efforts to reconcile work and family life is an increasingly difficult. Reconciliation of work and family life becomes an essential requirement, while the objective of conditions for reconciling work and family life is to promote an increase of employment of persons with family responsibilities as well as trying to reduce the risk that these people will be exposed to the dilemma of work - family or even will become the object of discrimination on the labour market and in employment due to care for a family.

I. ČLOVEK A RODINA

Práca patrí medzi základné ľudské činnosti, ktorými človek trávi nemalú časť svojho života. Stanovuje podmienku umožňujúcu si založiť rodinu, ktorej existenčné prostriedky sa získavajú prostredníctvom práce,[99] čo podčiarkuje jej nevyhnutnosť pre formovanie a udržiavanie rodiny.[100] Zaisťuje prostriedky na obživu a výchovný proces detí.[101] Práca má osobný rozmer a je základom formovania rodinného života, ktorý je prirodzeným právom a povolaním človeka. Tieto dva okruhy hodnôt - jeden spojený s prácou, druhý vyplývajúci z

[*] Odborný asistent, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, SR

Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci výskumného projektu APVV označeného APVV-0068-11 s názvom „Dôstojnosť človeka a základné ľudské práva a slobody v pracovnom práve“, zodpovedný riešiteľ prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

[99] Porov. čl. 10 encykliky *Laborem exercens* pápeža Jána Pavla II. z roku 1981.

[100] Porov. PÁPEŽSKÁ RADA PRE SPRAVODLIVOSŤ A POKOJ: *Kompendium sociálnej náuky Cirkvi.* Trnava: Spolok svätého Vojtecha - Vojtech, spol. s r.o., 2008. (ďalej len „Kompendium sociálnej náuky Cirkvi“) 287

[101] Kompendium sociálnej náuky Cirkvi 294

rodinnej povahy ľudského života - sa musia navzájom správne spájať a správne sa navzájom prenikať.[102]

Rodina je pre väčšinu ľudí jednou z najdôležitejších oblastí života, pracovné tempo však v súčasnosti narastá a pribúdajú rodiny, v ktorých sú obaja rodičia zárobkovo činní. V takejto situácii majú ľudia mnohokrát problém nájsť si čas na rodinu a snaha skĺbiť pracovný a rodinný život je čoraz náročnejšia. Pritom je rodina jedným z najdôležitejších východiskových bodov, podľa ktorých sa musí formovať sociálno-etický poriadok ľudskej práce. Rodina je totiž spoločenstvom, ktoré môže jestvovať vďaka práci a súčasne je pre každého človeka prvou súkromnou školou práce.[103]

II. PRÁVO NA RODINU V MEDZINÁRODNOM A EURÓPSKOM PRÁVE

Význam rodiny v spoločnosti vyplýva aj z dikcie medzinárodných dokumentov, ktoré jej priznávajú ochranu. Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach[104] vo svojom článku 17 obsahuje právo na rešpektovanie rodiny, ktoré korešponduje s článkom 23, ktorý chráni rodinu ako prirodzenú a základnú jednotku spoločnosti. Toto právo však limituje len na ochranu pred súkromia členov rodiny pred nezákonným zásahom.[105] Na tento pakt nadväzuje Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach.[106] Podľa článku 10 dohovoru by sa rodine mala poskytnúť najširšia možná ochrana a pomoc, najmä na jej založenie a počas, keď zodpovedá za starostlivosť a výchovu maloletých detí. Osobitná ochrana by sa mala poskytovať matkám v priebehu primeraného obdobia pred narodením a po narodení dieťaťa. Počas tohto obdobia by sa pracujúcim matkám mala poskytnúť platená dovolenka alebo dovolenka so zodpovedajúcimi požitkami zo sociálneho zabezpečenia. Aj tento dohovor výslovne uznáva, že rodina je prirodzenou a základnou jednotkou spoločnosti.

Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o rovnakých príležitostiach a rovnakom zaobchádzaní s mužmi pracovníkmi a ženami pracovníčkami: pracovníkmi so

[102] článok 10 encykliky *Laborem exercens* pápeža Jána Pavla II. z roku 1981.

[103] článok 11 encykliky *Laborem exercens* pápeža Jána Pavla II. z roku 1981.

[104] vyhláška ministra zahraničných vecí č. 120/1976 Zb.

[105] JANKUV, J.: *Medzinárodné a európske mechanizmy ochrany ľudských práv.* Bratislava: Iura Editon, 2006, s. 85

[106] vyhláška ministra zahraničných vecí č. 120/1976 Zb.

zodpovednosťou za rodinu č. 156 z roku 1981[107] v článku 3 zaväzuje zmluvné strany umožniť osobám so zodpovednosťou za rodinu, ktoré sú alebo chcú byť zamestnané, uplatniť ich právo vykonávať alebo získať zamestnanie bez toho, aby sa stali objektom diskriminácie, a podľa možnosti bez rozporu medzi ich zamestnaním a zodpovednosťou za rodinu. Pritom by zmluvné štáty mali zohľadniť potreby zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu týkajúce sa vzťahov a podmienok zamestnávania a sociálneho zabezpečenia.

Európsky Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd[108] v článku 8, ako aj článok 7 Charty základných práv Európskej únie[109] (ďalej len „Charta"), zakotvuje právo na rešpektovanie súkromného a rodinného života, obydlia a korešpondencie. V oblasti rešpektovania práva na rodinný život existuje relatívne rozsiahla judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva, ktorá pojem rodinného života rozšírila až nad rámec formálnych a legitímnych vzťahov podľa práva. Podľa Jankuva došlo k akceptácii faktu, že rodinné vzťahy sa chápu a vykladajú podľa povahy vzťahu a všeobecne uznávanej praxe v tejto oblasti.[110] Európsky súd pre ľudské práva tak vychádza zo širšieho pojmu rodina, ktorú predstavuje nielen spoločenstvo založené na základe manželstva.

Podľa článku 33 Charty rodina požíva právnu, ekonomickú a sociálnu ochranu. Toto ustanovenie má svoj základ v článku 16 Európskej sociálnej charty, podľa ktorého na zabezpečenie podmienok nevyhnutných pre plný rozvoj rodiny ako základnej bunky spoločnosti sa zmluvné strany zaväzujú podporovať ekonomickú, právnu a sociálnu ochranu rodinného života, najmä prostriedkami sociálnych a rodinných dávok, daňových opatrení, podporou rodinného bývania a pomocou mladým manželstvám alebo inými vhodnými opatreniami. Charta tiež na účely zosúladenia rodinného a pracovného života zakotvuje právo na ochranu pred prepustením z práce z dôvodu spojeného s materstvom, ako aj právo na platenú materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku po narodení alebo osvojení dieťaťa, ktoré je založené na článku 8 (ochrana materstva) Európskej sociálnej charty a vychádza z článku 27 (právo zamestnancov s rodičovskými právami a povinnosťami na rovnaké príležitosti a zaobchádzanie) revidovanej Európskej sociálnej charty.

---

[107] oznámenie Ministerstva zahraničných vecí SR č. 205/2003 Z. z

[108] Oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 209/1992 Zb. o dojednaní Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd a Protokolov na tento Dohovor nadväzujúcich

[109] Ú. v. EÚ C 83/389

[110] JANKUV, J.: *Medzinárodné a európske mechanizmy ochrany ľudských práv.* Bratislava: Iura Editon, 2006, s. 167

III. SÚČASNÉ VÝZVY PRE EURÓPU

Už od približne deväťdesiatych rokov 19. storočia objavuje agenda zameraná na zosúladenie pracovného a rodinného života, t.j. prijatie opatrení, ktoré by umožňovali zamestnaným osobám kombinovať prácu so starostlivosťou o deti alebo iné osoby.[111] Zosúladenie pracovného a rodinného života je nevyhnutnou požiadavkou, s ktorou je potrebné sa vyporiadať tak, aby spoločnosť bola schopná reagovať na mnoho ekonomických a demografických výziev.[112] Európska únia v súčasnosti čelí dileme v oblasti sociálnej politiky, keď na jednej strane potrebuje zvýšiť mieru zamestnanosti na zabezpečenie nepretržitého hospodárskeho rastu a podporovať sociálne začlenenie, no na dosiahnutie tohto cieľa je nevyhnutné uľahčiť ľuďom skĺbiť ich pracovné a rodinné záväzky.[113] Napriek dosiahnutému pokroku smerom k väčšej rovnosti medzi mužmi a ženami, ženy aj naďalej majú menej platené zamestnanie ako muži, hoci, pri započítaní ich domácich povinností, vykonávajú celkovo viac práce. Dôsledky problémov so zosúladením požiadaviek práce a rodiny sa preto môžu odraziť aj v znížení pôrodnosti, kombinácia poklesu miery pôrodnosti a zvyšovania predpokladanej dĺžky života však vedie k starnutiu populácie. Narastajúci počet starších ľudí už teraz vytvára tlak na sociálny systém. Okrem toho rodiny budú niesť na svojich pleciach väčšiu záťaž v podobe zodpovednosti za starostlivosť o starších ľudí.

Aj preto sú politiky zamerané na zosúladenie pracovného a rodinného života imanentnou súčasťou právnych poriadkov krajín Európskej únie. Hlavným cieľom vytvárania podmienok na zosúladenie rodinného a pracovného života pritom podpora zvýšenia zamestnanosti osôb s rodinnými povinnosťami ako aj snaha o zníženie rizík, že tieto osoby budú vystavené dileme práca - rodina alebo sa dokonca stanú objektom diskriminácie na trhu práce a v zamestnaní z dôvodu starostlivosti o rodinu. Dôležitým faktorom na podporu zosúladenia plnenia pracovných a rodičovských povinností je aj podpora zvýšenia flexibility trhu práce, podpora vzdelávacích aktivít zameraných na opätovné začlenenie žien na pracovný trh a podpora ústretovejšieho prístupu zamestnávateľa k zamestnaným rodičom s maloletými deťmi. Dosiahnutie rovnováhy medzi pracovným a osobným životom, môže

[111] BARINKOVÁ, M.: *Sociálna ochrana zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2007, s. 163

[112] Porov. Tamtiež.

[113] EURÓPSKA NADÁCIA PRE ZLEPŠOVANIE ŽIVOTNÝCH A PRACOVNÝCH PODMIENOK: *Foundation Findings: Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom – riešenie dilemy.* Eurofound, 2009, [cit. 18.1.2015]. Dostupné na webovskej stránke: http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2007/89/sk/1/EF0789SK.pdf

zamestnávateľom pomôcť skrátiť dobu práceneschopnosti a zvýšiť produktivitu a stabilizovať fluktuáciu zamestnancov.

Aj preto v roku 2006 Európska komisia predložila Plán uplatňovania rovnosti žien a mužov 2006-2010.[114] Tento dokument sa o. i. venoval aj otázke zlepšeniu zosúladenia pracovného, súkromného a rodinného života. Išlo najmä o pružné pracovné podmienky mužov a žien, zlepšenie služieb starostlivosti a lepšie politiky zosúladenia pracovného a rodinného života žien a mužov (spočívajúce najmä v podpore mužov pri plnení rodinných povinností a to prostredníctvom stimulov, ktorých cieľom je, aby muži odchádzali na rodičovskú a otcovskú dovolenku, a aby sa o nárok na dovolenku delili so ženami). Tieto priority sú napriek času, ktorý od vydania tohto dokumentu uplynul, stále aktuálne, čo potvrdzuje aj novšia Stratégia rovnosti mužov a žien 2010 - 2015[115] a je predpoklad, že do budúcnosti sa nemenia. Z toho vyvstáva otázka, prečo sú priority rovnaké.

Záborská[116] príčinu tohto stavu identifikuje v štyroch faktoroch. Ako prvý možno uviesť samotné zmluvy o Európskej únii. Podľa nich Únia podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov v oblasti zamestnanosti, pracovných podmienok a rovnosti medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o rovnaké príležitosti a rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a na trhu práce.[117] Na tento účel Európsky parlament a Rada môžu prijímať smernice obsahujúce minimálne požiadavky voči členským štátom. Komisia ale nemôže navrhovať nič, čo by prekračovalo tento rámec daný primárnym právom EÚ.

Aby aj opatrenia navrhnuté Komisiou mohli vstúpiť do platnosti, musí ich schváliť ako Európsky parlament, tak i Rada. Tu však snaha naráža na rôznosť tradícií a existujúcich politík v jednotlivých členských štátoch, ako aj na ekonomickú realitu.

Tretím faktorom sú materiály a diskusie plné metaforických obrazov bez jednoznačného vymedzenia. Aj termín „zosúlaďovanie rodinného a pracovného života“ možno vzhľadom na jednoznačné vymedzenie právomocí Únie považovať za istú metaforu. Pritom ako Európska únia, tak i členské štáty nemajú právo zasahovať do rodinného života svojich občanov. Podľa Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd je zásah štátu možný len za splnenia podmienok legality, legitímnosti a proporcionality. Legalita

[114] COM/2006/0092 final

[115] SEC(2010) 1079 a SEC(2010) 1080

[116] Porov. ZÁBORSKÁ, A.: *Zosúladenie rodinného a pracovného života v európskej perspektíve*. Anna Záborská, 2015, [cit. 22.10. 2015]. Dostupné na: http://zaborska.sk/2015/07/10/zosuladenie-rodinneho-a-pracovneho-zivota-v-europskej-perspektive/

[117] Porov. čl. 153 Zmluvy o fungovaní Európskej únie

znamená, že štát môže zásah uskutočniť len na základe zákona. Legitímnosť znamená, že štát môže zasiahnuť do práva na súkromie len vtedy, ak je to v záujme štátu, spoločnosti alebo jednotlivcov. Proporcionalita zásahu štátu musí byť dodržaná vo vzťahu medzi právom na súkromie jednotlivca a výberom prostriedkov, ktorými štát disponuje pri plnení legitímneho cieľa. Základným kritériom je nevyhnutnosť zásahu v demokratickej spoločnosti.[118] Diskusie by preto mali byť skôr zamerané na vytváranie priestoru pre rodičov, aby sa mohli venovať svojim deťom a tým členom rodiny, ktorí ich starostlivosť potrebujú.[119]

Štvrtým faktorom, kvôli ktorému problém Európska únia len posúva ďalej je byrokratický formalizmus.

Vzhľadom na minimálny pokrok v snahe o zosúladenie pracovného a rodinného života je na tomto mieste vhodné položiť otázku, čo by malo byť cieľom týchto snáh. Rodičovstvo má na účasť žien a mužov na trhu práce v dnešnej EÚ i naďalej veľmi rozdielny vplyv, keďže ženy stále nesú za fungovanie rodiny neúmerne veľký podiel zodpovednosti. Mnoho žien je naďalej presvedčených, že si musia zvoliť medzi kariérou a deťmi. Zo súčasných demografických trendov tiež vyplýva, že ženy a muži sa musia počas časovo neobmedzeného obdobia čoraz častejšie starať o iné závislé osoby než sú ich deti. [120]

Narodenie dieťaťa by nemalo pre matku, ale i otca predstavovať koniec kariéry, platovú diskrimináciu alebo nižší dôchodok. Je potrebné vytvoriť priestor pre slobodné rozhodovanie žien o tom, koľko času chcú venovať starostlivosti a výchove o svoje deti.[121] Európska únia i členské štáty by mali svoju pozornosť venovať tomu, aby matky neboli nútené zostať s dieťaťom doma preto, lebo zarobia menej, než rovnako kvalifikovaný otec rodiny. Aby matky nemuseli dávať dieťa do jaslí len preto, lebo sociálny systém im zaplatí za ich starostlivosť menej, než je dotácia na miesto v detských jasliach alebo škôlke zo štrukturálnych fondov. Dôsledkom doterajších snáh o rozdelenie práce medzi mužov a ženy

---

[118] Porov. JANKUV, J.: *Medzinárodné a európske mechanizmy ochrany ľudských práv.* Bratislava: Iura Editon, 2006, s. 166

[119] ZÁBORSKÁ, A.: *Zosúladenie rodinného a pracovného života v európskej perspektíve*. Anna Záborská, 2015, [cit. 22.10. 2015]. Dostupné na: http://zaborska.sk/2015/07/10/zosuladenie-rodinneho-a-pracovneho-zivota-v-europskej-perspektive/

[120] EURÓPSKA KOMISIA: *Stratégia rovnosti mužov a žien 2010 – 2015,* SEC(2010) 1079 a SEC(2010) 1080 s. 5

[121] Aj keď Európska komisia považuje „predsudky prameniace z predpojatých „predstáv o obraze a úlohe žien a mužov“ a „nerovné rozdelenie opatrovateľských a domácich povinností medzi mužmi a ženami“ za nerovnosti, s ktorými sa môžu muži a ženy stretávať, a je potrebné riešiť (Porov. Návrh záverov Rady Rodová rovnosť: posilňovanie rastu a zamestnanosti – príspevok k lisabonskej stratégii po roku 2010, Rada Európske únie, Brusel 10. novembra 2009, č. dokumentu 15488/09), sme toho názoru, že to, ako si medzi sebou rozdelia povinnosti otec s matkou, je ich vzájomná záležitosť, do ktorej by Európska komisia a členské štáty nemali zasahovať.

v pomere 50/50 je totiž zlepšenie situácie na trhu práce pre slobodných a bezdetných, nie však pre otcov a matky.

V neposlednom rade je potrebné venovať pozornosť kvalite výchovy a starostlivosti, hodnote neplatenej práce ženy a v neposlednom rade aj posilnenie medzigeneračnej solidarity.

IV. KRÁTKY POHĽAD NA ZOSÚLAĎOVANIE PRÁCE A RODINY V PODMIENKACH SLOVENSKEJ REPUBLIKY

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

Významnou povinnosťou zamestnávateľov vo vzťahu k zosúlaďovaniu pracovného a rodinného života je dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania. Manželský a rodinný stav podľa čl. 1 Základných zásad Zákonníka práce nemôže byť dôvodom popierania práva na prácu a slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti nezamestnanosti. Nemožno však hovoriť o reálnych možnostiach dotknutých zamestnancov sa plne realizovať v oblasti práce a byť rovnováhe s rodinným životom ak v oblasti pracovnoprávnych vzťahov dochádza – a to najmä u žien – k ich znevýhodňovaniu z dôvodu, že sú vydaté, slobodné, tehotné, starajú sa o deti alebo ich plánujú.

Dosiahnutie rovnováhy medzi pracovnými a rodinnými povinnosťami sťažuje dlhá pracovná doba. V prípade zamestnancov, ktorí majú dlhší pracovný týždeň, je väčšia pravdepodobnosť, že pre nich bude zosúladenie pracovného a rodinného života problematickejšie. V období tehotenstva a najmä počas starostlivosti o maloleté deti, zamestnankyne a zamestnanci spravidla nemôžu pracovať na plný pracovný úväzok. Jednou z foriem zefektívnenia prístupu k zamestnaniu a jeho vykonávaniu vo väzbe na zosúladenie

pracovných a rodinných povinností zamestnancov starajúcich sa o deti je možnosť uzatvoriť pracovný pomer na kratší pracovný čas. Aj keď ustanovenia o kratšom pracovnom čase zakotvujú zákaz porušenia zásady rovnakého zaobchádzania so zamestnancami pracujúcimi na kratší pracovný čas v porovnaní s porovnateľnými zamestnancami pracujúcimi na ustanovený týždenný pracovný čas, pri tejto forme úpravy pracovného času možno vidieť isté nevýhody.

Azda najväčšou nevýhodou pracovného pomeru na kratší pracovný čas je nižšia mzda zodpovedajúca kratšiemu pracovnému času. Navyše ženy, prípadne muži starajúci sa o deti do 15 rokov nevyužívajú možnosť uzatvorenia pracovného pomeru na kratší pracovný čas, resp. na dobu určitú, z dôvodu, že zamestnávatelia by takýchto zamestnancov považovali za nevýhodných. Mnohé pracovné profesie totiž zamestnávatelia kumulujú a tak na jedného zamestnanca pripadá viac pracovných činností.[122]

Väčšej pružnosti pracovnej doby bránia finančné hľadiská a hľadiská sociálneho zabezpečenia. Práca na čiastočný úväzok je opatrením, ktoré sa používa na zosúladenie pracovných a rodinných požiadaviek avšak daňové a dôchodkové systémy a systémy sociálneho zabezpečenia sa však týmto formám organizácie práce neprispôsobili. Nižšia mzda zodpovedajúca kratšiemu pracovnému času predstavuje nižší vymeriavací základ pre sociálne poistenie, ktorý sa zákonite odzrkadlí vo výške starobného, predčasného starobného, prípadne invalidného dôchodku.

Bude tiež zaujímavé sledovať, či sa slovenský zákonodarca inšpiruje rozhodnutím Súdneho dvora Európskej únie vo veci *Mascelloni.*[123] Podľa tohto rozhodnutia vnútroštátna právna úprava, podľa ktorej môže zamestnávateľ rozhodnúť o zmene pracovného pomeru na kratší pracovný čas na pracovný pomer na plný úväzok bez súhlasu dotknutého zamestnanca nie je v rozpore s rámcovou dohodou o práci na kratší pracovný čas, ktorá tvorí prílohu smernice Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC[124]. Podľa nášho názoru však Súdny dvor nevzal do úvahy možný negatívny vplyv na rodinný život a komplikácie, ktoré môže zmena z pracovného pomeru na kratší pracovný čas na pracovný pomer na ustanovený

[122] NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE: *Správa o výsledkoch inšpekcie práce pre oblasť „opatrenia na zosúladenie rodinného a pracovného života na rok 2006 s výhľadom do roku 2010" za rok 2010.* Národný inšpektorát práce, 2010, [cit. 22.10.2015]. Dostupné na webovskej stránke: www.safework.gov.sk/?id_fa=191

[123] C-221/13 Mascelloni, zatiaľ nepublikovaný

[124] Ú. v. ES L 14, 1998, s. 9; Mim. vyd. 05/003, s. 267

pracovný čas zamestnancovi so zodpovednosťou za rodinu priniesť, preto by mala súčasná slovenská právna úprava pracovného pomeru na kratší pracovný čas ostať zachovaná.

V. ZÁVER

Ochrana rodiny a osobitných pracovných kategórií, najmä žien a mužov pri starostlivostí o deti, ako aj mladistvých, sa na platforme európskeho aj medzinárodného práva sústreďuje na opatrenia smerujúce k úprave pracovného času, materskej a rodičovskej dovolenky a starostlivosti o deti. Skúsenosti získané po zavedení rodinných politík členskými štátmi však naznačujú, že osobitné potreby rodín sa stávajú viditeľnejšími, najmä v otázkach starostlivosti o deti, rodičovskej dovolenky a pracovného voľna na opatrovanie starších príbuzných.[125]

Slovenská právna úprava poskytuje relatívne dostatočné predpoklady na vytváranie pracovných príležitostí a podmienok pre zamestnávanie občanov s rodičovskými povinnosťami. Napriek tomu právne predpisy v oblasti pracovného práva, ako aj v iných právnych odvetviach, však stále obsahujú viacero nedostatkov, ktorých odstránenie by výrazne napomohlo lepšiemu nastaveniu podmienok na zosúlaďovanie pracovného a rodinného života u žien a mužov. Zákonník práce napríklad naďalej označuje čas, ktorí rodičia trávia intenzívnou starostlivosťou o dieťa v jeho najútlejšom veku, pojmom „dovolenka“, čo degraduje spoločenskú hodnotu tohto obdobia a osôb, ktoré rodičovskú starostlivosť vykonávajú, a tiež bagatelizuje zručnosti, ktoré tieto osoby počas tohto obdobia získajú.

S výnimkou úpravy prekážky v práci z dôvodu sprevádzania rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia, v našej právnej úprave úplne absentuje osobitná podpora zamestnancov zabezpečujúcich starostlivosť o starších príbuzných. Bolo by potrebné prijať opatrenia, ktoré by zamestnancom starajúcim sa o svojich starších príbuzných túto situáciu uľahčili.

Do pracovnoprávnej legislatívy by bolo tiež prospešné zaviesť napríklad povinnosť zamestnávateľa vyhovieť zamestnancovi alebo zamestnankyni, ktorý chce čerpať náhradné voľno za prácu nadčas v čase školských prázdnin (v súčasnosti sa o tom môže zamestnankyňa alebo zamestnanec so zamestnávateľom iba dohodnúť). Iné právne odvetvia

[125] EURÓPSKA NADÁCIA PRE ZLEPŠOVANIE ŽIVOTNÝCH A PRACOVNÝCH PODMIENOK: *Foundation Findings: Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom – riešenie dilemy.* Eurofound, 2009, [cit. 22.10.2015]. Dostupné na webovskej stránke: http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2007/89/sk/1/EF0789SK.pdf

a predpisy tiež ponúkajú veľký a zatiaľ málo využitý priestor, ktorý by mohol prispieť k lepšiemu nastaveniu podmienok na zosúlaďovanie pracovného života žien a mužov. Ide najmä o predpisy sociálneho zabezpečenia a daňové predpisy.

Prorodinná politika zamestnávateľov je zatiaľ v Slovenskej republike na úrovni skôr intuitívneho prijímania opatrení, než na úrovni prijímania a implementácie systematických cieľov a zámerov. Zamestnávatelia nielenže často nevyužívajú možnosti, ktoré im legislatíva za účelom zosúlaďovania 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 súvislosti so strachom zo straty zamestnania si nedovolia uplatňovať. Aj napriek tomu, že príslušné ustanovenia v Zákonník práce jasne upravujú povinnosti zamestnávateľa, ktoré majú v konečnom dôsledku mali chrániť zamestnanca, tieto sa nedodržiavajú a na druhej strane tento stav zamestnanci „ticho“ akceptujú.

Množstvo zamestnávateľov uplatňuje nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, kedy dochádza k rozvrhnutiu na 12 hodinové pracovné zmeny. Zamestnávatelia navyše pri navýšení práce neprijímajú nových zamestnancov, ale využívajú svojich zamestnancov v rámci práce nadčas. Takýto stav je z pohľadu zosúladenia rodinného a pracovného života a povinností nevyhovujúci, zamestnanci však tento stav často tolerujú, pretože potrebujú mať zabezpečenú rodinu po finančnej stránke a najmä z obavy o stratu zamestnania daný problém neriešia. Je pravdepodobné, že zamestnávateľ namiesto ústretového prístupu k týmto zamestnancom ich prepustí a nájde iný dôvod skončenia pracovného pomeru, pretože sa pre neho stáva nežiaducim. V súčasnej ekonomickej situácii nejde ani tak o negatívny postoj zamestnávateľov k uvedenej problematike, ale skôr o prístup zamestnancov, ktorí sa dožadujú práce ako takej, ďalej je to práca nadčas, s ktorou súhlasia i nad rámec zákonom povolených intervalov. Tento fakt dáva možnosť zamestnávateľom manipulovať so zamestnancami.[126]

Pri porovnaní možno pozorovať rozdiely medzi podmienkami mužov a žien. Ženy vykonávajú väčšinu neplatených prác doma, ako sú napríklad domáce práce a starostlivosť o deti. Preto aj keď muži odpracujú viac hodín v platenom zamestnaní ako ženy, pri zohľadnení platenej i neplatenej práce, ženy odpracujú týždenne ešte viac hodín z dôvodu, že popri platenom zamestnaní majú na starosti ešte aj väčšiu časť domácich povinností.

[126] Porov.: NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE: *Správa o výsledkoch inšpekcie práce pre oblasť „opatrenia na zosúladenie rodinného a pracovného života na rok 2006 s výhľadom do roku 2010“ za rok 2010*

Znevýhodnené skupiny (ako napríklad osamelí rodičia, ktorí musia sami, bez pomoci zvládnuť prácu aj starostlivosť o deti) sú vystavené ešte väčšiemu tlaku, pretože riešenie navzájom si odporujúcich požiadaviek plateného zamestnania a domácich povinností je ešte problematickejšie. Táto ich neľahká úloha môže mať za následok nižší príjem a horšie pracovné podmienky.

Napriek tomu, že Slovenská republika preberá do svojho právneho poriadku všetky významné medzinárodné a európske dokumenty v danej oblasti, uplatňovanie pracovnoprávnej ochrany zamestnancov s rodičovskými povinnosťami možno považovať za celospoločenský problém, ktorého pretrvávanie umožňuje nielen absencia účinných kontrolných mechanizmov, ale aj negatívne dôsledky globalizácie a finančnej i hospodárskej krízy. Zamestnávateľov tak právna úprava na zamestnávanie osôb starajúcich sa o dieťa ekonomicky nemotivuje, ale od ich zamestnávania priamo odrádza.

POUŽITÁ LITERATÚRA

ADAMKOVIČOVÁ, M. a kol.: *Práca verzus rodina? Zosúlaďovanie pracovného a rodinného života očami zamestnankýň a zamestnávateľov.* Prešov: Záujmové združenie žien MYMAMY, 2007.

BARANCOVÁ, H.: Zákonník práce. Komentár. 3. Vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2013, 1104 s., ISBN 978-80-89603-10-7

BARANCOVÁ, H. et al..: Základné práva a slobody v pracovnom práce. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012, 377 s., ISBN 978-80-7380-422-0

BARINKOVÁ, M.: Sociálna ochrana zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2007, 180 s., ISBN 978-80-7097-677-7

BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2012, 640 s., ISBN 978-80-7400-405-6

JANKUV, J.: Medzinárodné a európske mechanizmy ochrany ľudských práv. Bratislava: Iura Editon, 2006, 358 s., ISBN 80-8078-096-X.

LACKO, M.: Ochranná funkcia sociálneho zabezpečenia, Trnava : Typi Universitatis Tyrnaviensis, spoločné pracovisko Trnavskej univerzity v Trnave a Vedy, vydavateľstva Slovenskej akadémie vied, 2013, ISBN 978-80-8082-750-2

PÁPEŽSKÁ RADA PRE SPRAVODLIVOSŤ A POKOJ: *Kompendium sociálnej náuky Cirkvi.* Trnava: Spolok svätého Vojtecha - Vojtech, spol. s r.o., 2008, 545 s., ISBN 978-80-7162-725-8

ZÁBORSKÁ, A.: *Zosúladenie rodinného a pracovného života v európskej perspektíve*. Anna Záborská, 2015. Dostupné na: http://zaborska.sk/2015/07/10/zosuladenie-rodinneho-a-pracovneho-zivota-v-europskej-perspektive/

PRAMENE

encyklika *Laborem exercens* pápeža Jána Pavla II. z roku 1981

INTERNETOVÉ ZDROJE

www.curia.europa.eu

www.ec.europa.eu

www.eur-lex.europa.eu

www.eurofound.europa.eu

www.kbs.sk

www.safework.gov.sk

www.zaborska.sk

PRÁVNÍ POSTAVENÍ ZAMĚSTNANCE V DOBĚ TRVÁNÍ MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

LEGAL STATUS OF AN EMPLOYEE DURING MATERNAL AND PATERNAL LEAVE

JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.[*]

ANNOTATION

The paper deals with selected problems of the legal status of an employee who exercise their right to maternal and paternal leave. The main focus lies in the rights and duties of employers and employees during the maternal and parental leave. Even though the employee does not perform work during the maternal or parental leave, the employment relationship is persevered. Certain rights and duties of the parties therefore applies. The main aim of this paper is to point out the particular cases where obligations are not complied with.

ÚVOD

V příspěvku se zaměříme na některé aspekty právního postavení zaměstnanců, kteří v pracovněprávním vztahu delší dobu nevykonávají práci z důvodu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené.

V souvislosti s diskusí o slaďování rodinného a profesního života bývá nejčastěji věnována pozornost uplatnění práva na pracovní volno z důvodu čerpání mateřské a rodičovské dovolené a zejména pak právním souvislostem ukončení čerpání těchto překážek v práci, tedy opětovnému nástupu do práce.

Ovšem pracovní poměr trvá i v době překážek v práci a pro smluvní strany z něj vyplývají některá práva a povinnosti, i když zaměstnanec nepracuje. Následující text se bude zabývat právě těmito právy a povinnostmi, jež mají být i v době čerpání mateřské a rodičovské dovolené uplatňovány. Konkrétně půjde jednak o hromadně uplatňovaná práva přiznávaná zákonem všem zaměstnancům a jednak o právní souvislosti péče o zaměstnance.

[*] Odborný asistent, Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení, Právnická fakulta Masarykovy univerzity.

Cílem příspěvku je zejména poukázat na případy, kdy zaměstnavatelé, mnohdy zřejmě vedeni spíše nevědomostí a zažitými zvyklostmi, nežli zlým úmyslem, nedostávají povinnostem, které vůči těmto zaměstnancům mají, a neposkytují jim plnění, na která podle všeho mají právo.

I. MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ JAKO DLOUHODOBÉ PŘEKÁŽKY V PRÁCI

Podstata překážky v práci spočívá v tom, že zaměstnanec z určitých důvodů nemůže plnit svou základní povinnost vyplývající z pracovněprávního závazku, tj. vykonávat pro zaměstnavatele práci. Z hlediska obecně soukromoprávního lze konstatovat, že překážka v práci způsobuje dočasnou nemožnost plnění závazku. Překážka v práci v tomto kontextu představuje speciální institut reflektující zvláštní povahu pracovněprávních vztahů. Tato zvláštní úprava mající přednost před obecnou soukromoprávní úpravou následné nemožnosti plnění[127] způsobuje, že se s nemožností plnění v rámci pracovněprávního vztahu primárně nepojí následek zániku závazku, ale jde-li o nemožnost pouze dočasnou, trvá závazek dál navzdory tomu, že není reálně naplňován[128].

Základním právním následkem překážky v práci je dočasná suspenze podstatné části pracovního závazku. Nejde o suspenzi pracovní smlouvy, ani pracovněprávního vztahu jako takového. Strany jsou totiž pracovní smlouvou i v době překážky vázány a i když nedochází k výkonu práce, některá práva a povinnosti se stále uplatňují[129]. V této souvislosti lze zmínit i závěry judikatury, ze které vyplývá, že zaměstnanec ani zaměstnavatel z tohoto svého právního postavení nevystupují a zůstávají v něm i v době, která není pracovní dobou a v níž zaměstnanec neplní pracovní úkoly[130].

Reálný stav ovšem zejména v případě dlouhodobých překážek v práci, jakými jsou i mateřská a rodičovská dovolená, uvedeným východiskům mnohdy povážlivě kontrastuje. Odchod na mateřskou a po ní následující rodičovskou dovolenou často provázejí okolnosti, které spíše vypovídají o tom, že se pracovněprávní vztah rozvazuje. Zaměstnanec, resp. častěji zaměstnankyně, musí vrátit věci svěřené k výkonu práce, vyklidit z pracoviště své osobní věci, ztrácí přístup do intranetu, k emailové schránce atd. Všeobecné se na takový

[127] Viz ustanovení §§ 2006 – 2008 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.
[128] Srov. Pichrt, J. In Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 258.
[129] Srov. Hrabcová, D. In: Galvas, M a kol. Pracovní právo. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 540.
[130] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 59/2005.

odchod spíše než jako na dočasnou suspenzi naplňování některých práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního závazku hledí jako jeho ukončení.

V personalistické hantýrce jsou zaměstnanci čerpající mateřskou a rodičovskou dovolenou řazeni mezi zaměstnance v tzv. mimoevidenčním stavu. Žádný právní předpis takový pojem neupravuje a nepočítá s ním. Postavení zaměstnance „mimo evidenci" má zřejmě svůj základ v tom, že tito zaměstnanci v trvajícím pracovněprávním vztahu nedosahují rozhodného příjmu pro účast na nemocenském a důchodovém pojištění[131] a zaměstnavatel za ně tedy přestává odvádět pojistné. Totéž platí i pro oblast veřejného zdravotního pojištění, kde musí zaměstnavatel do osmi dnů zdravotní pojišťovně oznámit skutečnosti rozhodné pro povinnost státu platit za zaměstnance pojistné neboli zaměstnance tzv. odhlásit[132].

Ač tedy pojem mimoevidenční stav vychází z oblasti sociálního zabezpečení, přeneseně se používá i pro vystihnutí právního postavení zaměstnance v pracovněprávním vztahu. Významové konotace spojené s tímto pojmem dobře ilustrují výše uvedený obvyklý přístup k zaměstnancům uvolněným pro dlouhodobou překážku. Zaměstnavatelé na ně mnohdy hledí tak, jako by zaměstnanci vůbec nebyli a neuvažují o nich jako o někom, vůči komu by je v této době vázaly nějaké povinnosti.

II. PRÁVA A POVINNOSTI UPLATŇUJÍCÍ SE V DOBĚ MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Výše jsme naznačili, že i v době mateřské a rodičovské dovolené vyplývají z trvajícího pracovněprávního vztahu určitá vzájemná práva a povinnosti. Na tomto místě jen ve stručnosti doplníme, o co se konkrétně jedná.

Zaměstnanec musí i v době, kdy nevykonává práci, dodržovat povinnosti, které souvisí s ochranou některých práv a právem chráněných zájmů zaměstnavatele. Jde zejména o povinnosti ve formě zdržení se určitého jednání. V obecné rovině jde například o povinnosti vyplývající z § 301 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce"), tedy povinnost nejednat v rozporu

[131] Viz § 6 odst. 1 písm. b) a odst. 2 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, ve spojení s § 8 odst. 1 zákona č. 155/1995, o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

[132] Viz § 10 odst. 1 písm. c) zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

s majetkovými, ani jinými oprávněnými zájmy zaměstnavatele. V konkrétní rovině pak na zaměstnance čerpajícího mateřskou nebo rodičovskou dovolenou bezpochyby dopadá povinnost zachovávat mlčenlivost ohledně obchodního tajemství nebo důvěrných informací, jakož i povinnost nevykonávat bez souhlasu zaměstnavatele jinou výdělečnou činnost, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele[133].

Zaměstnavatel musí i vůči zaměstnancům na mateřské nebo rodičovské dovolené plnit povinnosti, které jej zavazují vůči všem jeho zaměstnancům a jsou proto zpravidla realizovány hromadným způsobem. Jde v prvé řadě o povinnosti v oblasti informování a projednávání ve smyslu §§ 278 až 280 zákoníku práce. Právo na informování a projednání přiznává zákoník práce všem zaměstnancům, nepochybně tedy i těm, kteří zrovna nepracují pro překážku v práci. Působí-li u zaměstnavatele některý ze zástupců zaměstnanců, který na poli informování a projednání sehrává s ohledem na druhou větu v § 276 odst. 1 zákoníku práce roli prostředníka, stává se jeho povinností zajistit přenos informací a výsledků projednávání ke všem jednotlivým zaměstnancům.

Na zaměstnance, kteří čerpají mateřskou a rodičovskou dovolenou, dosahují i oprávnění související s kolektivním vyjednáváním. I tito zaměstnanci mají podle § 25 odst. 3 zákoníku práce právo předkládat podněty ke kolektivnímu vyjednávání a právo být informováni o průběhu vyjednávání. Ve smyslu § 29 zákoníku práce musí být všichni zaměstnanci, včetně těch, kteří nepracují z důvodu překážky, seznámeni s uzavřenou kolektivní smlouvou a tato jim musí být zpřístupněna.

Pokud by kolektivní vyjednávání přerostlo do fáze kolektivního právního sporu a probíhalo hlasování o stávce, pak musí být při zjišťování kvóra nutného k tomu, aby mohlo na základě hlasování dojít k vyhlášení stávky, jakož i při zjišťování potřebné dvoutřetinové většiny hlasujících zaměstnanců[134], zohledněni i zaměstnanci čerpající mateřskou nebo rodičovskou dovolenou[135].

[133] Viz § 304 odst. 1 zákoníku práce.
[134] Viz § 17 odst. 2 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.
[135] Šubrt, B. Odbory, zaměstnavatelé a právo. Karviná: Nakladatelství Paris, 1995, s. 167.

III. PRÁVNÍ POSTAVENÍ ZAMĚSTNANCŮ NA MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ V OBLASTI PÉČE O ZAMĚSTNANCE

Zákoník práce obsahuje úpravu péče o zaměstnance ve své části desáté. Jde o poměrně obecnou a do značné míry i dispozitivní úpravu, která se soustředí na odborný rozvoj zaměstnanců, stravování a další okolnosti výkonu práce, které ovlivňují podmínky, za nichž zaměstnanci pracují. Právní úprava pracovněprávních vztahů nezahrnuje veškeré aspekty péče o zaměstnance. Něco takového není možné a ani potřebné, protože je tato úprava založena na principu garance minimálních práv a na možnosti poskytovat nad rámec zákona jakákoli další plnění.

Zaměstnavatelé utvářejí systém péče o své zaměstnance v rámci rozvoje své podnikové sociální politiky, která směřuje k uspokojování sociálních potřeb zaměstnanců se zpětnou vazbou k uspokojování potřeb zaměstnavatelů[136]. Péče o zaměstnance je ze strany zaměstnavatelů motivována především snahou o motivaci zaměstnanců k optimálnímu výkonu práce a stabilizaci (udržení) zapracovaných a zkušených zaměstnanců, kteří jsou pro zaměstnavatele těžko nahraditelní.

Řada zaměstnavatelů si uvědomuje, že chtějí-li ve svých podnicích ve vztahu ke svým zaměstnancům vybudovat a udržet příznivé sociální klima, nebude dostatečné, když budou vůči zaměstnancům pouze dodržovat své přímo zákonem předepsané povinnosti týkající se protiplnění poskytovaného za vykonanou práci a základních pracovních podmínek. Proto standardně plní vůči zaměstnancům i povinnosti, ke kterým se sami nad rámec zákona zavazují v kolektivních smlouvách nebo vnitřních předpisech, případně i v individuálních smlouvách uzavíraných se samotnými zaměstnanci. Tato plnění poskytovaná zaměstnancům do určité míry dobrovolně a nad rámec zákona jsou označována jako zaměstnanecké výhody či benefity[137].

Některé zaměstnanecké benefity velmi úzce souvisí s podmínkami výkonu práce. Jde například o výhody jako je přidělení služebního mobilního telefonu, přenosného počítače, vozidla apod. Další benefity mají charakter plnění, která zaměstnanci využívají ve svém soukromém životě bez přímé vazby na výkon práce. Sem můžeme zařadit příspěvky na rekreace, slevy u obchodníků a poskytovatelů služeb, ale také příspěvky na penzijní připojištění, životní pojištění apod.

[136] Galvas, M. a kol. Pracovní právo, Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 626.
[137] Šubrt, B. Zaměstnanecké výhody z pracovněprávního pohledu. Práce a mzda. 2007, č. 8, s. 6.

Při poskytování plnění, která nemají přímou spojitost s výkonem práce, vycházejí zaměstnavatelé z poznání, že pracovní a mimopracovní život zaměstnance stojí v úzké interakci. Pracovní výkon je proto bezprostředně ovlivňován i kvalitou mimopracovního, rodinného a soukromého života a možnostmi jeho uspořádání. Mezi benefity, jejichž poskytováním zaměstnavatelé reagují na rozpoznání významu sladění rodinného a profesního života, patří plnění zaměřená na hlídání malých dětí zaměstnanců v pracovní době.

Skutečnost, že zákon řadu aspektů péče o zaměstnance nijak neupravuje a s tím související dobrovolnost poskytování jednotlivých plnění se ukazuje jako riziková z hlediska dodržování rovného zacházení a zákazu diskriminace. Může svádět k takovému pohledu, že jestliže zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům nad rámec zákona určitá plnění, zůstává zcela v jeho dispozici, jak určí podmínky pro vznik práva na tato plnění a kterým zaměstnancům pak právo na jednotlivé benefity vznikne, případně v jaké výši.

Takový přístup musí být označen za nesprávný. Vzhledem k úpravě zásady rovného zacházení a vyloučení diskriminace v rámci základních zásad pracovněprávních vztahů, k rozpracování této zásady v ustanovení § 16 zákoníku práce a k úpravě obsažené v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), je zjevné, že rovné zacházení musí zaměstnavatel dodržovat i při vytváření pracovních podmínek v oblasti péče o zaměstnance[138].

I v oblasti péče o zaměstnance se totiž musí prosazovat princip rovného zacházení, jehož konkretizaci představuje právo na rovné zacházení a právo nebýt diskriminován[139]. Antidiskriminační právo zahrnuje oblast odměňování za práci a pracovních podmínek a ani v těchto vztazích tedy nesmí docházet k tomu, aby bylo rozlišováno mezi jednotlivci na základě příslušnosti k určité obecně vymezené skupině osob[140].

Navzdory dobrovolnosti poskytování zaměstnaneckých výhod neupravených přímo zákonem zaměstnavatel nesmí určit podmínky pro vznik práva na tato plnění tak, aby při

[138] Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 870.
[139] Kvasnicová, J. (Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení? Právní rozhledy. 2011, č. 3, s. 88.
[140] Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M. Antidiskriminační zákon. Komentář, Praha: C. H. Beck, 2010, s. 14.

posuzování, kterému zaměstnanci právo na určité plnění vznikne a kterému nikoli, došlo k rozlišování na základě podezřelých kritérií[141].

Na základě uvedených obecných východisek se vraťme zpět k zaměstnancům, kteří dočasně nevykonávají práci z důvodu čerpání mateřské a rodičovské dovolené. Lze konstatovat, že se tak řečené mimoevidenční postavení těchto zaměstnanců často projevuje tím, že jsou ze sociálních programů s naprostou samozřejmostí vyřazení a pozbývají právo na plnění, která jsou v rámci péče o zaměstnance jinak zaměstnavatelem poskytována. Vzhledem k tomu, že tito zaměstnanci jsou rodiči dítěte, a navíc jde v drtivé většině případů o ženy, nabízí se posuzovat tyto případy i pod zorným úhlem antidiskriminačního zákona.

Rozlišování mezi jednotlivými zaměstnanci v oblasti péče o zaměstnance by mohlo nabýt povahy přímé i nepřímé diskriminace. Přímou diskriminací se podle § 2 odst. 2 antidiskriminačního zákona rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Za nepřímou diskriminaci se podle § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona považuje takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z diskriminačních důvodů určitá osoba znevýhodněna oproti ostatním. O nepřímou diskriminaci se nejedná v případě, kdy je rozlišování odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

Odepřením určitého plnění poskytovaného zaměstnavatelem v oblasti péče o zaměstnance v souvislosti s čerpáním mateřské dovolené se v případě Lewen[142] zabýval Evropský soudní dvůr. Zaměstnavatel poskytoval zaměstnancům zvláštní benefit, kterým byly vánoční prémie. Vyplácel je ovšem jen zaměstnancům, u nichž věděl, že budou v následujícím roce vykonávat práci. Odmítl proto vyplatit vánoční prémii zaměstnankyni, která měla nastoupit na mateřskou dovolenou. Evropský soudní dvůr k tomu uvedl, že za odpracovanou dobu musí být i z hlediska poskytování odměn považovány doby, kdy zaměstnankyně nepracuje proto, že v souvislosti s porodem dítěte pracovat nesmí. Ve vztahu k rodičovské dovolené se Evropský soudní dvůr vyjádřil tak, že tato doba nemůže být srovnávána s dobou, kdy zaměstnanec aktivně pracuje, protože výkon práce je fakticky

[141] K pojmu podezřelé kritérium viz blíže Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. et al: Rovnost a diskriminace, Praha: C. H. Beck, 2007, s. 47.

[142] Věc C-333/97. Rozsudek Soudního dvora (šestého senátu) ze dne 21. října 1999. Susanne Lewen proti Lotharu Dendovi.

přerušen. Tuto dobu tedy nemusí zaměstnavatelé považovat za dobu rozhodnou pro poskytování určitých odměn souvisejících s výkonem práce.

V našich podmínkách zaměstnavatelé v rámci péče o zaměstnance často poskytují například příspěvek na penzijní připojištění. Standardně ovšem s odchodem na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou jeho vyplácení zastavují. Nabízí se otázka, zda a případně v jakém rozsahu by závěry vycházející z výše citovaného rozhodnutí Evropského soudního dvora mohly být aplikovány i na tyto případy. Podle našeho názoru se jako vysoce sporné a potencionálně diskriminační jeví neposkytnutí tohoto plnění v době, kdy je zaměstnankyně podle § 195 odst. 5 zákoníku práce povinna čerpat rodičovskou dovolenou.

Pokud jde o další dobu čerpání mateřské dovolené a o rodičovskou dovolenou, pak lze jen těžko předjímat, nakolik by soud v případném sporu přihlédl ke zvláštní povaze tohoto plnění a k tomu, nakolik je zaměstnavatelem stanovené kritérium pro rozdílné zacházení při jeho poskytování rozumné a odpovídající legitimnímu cíli. Rozhodně stojí za uvážení také ta skutečnost, že zaměstnanci, kteří pečují o malé dítě a čerpají v té souvislosti mateřskou a rodičovskou dovolenou, se tímto podílí na přirozené reprodukci společnosti. I s přihlédnutím k aktuální demografické situaci jde o vysoce žádoucí jev. Tím by měl být předznamenán spíše vstřícný a přívětivý přístup k osobám, které mateřské a rodičovské povinnosti plní. Odepření poskytování příspěvku na penzijní připojištění, které může způsobit, že ekonomická situace osob s dětmi bude ve stáří horší v porovnání s těmi, kteří děti nemají, se jeví jako paradoxní a odporující obecným měřítkům spravedlnosti.

ZÁVĚR

V příspěvku jsme poukázali na některé aspekty právního postavení zaměstnanců čerpajících mateřskou a rodičovskou dovolenou, se zvláštním zaměřením na práva a povinnosti, jež mají být i v době trvání těchto překážek v práci uplatňovány.

Nechceme vzbudit dojem, že se nastíněných případů nerespektování práv zaměstnanců dopouštějí všichni zaměstnavatelé. Jistě existují i příklady dobré praxe, i když je faktem, že u zaměstnavatelů častěji narážíme na případy praxe špatné. Příčinou tohoto stavu podle našeho názoru nebývá přímý záměr dotčené zaměstnance poškodit. Jde spíše o důsledek toho, že se zaměstnavatelé při řešení mnoha personálních záležitostí nechávají vléci zažitými a zaužívanými přístupy. Setrvačnost při posuzování právního postavení zaměstnanců v tzv. mimoevidenčním stavu způsobuje, že se neotevírá prostor pro kritický přístup a hledání moderních a lepších řešení. Sami zaměstnanci si v našich podmínkách svá

práva často neuvědomují a nedomáhají se jich, což způsobuje i velmi malé množství použitelné judikatury.

Za řešení přitom nepovažujeme volání po změně nebo doplnění právní úpravy, ale spíše zpochybnění správnosti některých standardních přístupů a důsledné uplatňování práv.

ZOSÚLADENIE PRACOVNÉHO A RODINNÉHO ŽIVOTAA POISŤOVACÍ SYSTÉM
THE RECONCILIATION OF THE WORK AND FAMILY LIFEAND THE INSURANCE SYSTEM

Doc. JUDr. Ján Matlák, CSc. [*]

ANNOTATION

Unfavorable demographic development, economic recession and rising unemployment is a the reason for increased protection for endangered families, resulting in the effort to reconcile the work and family life. In addition to working flexibility in this regard it is of particular importance the social protection of employees, primarily through a personal and material scope of social insurance.

ÚVOD

Rodina je biosociálna skupina (primárna skupina) tvorená jednotlivcami spätými manželstvom, pokrvným príbuzenstvom alebo adopciou. Členovia rodiny sa riadia ustálenými vzormi správania sa, každý člen rodiny plní určitú sociálnu úlohu. Rodina plní viacero funkcií, a to predovšetkým reprodukčnú, výchovnú, ekonomickú, prípadne výrobnú, ochrannú, emocionálnu funkciu. „Aby rodina mohla plniť svoje funkcie voči svojim členom aj voči spoločnosti, potrebuje také prostredie, ktoré podporuje jej stabilitu a sociálnu kvalitu vzťahov.[143]“ Rodina je priestorom, v ktorom dochádza k formovaniu osobnosti človeka, k výchove a rastu nových generácií.[144] Na prosperite rodiny a hlavne na jej biologicko-reprodukčnej funkcii závisí rozvoj spoločnosti, ako aj kultúrny, sociálny a ekonomický rozvoj štátu.

---

[*] Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

Vedecký článok bol spracovaný v rámci riešenia projektu VEGA č. 1/0935/12 „Právno-ekonomické aspekty dlhodobej nezamestnanosti v Slovenskej republike“.

[143] TREĽOVÁ, S. 2014. Materská dovolenka a rodičovská dovolenka zamestnanca. In: Labor ipse voluptas : pocta prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc. - Kraków : Spolok Slovákov v Poľsku. – s. 327

[144] HLÁSNA, S. 2013. Teoretické základy výchovy. Dubnica nad Váhom : DTI, 2013. ISBN 978-80-89400-85-0

V teórii neexistuje jednotná definícia rodinnej politiky. Rodinná politika sa formovala popri sociálnej politike a stala sa jej súčasťou. Samozrejme, ako sa neustále mení celá sociálna oblasť, zmeny nastali aj v rámci rodinnej politiky. K najzásadnejším zmenám patrí zmena rodinnej štruktúry prejavovaná neustále nízkou pôrodnosťou, zvýšenou rozvodovosťou, zvýšením počtu mimomanželských spolužití, zvýšenou ekonomickou aktivitou žien a celkovou zmenou životných stratégií obyvateľstva. Tieto zmeny sú súhrnne označované ako druhý demografický prechod. Ide o proces významnej zmeny demografických vlastností spoločnosti, ktorý je charakteristický predovšetkým poklesom pôrodnosti, a to až pod hranicu jednoduchej reprodukcie. Tento proces možno chápať ako dôsledok zmien hodnôt, a to predovšetkým rastom individualizmu. Zmenené hodnoty priniesli zmenu demografického chovania ľudí, napr. z hľadiska väčšieho počtu mimomanželských spolužití, relatívne väčší počet detí narodených mimo manželstva, rast veku matiek v čase prvého pôrodu, ako aj masové rozšírenie antikoncepcie.

Ďalším problémom je ekonomická recesia a rastúca nezamestnanosť, na ktorú jednotlivé štáty reagujú zvýšenou ochranou ohrozených rodín a predovšetkým snahou zosúladenia rodinného a pracovného života.[145]

I. POISŤOVACÍ SYSTÉM

Osobitné postavenie v rámci práva sociálneho zabezpečenia má poisťovací systém ako jedna z najdôležitejších častí sociálneho práva. Na poistných vzťahoch je vo väčšine krajín, a platí to aj pre Slovenskú republiku, budovaný sociálny systém. Ďalšie časti sociálneho práva tento systém dopĺňajú, resp. vypĺňajú „medzery“ v sociálnom zabezpečení.

Úlohou poisťovacieho systému je ochrana veľkej časti obyvateľstva proti zmenám v živote, a to predovšetkým pokiaľ ide o následky vo vzťahu k pracovnej sile, čo má dopad na pracovný ako aj rodinný život jednotlivca. Sociálne poistenie legislatívne upravené v zákone č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“) predstavuje osobitnú formu zabezpečenia, ktorá sa podstatne odlišuje od iných foriem sociálneho zabezpečenia, ako napr. od systému štátnej sociálnej podpory a systému sociálnej pomoci.

[145] HLÁSNA, S. – HORVÁTH, M. 2012. Komponenty kvality života detí, mládeže a dospelých a právnych aspektoch. Báčsky Petrovec : BPS EKSELENT DOO. 164 s. ISBN: 978-86-89071-00-9.

Snaha eliminovať neistotu vedie k organizovanej ľudskej činnosti, ktorej výsledky sú žiadanou ponukou, keď dochádza k presunu rizika náhodných dôsledkov strát na špeciálnu spoločenskú inštitúciu – poisťovňu. Poistenie predstavuje teda presun rizika náhodných dôsledkov fyzických strát na majetku a zdraví ľudí, zodpovednosti za škody, resp. prerušenie ekonomickej činnosti z jednotlivých subjektov tejto činnosti na špecializovanú inštitúciu za odplatu. Z hľadiska sociálneho poistenia v Slovenskej republike touto inštitúciou je Sociálna poisťovňa ako verejnoprávna inštitúcia.

V poistení existujú dve veličiny, ktoré musia byť vo vzájomnej súvislosti, a to výkon a protivýkon, pričom existuje pomernosť výkonu a protivýkonu. To znamená, ak dôjde k poistnému prípadu, poistený dostane celý poistný výkon (dávku) bez ohľadu na to, koľko príspevkov dovtedy odviedol. Na druhej strane, ak poistený platí príspevky a nenastane u neho žiadna poistná udalosť, nedostane žiadny výkon, t. j. neposkytne sa mu žiadna dávka, resp. služba. V právnej teórii existuje názor, že poistenie je samostatný právny vzťah, na základe ktorého jeden subjekt je povinný nahradiť škodu inému subjektu, ktorá hrozí z neistej udalosti a za preberanie nebezpečenstva dostane vypočítanú odplatu. Podstatným znakom poistného vzťahu je právny nárok. V prípade, ak právny nárok chýba, nejde o poistenie, ale napr. o podporu, pomoc, dobročinnosť.

Z uvedeného vyplýva, že poisťovací systém ako jeden z najvýznamnejších systémov sociálneho zabezpečenia zahŕňa v sebe príspevkovú povinnosť prevažnej časti ekonomicky činného obyvateľstva. Poisťovací systém je teda príspevkovým systémom, čo znamená, že taxatívne určené subjekty sú povinné platiť poistné na sociálne poistenie.[146] V danom prípade ide o vymedzenie osobného rozsahu poisťovacieho systému, teda o vymedzenie subjektov, ktoré sú, prípadne môžu byť, subjektom zúčastneným na poisťovacom systéme. Z hľadiska osobného rozsahu sociálno-poisťovacie právne vzťahy sú buď povinné alebo dobrovoľné.

II. OSOBNÝ ROZSAH SOCIÁLNEHO POISTENIA

Povinne nemocensky a povinne dôchodkovo je poistený predovšetkým zamestnanec[147], a to bez akéhokoľvek prejavu jeho vôle. Pokiaľ ide o samostatne zárobkovo

[146] Podľa zákona o sociálnom poistení sa sociálnym poistením rozumie nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie, poistenie v nezamestnanosti, garančné poistenie a úrazové poistenie.
[147] Pozri § 4 zákona č. 461/2003 Z .z. o sociálnom poistení

činnú osobu[148], táto je povinne nemocensky a povinne dôchodkovo poistená, ak jej príjem z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti alebo výnos súvisiaci s podnikaním a s inou samostatnou zárobkovou činnosťou bol v rozhodujúcom období vyšší ako 12-násobok minimálneho vymeriavacieho základu, t. j. od 1. júla 2015, ak jej príjem bol vyšší ako 4 944 €. Pokiaľ ide o poistenie v nezamestnanosti, povinne poistený je iba zamestnanec. Aj keď z hľadiska osobného rozsahu garančného a úrazového poistenia je povinne poistený iba zamestnávateľ, v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa alebo v prípade pracovného úrazu alebo choroby z povolania, zamestnancovi patrí za určitých zákonom ustanovených podmienok dávka garančného poistenia alebo niektorá z dávok úrazového poistenia.

V roku 2014 Sociálna poisťovňa evidovala priemerne 162 455 zamestnávateľov za mesiac, pričom títo zamestnávali priemerne mesačne 1 750 652 zamestnancov v pracovnom pomere s pravidelným príjmom a 50 897 zamestnancov v pracovnom pomere s nepravidelným príjmom. Okrem výkonu práce na základe pracovných zmlúv zamestnávatelia uzatvárali dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti a dohoda o brigádnickej práci študentov), ktorých počet dosiahol v roku 2014 v priemere mesačne 440 074. Sociálna poisťovňa v roku 2014 evidovala priemerne mesačne 224 138 povinne sociálne poistených samostatne zárobkovo činných osôb.

Vzhľadom na to, že sociálne poistenie je súčasťou systému sociálnej ochrany, okrem ekonomicky činných subjektov, povinne, ale iba dôchodkovo, sú poistené aj ekonomicky neaktívne osoby, pričom ide predovšetkým o osoby, u ktorých ekonomická aktivita je vylúčená z dôvodu starostlivosti o dieťa. Do tohto okruhu patria osoby starajúce sa riadne o dieťa do 6 rokov veku bez ohľadu na jeho zdravotný stav, ako aj osoby starajúce o dieťa po dovŕšení šiestich rokov veku najdlhšie do 18 rokov jeho veku. Okrem starostlivosti o takéto deti sa na účely vzniku povinného dôchodkového poistenia vyžaduje splnenie aj ďalších podmienok, ako je absencia povinného dôchodkového poistenia osoby vykonávajúcej starostlivosť, nepriznanie predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku, nedovŕšenie dôchodkového veku, trvalý pobyt na území SR u osoby poskytujúcej starostlivosť ako aj u dieťaťa a podanie prihlášky na dôchodkové poistenie z dôvodu tejto starostlivosti.

Povinne dôchodkovo poistená je aj fyzická osoba s trvalým pobytom na území Slovenskej republiky, ktorej sa poskytuje peňažný príspevok na opatrovanie a fyzická osoba,

[148] Pozri § 5 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení

ktorá má podľa zmluvy o výkone osobnej asistencie vykonávať osobnú asistenciu fyzickej osobe s ťažkým zdravotným postihnutím najmenej 140 hodín mesačne v rozsahu najviac 12 rokov, ak nie je dôchodkovo poistená, nebol jej priznaný predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, nedovŕšila dôchodkový vek a podala prihlášku na dôchodkové poistenie z dôvodu tohto opatrovania alebo výkonu osobnej asistencie.

Určitá osobitosť platí pre fyzickú osobu, ktorej sa vypláca úrazová renta, nakoľko táto osoba je povinne, ale iba starobne poistená, a to do dovŕšenia dôchodkového veku alebo do priznania predčasného starobného dôchodku. Poistné na starobné poistenie v danom prípade platí Sociálna poisťovňa.

Od 1. júla 2015 sa okruh povinne dôchodkovo poistených ekonomicky neaktívnych osôb rozšíril aj o ohrozeného svedka alebo chráneného svedka, ktorí dovŕšili 16 rokov veku a ktorí podľa vyjadrenia orgánu príslušného na poskytovanie ochrany a pomoci nemôžu vykonávať zárobkovú činnosť, ak nie sú dôchodkovo poistení, nebol im priznaný predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok a nedovŕšili dôchodkový vek. Rozšírenie osobného rozsahu povinného dôchodkového poistenia je odôvodnené tým, že osoby zaradené do programu ochrany svedka často nemôžu byť z objektívnych príčin zárobkovo činné a počas tohto obdobia nemajú možnosť byť dôchodkovo poistené. Poskytnutie svedectva týmito osobami môže byť v rámci trestného konania kľúčovým, pretože napomáha odhaľovať a usvedčovať páchateľov závažných trestných činov. Ide o celospoločensky prospešné konanie, preto má štát záujem na tom, aby tieto osoby boli v období, kedy sú zaradené do programu ochrany svedkov, pokryté dôchodkovým poistením.

Tak ako aj u ostatných ekonomicky neaktívnych osôb, aj u týchto osôb poistné na dôchodkové poistenie platí štát, avšak len počas obdobia, kedy objektívne nemôžu vykonávať zárobkovú činnosť. Posudzovanie objektívnej nemožnosti vykonávania zárobkovej činnosti, ako skutočnosti podmieňujúcej povinné dôchodkové poistenie, je v pôsobnosti orgánu príslušného na poskytovanie ochrany a pomoci. Ohrozený svedok alebo chránený svedok sa do okruhu povinne dôchodkovo poistených osôb zaradí na základe vyjadrenia orgánu príslušného na poskytovanie ochrany a pomoci, o tom, že ide o takúto osobu a táto nemôže vykonávať zárobkovú činnosť. Z uvedeného okruhu sa vyradí na základe vyjadrenia tohto orgánu o tom, že predmetnej osobe už nebránia objektívne dôvody vo výkone zárobkovej činnosti.

Určite jedným z dôvodov prečo aj ekonomicky neaktívne osoby sú povinne dôchodkovo poistené je skutočnosť, že „dávkové plnenie v starobe uskutočňuje sociálno-

preventívnu funkciu, ktorej obsahom je vylúčiť situácie smerujúce k sociálnej exklúzii jednotlivca mimo spoločenských procesov a aktivít“.[149]

Na rozdiel od zdravotného poistenia osobný rozsah ekonomicky neaktívnych osôb v sociálnom poistení je oveľa užší, pričom dochádza k posilňovaniu dobrovoľnej účasti na nemocenskom poistení, dôchodkovom poistení a poistení v nezamestnanosti. Pokiaľ ide o dobrovoľnú účasť na poistných vzťahoch sociálneho poistenia, za diskutabilné možno považovať napr. vylúčenie povinne nemocensky poistenej osoby, t. j. aj zamestnanca na dobrovoľnom nemocenskom poistení. To znamená, že zamestnanec, ktorý je povinne nemocensky poistený a platí si poistné na nemocenské poistenie aj niekoľko rokov, sa na účely možnosti vyššej dávky nemocenského poistenia nemôže dobrovoľne poistiť, kým u nezamestnaného táto možnosť existuje. Cieľom tejto legislatívnej úpravy je „predísť účelovému zvyšovaniu vymeriavacieho základu na určenie súm nemocenských dávok, napr. pri plánovaných medicínskych zákrokoch vyžadujúcich si dočasnú pracovnú neschopnosť a dávky v nezamestnanosti v prípadoch, ak zamestnanec vopred vie o prípadnom ukončení pracovnoprávneho vzťahu“. Poistenec, a to aj zamestnanec, u ktorého nie je predpoklad ukončenia pracovnoprávneho vzťahu, si právom kladie otázku, v ktorých prípadoch sa má dobrovoľne poistiť nemocensky alebo pre prípad nezamestnanosti.

Pokiaľ ide o dobrovoľnú účasť na poistných vzťahoch sociálneho poistenia, zákon o sociálnom poistení bol viac – krát novelizovaný. Jedna z noviel zaviedla tzv. „balíčky“, t. j. poistenec, ak chce byť dobrovoľne nemocensky poistený, musí byť zároveň dobrovoľne dôchodkovo poistený alebo ak chce byť dobrovoľne poistený v nezamestnanosti, musí byť dobrovoľne poistený aj nemocensky ako aj dôchodkovo. Zavedenie tzv. „balíčkov“ bolo odôvodnené zneužívaním možnosti dobrovoľného poistenia. Viacerí si však kladú otázku: Z akého dôvodu, ak si chcem na báze dobrovoľnosti vyriešiť nepriaznivú sociálnu situáciu v najbližšom období, napr. z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti, tehotenstva, musím si riešiť problém napr. starobného dôchodku, čo môže prísť do úvahy hlavne u mladých poistencov až za niekoľko desiatok rokov?

[149] LACKO, M. 2011. Hmotné zabezpečenie v starobe. Sprint dva. Bratislava. 120 s. ISBN 978-80-89393-65-7

III. VECNÝ ROZSAH SOCIÁLNEHO POISTENIA

Povinnosť (obligatórnosť) ako aj dobrovoľnosť (fakultatívnosť) poistenia svojím spôsobom chráni spoločnosť od neustáleho poskytovania dávok z jej strany pri vzniku viac-menej objektívnych rizík, teda rizík, s ktorými nemožno kalkulovať, ako je choroba, invalidita, staroba, pracovné úrazy, choroby z povolania, tehotenstvo, materstvo, nezamestnanosť a pod. Poisťovací systém je poznačený tým, že dávkové plnenia vo forme dávok pri splnení dávkových predpokladov sa odvíjajú alebo sú odvodené z príspevkov financovaných poistencami, teda osobami, ktoré plnením odvodovej povinnosti tvoria finančné zdroje poisťovacieho systému. Už z toho vyplýva, že poisťovací systém predpokladá okrem vzniku určitých rizík aj osobnú participáciu občana. V rámci tohto systému sa vo väčšine krajín uplatňuje princíp sociálnej solidarity a garancie štátu.

Týmto poisťovacím „nátlakom“ sa poisťovací systém odlišuje od súkromného individuálneho poistenia. Povinný poisťovací systém znamená, že pri existencii určitých predpokladov daných zákonom, bez ohľadu na prejav vôle poistencov, vznikajú sociálno-poisťovacie vzťahy, a to priamo zo zákona (ex lege). Na vznik týchto vzťahov u niektorých subjektov (napr. u zamestnanca) teda nie je potrebné ani splnenie prihlasovacej povinnosti a ani platenie poistného. Osobitné postavenie v rámci povinných poisťovacích vzťahov majú samostatne zárobkovo činné osoby.

Sociálno-poisťovací systém plní významnú úlohu v rámci zosúlaďovania pracovného a rodinného života tým, že vytvára predpoklady dávkového plnenia v budúcnosti v prípade existencie sociálneho rizika. Prostredníctvom dávok tento systém zabezpečuje ekonomickú istotu poistencov ako aj členov ich rodín pri zákonom vymedzených nepriaznivých sociálnych situáciách. Z hľadiska vecného rozsahu sociálneho poistenia je poistenec zabezpečený napr. pri dočasnej pracovnej neschopnosti, potrebe ošetrovať fyzickú osobu, materstve, starobe, invalidite, strate živiteľa rodiny, strate zamestnania, insolventnosti zamestnávateľa, pracovnom úraze, chorobe z povolania.

Aj keď z vecného rozsahu zákon o sociálnom poistení zahŕňa riešenie všetkých rizikových situácií s nepriaznivým dopadom na rodinný život, určité rezervy sú vo výške dávok. Z hľadiska nemocenského poistenia sa dávky poskytovali maximálne z 1,5-násobku priemernej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej štatistickým úradom za príslušný kalendárny rok (ďalej len „priemerná mzda“), čo bol aj maximálny vymeriavací základ pre platenie poistného na nemocenské poistenie. Od roku 2013 sa maximálny

vymeriavací základ zvýšil na 5-násobok priemernej mzdy, pričom maximum výšky dávok nemocenského poistenia je aj naďalej dané 1,5-násobkom priemernej mzdy.

Pri poistení v nezamestnanosti maximum poistného bolo stanovené na 4-násobok priemernej mzdy, pričom dávka v nezamestnanosti bola maximálne vo výške 3-násobku priemernej mzdy. Aj pri tomto maxime došlo v roku 2013 k jeho zvýšeniu, a to na 5-násobok priemernej mzdy, ale zároveň nastalo zníženie maxima pre výšku dávky v nezamestnanosti na 2-násobok priemernej mzdy.

Dávky nemocenského poistenia (nemocenské, ošetrovné, materské, vyrovnávacia dávka) ako aj dávka v nezamestnanosti sú určené percentuálnou sadzbou z vymeriavacieho základu, čo znamená, že ide o priamu väzbu medzi príjmom poistenca a výškou dávky. Aj vzhľadom na nepriaznivý demografický vývoj by bolo vhodné uvažovať o zvýšení percentuálnej sadzby napr. na účely materského. Pokiaľ ide o ošetrovné, hlavne nové trendy v spolunažívaní rodičov detí si vyžadujú upraviť vymedzenie okruhu fyzických osôb, pri ochorení ktorých vzniká poistencovi nárok na ošetrovné. Platná právna úprava napr. z tohto okruhu fyzických osôb vylučuje rodiča dieťaťa, ak nie je s poistencom v manželskom zväzku, a to aj za podmienky, ak žijú v spoločnej domácnosti.

V tejto súvislosti treba poukázať aj na určitú disproporciu medzi čakacou dobou a podpornou dobou pre poskytovanie dávky v nezamestnanosti. Jednou z podmienok pre vznik nároku na dávku v nezamestnanosti je skutočnosť, že v posledných troch rokoch pred zaradením do evidencie nezamestnaných občanov hľadajúcich zamestnanie musí byť občan poistený v nezamestnanosti najmenej dva roky. Táto požiadavka trvania poistenia najmenej dva roky v posledných troch rokoch má v mnohých prípadoch nepriaznivý dopad na určité okruhy subjektov. Napr. u mladých ľudí, t. j. u absolventov stredných škôl, ale aj u absolventov vysokých škôl, ktorí sa v prvých dvoch rokoch stanú bez vlastnej viny nezamestnaní, nevznikne nárok na dávku v nezamestnanosti, ak počas štúdia sa nezaradili medzi dobrovoľne poistené osoby a neplatili si poistné na poistenie v nezamestnanosti sami.

Ďalší okruh subjektov, ktorých sa nepriaznivo dotýka požiadavka účasti na poistení v nezamestnanosti v posledných troch rokoch pred zaradením do evidencie nezamestnaných občanov hľadajúcich zamestnanie najmenej po dobu dvoch rokov tvoria občania snažiaci sa v maximálnej miere uplatniť na trhu práce, ale v regiónoch s vysokou mierou nezamestnanosti nemajú šancu. Aj na ich strane ide o nezavinené sociálne riziko, a napriek tomu im nevznikne nárok na dávku v nezamestnanosti.

Uvedená požiadavka účasti na poistení v nezamestnanosti sa negatívne dotýka aj osôb so zdravotným postihnutím, nakoľko u viacerých z nich absentuje ekonomická činnosť. Žiaľ ‚zdravotné postihnutie v súčasnom konkurenčnom prostredí môže byť a v niektorých prípadoch aj je takmer neprekonateľnou prekážkou pri snahe takejto osoby nájsť si uplatnenie na trhu práce. A preto „zaradenie osôb so zdravotným postihnutím do pracovného procesu je významnou formou integrácie týchto osôb, ako aj prevenciou pred nepriaznivou sociálnou situáciou, ktorou je stav hmotnej núdze[150]“.

V porovnaní s právnymi úpravami členských krajín Európskej únie, v prípade slovenskej právnej úpravy išlo a aj ide o jednu z najtvrdšie formulovaných podmienok vzniku nároku na dávku v nezamestnanosti. „Od januára 2014 nastalo aj pre nezamestnaných viacero zmien. Okrem toho, že si nezamestnaní popri poberaní dávky v nezamestnanosti môžu privyrobiť formou dohody, prípadne aj viacero dohôd, podmienkou poberania dávky v hmotnej núdzi je povinnosť si ju odpracovať.[151]“

IV. ZÁVER

Významným prvkom vo vzťahu k zosúlaďovaniu pracovného a rodinného života zamestnancov sú opatrenia týkajúce sa organizácie práce a podmienok výkonu práce na úrovni zamestnávateľského subjektu. V tomto smere osobitný význam má pracovná flexibilita, ktorá reaguje na meniace sa ekonomické podmienky, je prejavom snahy zamestnávateľov udržať si konkurencieschopnosť, a súčasne jednou z hlavných možností zosúladenia pracovného a rodinného života. Toto zosúladenie si vyžaduje potrebu zavádzania nových opatrení týkajúcich sa organizácie práce a podmienok výkonu práce.

K vyjadreniu sociálneho rozmeru zamestnancov určite pozitívne vplýva legislatívna úprava vyjadrená v práve sociálneho zabezpečenia s osobitným dôrazom na sociálno-poisťovacie právne vzťahy. Aj keď možno konštatovať, že sociálne riziká zamestnanca pri výkone práce sú vo väčšine prípadov kryté vecným rozsahom sociálneho poistenia, nájdu sa ešte „medzery“, najmä pokiaľ ide o rozsah a hlavne výšku sumy jednotlivých dávok. Aj z toho pohľadu treba v rámci legislatívnych úprav venovať týmto problémom náležitú

[150] TREĽOVÁ, S. 2014. Integrácia občanov so zdravotným postihnutím do pracovného procesu. In: Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky, - Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. s. 219

[151] TREĽOVÁ, S. 2014. Pomoc v hmotnej núdzi rodinám s deťmi. In: Úlohy štátu pri riešení dlhodobej nezamestnanosti. - Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, s. 77-78

pozornosť a tak pozitívne vplývať na rovnováhu pracovného a rodinného života zamestnancov.

LITERATÚRA:

HLÁSNA, S. 2013: Teoretické základy výchovy. Dubnica nad Váhom : DTI. ISBN 978-80-89400-85-0

HLÁSNA, S. – HORVÁTH, M. 2012: Komponenty kvality života detí, mládeže a dospelých a právnych aspektoch. Báčsky Petrovec : BPS EKSELENT DOO. 164 s. ISBN: 978-86-89071-00-9.

LACKO, M. 2011. Hmotné zabezpečenie v starobe. Sprint dva. Bratislava. 120 s. ISBN 978-80-89393-65-7

TREĽOVÁ, S. 2014. Materská dovolenka a rodičovská dovolenka zamestnanca. In: Labor ipse voluptas : pocta prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc. - Kraków : Spolok Slovákov v Poľsku. - S. 327-338. - ISBN 978-83-7490-769-9

TREĽOVÁ, S. 2014. Pomoc v hmotnej núdzi rodinám s deťmi. In: Úlohy štátu pri riešení dlhodobej nezamestnanosti. - Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave. - S- 77-85. - ISBN 978-80-7160-386-3

TREĽOVÁ, S. 2014. Integrácia občanov so zdravotným postihnutím do pracovného procesu. In: Osoby so zdravotným postihnutím v práve Slovenskej republiky a Českej republiky, - Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. S. 218-228. - ISBN 978-80-7380-497-8

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

PRÁVNÍ ÚPRAVA TELEPRÁCE V POLSKÉ REPUBLICE

LEGAL REGULATION OF TELEWORK IN THE REPUBLIC OF POLAND

Mgr. Vojtěch Kadlubiec*

ANNOTATION

The paper deals with legal regulation of telework in the Republic of Poland. It focuses on legal definitions of telework and teleworker contained in the article 67^5 of the Polish Labour Code and on other relevant regulations on the subject – employment and working conditions rules, health and safety rules, rules for the commencement of work in the form of telework etc. The aim of the paper is to acquaint Czech experts with the legal regulation of telework in Poland and thus to contribute to the debate about development of legislation in this area in Czech Republic.

ÚVOD

Ze sociologických výzkumů vyplývá, že stále větší počet zaměstnanců (zejména těch vysokoškolsky vzdělaných, kteří vstupují na pracovní trh v mladém věku po ukončení studia) vnímá jako rozhodující faktor při výběru zaměstnání možnost skloubení pracovních povinností se svými soukromými (především rodinnými) zájmy. Na druhou stranu je však pro mnohé zaměstnance stále velmi důležitý kariérní růst, který posouvá péči o rodinu na druhou kolej. Pokud k tomu ještě přidáme fakt, že mnozí zaměstnavatelé provádějí výběr zaměstnanců s ohledem na jejich možné budoucí rodičovství (zejména u žen) a také to, že evropská společnost stárne a porodnost ve vyspělých zemích klesá, což je nepochybně do jisté míry způsobeno také tím, že se pracovní povinnosti dostávají, ať již z vůle zaměstnanců či nikoliv, do rozporu s jejich rodinným životem, ukazuje se, že problematika slaďování pracovního a soukromého života je velmi důležitým, komplexním, složitým a aktuální

* Doktorand, Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení, Právnická fakulta Masarykovy univerzity

tématem, o čemž svědčí i tento sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2015.

Společnost se vyvíjí velmi svižným tempem. Před dvaceti lety bychom si jen stěží byli schopni představit to, co je dnes s užitím různých technologií zcela běžné. A vývoj technologií mění také představu společnosti o práci jako takové. Proč bychom totiž měli dojíždět desítky kilometrů na pracoviště, pokud můžeme zapnout kameru na svém počítači a být neustále, bez nutnosti vycházení z domova, v audiovizuálním kontaktu s kolegy z celého světa? Proč bychom si měli zajišťovat bydlení ve velmi drahé a rušné lokalitě v blízkosti pracoviště, pokud můžeme se zaměstnavatelem sdílet výsledky naší práce z terasy rodinného domu někde na úpatí hory nebo na prosluněné riviéře? S využitím přenosného počítače a chytrého telefonu mohou v dnešní době někteří zaměstnanci pracovat téměř kdekoliv, přičemž budoucnost, zdá se, skýtá ještě mnohem více možností, které ještě nedávno patřily nanejvýš do filmů z žánru science-fiction, kdyžto dnes si jejich praktickou realizaci v běžném životě již většinou dokážeme představit (např. využití dronů či samořízených aut v podnikání).

Dynamický vývoj technologií spolu s globalizací pracovního trhu a stále větším důrazem kladeným na umožnění efektivního sladění soukromých zájmů zaměstnance s jeho pracovními úkoly představují velkou výzvu pro pracovní právo dvacátého prvního století. Právní úprava totiž nemůže zaostat za reálným ekonomickým životem i praktickými potřebami zaměstnanců a zaměstnavatelů. Na druhou stranu však přílišný legislativní aktivismus může vést k „pohřbení“ některých v praxi zažitých a fungujících institutů. Proto je velmi důležité všechny dílčí praktické a teoretické aspekty dané problematiky velmi důkladně prodiskutovat se všemi zainteresovanými subjekty ještě předtím, než budou přijaty konkrétní právní normy.

I. TELEPRÁCE

Jedním z nástrojů pracovního práva, který umožňuje sladění pracovního a soukromého života a současně reflektuje nové možnosti na poli komunikačních technologií, je telepráce („telework“). Jedná se o formu distanční práce (práce na dálku), v rámci níž zaměstnanec vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele s využitím informačních a telekomunikačních prostředků.

V českých pracovněprávních předpisech bychom hledali pravidla určená výslovně pro telepráci marně, přičemž v případě hledání právní úpravy distanční práce by byl výsledek

podobný, neboť zákoník práce obsahuje pouze jedno relevantní ustanovení, určené přímo předmětné oblasti - § 317, který je však více méně pouze výčtem pravidel, jež se na zaměstnance pracující mimo pracoviště zaměstnavatele nevztahují. Lze se tedy zřejmě oprávněné domnívat, že českému pracovnímu právu do jisté míry „ujíždí vlak" ve vztahu k reálným potřebám dneška, a z toho důvodu jsem se rozhodl, že přispěji do debaty o dalším možném vývoji právní úpravy telepráce a potažmo i práce na dálku jako takové prostřednictvím nahlédnutí do regulace předmětné problematiky v Polské republice, kde zákonodárce v roce 2007 implementoval do kodeksu pracy[152] (zákoník práce) třináct ustanovení týkajících se výkonu práce v podmínkách telepráce. Předmětnou právní úpravu najdeme v části IIb kodeksu pracy, nazvané „Zatrudnianie pracowników w formie telepracy" („Zaměstnávání zaměstnanců formou telepráce"), konkrétně v ustanoveních článku 67^5 až 67^{17}.[153]

Ještě než se dostanu k samotné analýze právní úpravy telepráce v Polské republice, musím se vyjádřit k problému, na který jsem narazil při studiu odborných zdrojů. Jedná se o vymezení pojmu „telepráce" ve vztahu k pojmu „práce na dálku." Napříč odbornými publikacemi totiž panuje relativně velký zmatek ohledně toho, zda tyto pojmy mají stejný či jiný význam.

Někteří autoři se této otázce nevěnují vůbec, jiní zase používají oba pojmy jako synonyma, ale neuvádějí žádné relevantní argumenty, proč tak činí, což ve výsledku působí, jakoby „míchali hrušky s jablky." Zajímavý je v tomto ohledu i český překlad názvu nezávazné rámcové dohody, přijaté 16. 7. 2002 sociálními partnery na evropské úrovni, který zní „Rámcová dohoda o práci na dálku", přičemž v originálu se jedná o „Framework Agreement on Telework." Telepráce a práce na dálku je tedy podle českých překladatelů zřejmě jedno a to samé. V Polsku kodeks pracy používá pojem telepráce pro označení speciálního druhu organizace a výkonu práce, a současně zde v právní úpravě existují i jiné formy distanční práce (např. praca nakładcza, což je zvláštní druh právního vztahu, pohybující se na pomezí práva občanského a pracovního, v rámci kterého většinou „pracovník" vykonává na místě jím zvoleném pro „objednatele" práce manuální povahy). Mohlo by se tedy zdát, že pokud polská právní úprava zná více typů distanční práce, bude se

[152] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141, z 2014 r. poz. 1502)

[153] V Polsku zákonodárce používá jiné označování ustanovení v právních předpisech. Český paragraf (§) je v Polsku článek (artykuł) a odstavec je paragraf (§). Pro odlišení jednotlivých ustanovení označených stejným číslem polský zákonodárce nepoužívá písmeno (67a), ale index (67^1).

zdejší doktrína klonit spíše k užšímu pojetí telepráce jako jednoho z typů distanční práce. I zde se však objevují názory, že pojem telepráce je vlastně synonymem pojmu práce na dálku.

Výkon práce v podmínkách telepráce je pojmově spjat s využitím telekomunikačních prostředků. To vyplývá jednak z četných definicí uváděných v různých odborných zdrojích, a jednak také z legální definice telepráce uvedené v článku 67^5 kodeksu pracy. I rámcová dohoda mluví o využití informačních technologií při výkonu práce jako o charakteristickém znaku telepráce. Český překlad sice používá pojem „práce na dálku," to však nic nemění na tom, že z originálního názvu a také z kontextu rámcové dohody vyplývá, že předmětem její úpravy je telepráce. Existují přitom druhy práce, při jejichž výkonu zaměstnanec nepoužívá informační a telekomunikační prostředky. Jde např. o manuální práce typu kompletace výrobků či ruční výroba drobných předmětů, které mohou zaměstnanci vykonávat i mimo pracoviště zaměstnavatele. Nikoliv všechny práce tedy mohou být vykonávány v podmínkách telepráce, což ve výsledku vede k mému závěru, že pojem telepráce je významově užší než pojem práce na dálku, neboť zahrnuje pouze některé druhy práce, jež mohou být vykonávány distančně. Ve stejném duchu se vyjadřuje také A. Sobczyk, polský expert na právní úpravu telepráce. Tvrdí, že „podstatou telepráce je předávání výsledků práce hlavně pomocí elektronických prostředků komunikace. Proto telezaměstnancem není každý zaměstnanec, jež pracuje z domova, a to i v případě, kdy používá při práci počítač. Ustanovení regulující telepráci tudíž není možné vykládat tak, že z nich vyplývá zákaz uzavírání smluv, jejichž předmětem je výkon práce z domova v jiné formě, než telepráce. Můžeme totiž mluvit o zaměstnancích pracujících z domova, kteří nejsou telezaměstnanci."[154]

II. PRÁVNÍ ÚPRAVA TELEPRÁCE V POLSKÉ REPUBLICE

Legální definice telepráce, obsažená v článku 67^5 kodeksu pracy, vychází z rámcové dohody sociálních partnerů, která v bodě 3 vymezuje telepráci jako formu organizace a/nebo výkonu práce využívající informačních technologií v kontextu pracovní smlouvy/poměru, kdy závislá práce, která by mohla být také vykonávána v prostorách zaměstnavatele, je prováděna mimo tyto prostory. Telezaměstnancem je pak každá osoba, jež vykonává práci za výše popsaných podmínek.

[154] Sobczyk, Arkadiusz a kol. *Kodeks pracy: Komentarz.* Warszawa: C. H. Beck, 2015, 1014 s. ISBN 9788325572181. Str. 322

Polský kodeks pracy v článku 67^5 § 1 stanoví, že „práce může být vykonávaná pravidelně mimo pracoviště zaměstnavatele s využitím elektronických prostředků komunikace ve smyslu předpisů o elektronickém poskytování služeb (telepráce).“ § 2 předmětného článku pak uvádí, že „telezaměstnancem je zaměstnanec, který vykonává práci v podmínkách podle § 1 a předává zaměstnavateli výsledky své práce hlavně pomocí elektronických prostředků komunikace.“

Výše uvedený článek kodeksu pracy nepojednává o telepráci jako o zvláštním druhu pracovního poměru, ale pouze o práci, způsobu jejího výkonu a místě jejího výkonu. Z toho lze dovodit, že v polském právním prostředí je, stejně jako v rámcové dohodě, telepráce chápána jako zvláštní druh organizace a výkonu práce, nikoliv však jako zvláštní druh základního pracovněprávního vztahu. Na telepráci se tedy vztahuje obecná charakteristika pracovního poměru jako právního vztahu, uvedená v čl. 22 kodeksu pracy. Stále se jedná o výkon práce sjednaného druhu na účet zaměstnavatele a podle jeho pokynů, v místě a čase určeném zaměstnavatelem, za který náleží zaměstnanci odměna.[155] To je třeba mít vždy na paměti při posuzování jednotlivých práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele.

Z výše uvedených legálních definicí telepráce a telezaměstnance můžeme odvodit charakteristické znaky telepráce, které vedou k odlišení této formy organizace a výkonu práce od typické podoby pracovního poměru. Jsou to:

- pravidelnost výkonu práce v podmínkách telepráce,
- výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele,
- využívání elektronických prostředků komunikace ve smyslu předpisů o elektronickém poskytování služeb a
- předávání výsledků práce zaměstnavateli hlavně pomocí elektronických prostředků komunikace.[156]

Nutnost **pravidelného výkonu práce** jako charakteristický znak telepráce znamená, že pouze výjimečné či občasné vykonávání práce v podmínkách telepráce není telepráci ve smyslu zákonné definice. Pokud se tedy zaměstnavatel jednou za čas dohodne se zaměstnancem, že ten bude konat práci mimo obvyklé pracoviště, např. z důvodu nachlazení či péče o dítě, nejedná se o telepráci. Z druhé strany však „pravidelně“ neznamená

[155] BARAN, Krzysztof a kol. *Kodeks pracy. Komentarz.* 2. wyd. Warszawa: Wolters Kluwer, 2014, 1571 s. ISBN 9788326433894. Str. 489

[156] SOBCZYK, Arkadiusz. *Telepraca w prawie polskim.* Warszawa: Wolters Kluwer, 2009, 258 s. ISBN 9788376016627. Str. 24

„výlučně.“ O telepráci můžeme mluvit tedy i v případě, pokud je pracovní doba zaměstnance rozdělená do úseků, v rámci kterých pracuje zaměstnanec jednou na pracovišti a poté mimo něj.[157] Důležité je, aby byla práce v podmínkách telepráce vykonávána systematicky podle určitého řádu (plánu). To, zda to v konečném důsledku bude jednou za týden, nebo pětkrát za týden, nehraje roli.

Druhým charakteristickým znakem telepráce je **výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele**. Nemusí se přitom jednat pouze o domov zaměstnance (tele-homeworking), ale prakticky přichází do úvahy jakékoliv místo mimo pracoviště, pokud je určeno dohodou zaměstnance a zaměstnavatele. Telezaměstnanec může např. vykonávat práci ve speciálně pro tuto formu práce vytvořených centrech (telecottages and neighbourhood centres), a v případě tzv. mobilní (nomadické) telepráce vykonává zaměstnanec práci všude, kde se nachází a má k tomu patřičné podmínky.

Možnost využití vyspělých telekomunikačních technologii vede k tomu, že se výkon práce stává stále méně vázaným na určité konkrétní místo. A. Chobot k tomu již v roce 1997 uvedl, že „zaměstnanec vybavený notebookem může často vykonávat práci v libovolně zvoleném místě a čase. V tzv. virtuálních podnicích bez konkrétního prostorového umístění dochází k dematerializaci zaměstnavatele, který je v zásadě pouze sítí telekomunikačních a počítačových spojení. Telezaměstnanec může předávat výsledky své práce počítači – matce, který je kontroluje a vydává příkaz k vyplacení odměny na účet zaměstnance. V krajních případech telezaměstnanec nezná svého zaměstnavatele (a možná vůbec neexistuje?) a zaměstnavatel nezná osobu, kterou zaměstnává.“[158]

V souvislosti s výše uvedeným někteří autoři v Polsku uvádějí, že je možné v pracovní smlouvě vymezit místo výkonu práce pouze negativně jako „místo mimo pracoviště zaměstnavatele,“ pouze však tehdy, jedná-li se o výkon práce ve formě telepráce, a pokud je to na žádost zaměstnance. A. Sobczyk argumentuje ve prospěch přípustnosti takové formulace zásadou smluvní svobody v kontextu článku 18 kodeksu pracy, podle něhož pravidla, obsažená v pracovní smlouvě a jiných aktech, na základě nichž vzniká pracovní poměr, nemohou být míň prospěšná pro zaměstnance, než pravidla obsažená v pracovněprávních předpisech. A contrario tedy pravidla, jež jsou více prospěšná pro zaměstnance, budou v ujednáních mezi stranami pracovního poměru přípustná. Prospěšnost

[157] WIŚNIEWSKI, Janusz. *Różnorodne formy zatrudnienia.* Toruń: Dom Organizatora, 2010, 322 s. ISBN 9788372855763. Str. 64

[158] CHOBOT, Andrzej. *Nowe formy zatrudnienia. Kierunki rozwoju i nowelizacji.* Warszawa: PWN, 1997, 285 s. ISBN 8386702494. Str. 204 - 205

pro zaměstnance přitom vyplývá z toho, že si ten může sám určit místo, ve kterém bude pracovat podle svých aktuálních preferencí a možností, což ve výsledku vede k efektivnější organizaci práce a ke zvýšení pracovního nasazení.

Přípustnost negativního vymezení místa výkonu práce je však diskutabilní z hlediska určitosti takového ujednání a také z hlediska ztížení či znemožnění výkonu určitých povinností a oprávnění zaměstnavatele dle čl. 67^5 a násl. kodeksu pracy (kontrola zaměstnance, zajištění vyhovujících podmínek v rámci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,…) A. Sobczyk má nicméně za to, že přínosnost takové formulace pro zaměstnance v konečném důsledku, přes všechny pochybnosti, převáží.[159]

Mezi stěžejní charakteristické znaky telepráce, které odlišují tuto formu organizace a výkonu práce od jiných druhů distanční práce, je **využití elektronických prostředků komunikace**. Ty jsou vymezeny v článku 2, bodě 5 Ustawy o Świadczeniu Usług Drogą Elektroniczną[160] (Zákon o elektronickém poskytování služeb) jako taková technická řešení, v tom i datové komunikační přístroje a s nimi spolupracující softwarové nástroje, která umožňují individuální komunikaci na dálku s využitím přenosu dat mezi datovými komunikačními systémy. Zejména pak elektronická pošta. Elektronická komunikace může mít přitom různé podoby z hlediska počtu subjektů v ní zúčastněných: „jeden jednomu“ (elektronická pošta), „jeden mnohým“ (distribuční seznamy či webové stránky), „mnozí mnohým“ (diskuzní fóra) a „mnozí jednomu“ (formuláře na internetových stánkách umožňující zasílání informací označené osobě).[161]

Podstatné je to, že elektronické prostředky komunikace nemusí být jediným nástrojem, jenž zaměstnanec při práci využívá. Z druhé strany však práce, při jejímž výkonu zaměstnanec vůbec nevyužívá tyto prostředky (např. manuální práce), nemůže být telepráci. To samé platí i o předávání výsledků práce zaměstnavateli (či zákazníkovi). Definice telepracovníka, obsažená v článku 67^5 kodeksu pracy, hovoří pouze o tom, že výsledky mají být předávány zaměstnavateli hlavně pomocí prostředků elektronické komunikace, nikoliv však výlučně. V podmínkách telepráce tedy může být vykonáváno například právní poradenství, kdy zaměstnanec (právník) většinu času věnuje vypracovávání potřebných

[159] SOBCZYK, Arkadiusz. *Telepraca w prawie polskim.* Warszawa: Wolters Kluwer, 2009, 258 s. ISBN 9788376016627. Str. 30-31

[160] Ustawa z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną (Dz.U. 2002 nr 144 poz. 1204, z 2013 r. poz. 1422)

[161] SOBCZYK, Arkadiusz. *Telepraca w prawie polskim.* Warszawa: Wolters Kluwer, 2009, 258 s. ISBN 9788376016627. Str. 32-33

analýz a podání, jež pak zasílá zaměstnavateli a konzultuje pomocí prostředků elektronické komunikace.

Podmínky provádění telepráce u zaměstnavatele, bez ohledu na to, kolik zaměstnanců se tato forma výkonu práce týká, musí být dle čl. 67^6 kodeksu pracy stanoveny ve speciální **dohodě s odborovou organizací nebo v pracovním řádu telepráce** (pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, nebo pokud ve lhůtě 30 dnů od předložení projektu dohody zaměstnavatelem nedojde k jejímu uzavření).

Dohoda nebo pracovní řád telepráce, obsahující podmínky provádění telepráce u zaměstnavatele, patří do skupiny pramenů pracovního práva ve smyslu čl. 9 kodeksu pracy. Jejich neexistence u zaměstnavatele však nezpůsobuje neplatnost pracovních smluv a jiných dohod týkajících se telepráce. Dalo by se tedy říci, že přijetí předmětných pramenů není podmínkou zavedení telepráce u konkrétního zaměstnavatele, nebo jinak, že nepřijetí normativních pravidel pro provádění telepráce představuje sice formální pochybení na straně zaměstnavatele, ale nezpůsobuje neplatnost smluv uzavřených s telezaměstnanci.[162]

Obsahem dohody zaměstnavatele s odborovou organizací nebo pracovního řádu telepráce je většinou:

- stanovení okruhu zaměstnanců, u kterých je možné zaměstnání v podmínkách telepráce,
- upřesnění práv a povinností telepracovníka uvedených v části IIb kodeksu pracy:
  - způsob dodání, výměny nebo vrácení zařízení,
  - způsob placení nákladů spojených s instalací, servisem, provozem a údržbou zařízení,
  - zásady využívání pomoci techniků a případných školení týkajících se užívání zařízení,
  - pojištění zařízení,
  - náhrady za užívání vlastního zařízení zaměstnancem,
  - zásady komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a zásady potvrzování přítomnosti zaměstnance na místě výkonu práce,
  - Zásady ochrany přenášených dat,
  - Způsob a forma kontroly výkonu práce telezaměstnance.
- Upřesnění práv a povinností telezaměstnanců vyplývajících z pracovního řádu:

[162] WIŚNIEWSKI, Janusz. *Różnorodne formy zatrudnienia.* Toruń: Dom Organizatora, 2010, 322 s. ISBN 9788372855763. Str. 73

- Speciální úprava v oblasti pracovní doby, způsoby omluvení nepřítomnosti, speciální úprava v oblasti pracovních cest, zásady bezpečného zacházení se zařízením,…
- Určení složek odměny a jiných plnění poskytovaných v souvislosti s telepráci.[163]

Výše uvedené obsahové složky však mohou být také do jisté míry součástí smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Dohodu ohledně toho, že práce bude vykonávaná v podmínkách telepráce, mohou zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřít, dle čl. 67^7 kodeksu pracy, buďto **v rámci pracovní smlouvy ještě před začátkem výkonu práce, nebo také již za trvání základního pracovněprávního vztahu formou změny pracovní smlouvy.** Klíčové je přitom to, aby strany vymezily místo výkonu práce a také určily, že práce bude vykonávaná za podmínek stanovených v článku 67^5 kodeksu pracy. Je třeba totiž pamatovat na to, že samotné určení místa práce mimo pracoviště zaměstnavatele ještě neznamená, že se jedná o telepráci.[164]

V žádném případě není možné, aby byl výkon práce ve formě telepráce zaměstnanci jednostranně nařízen. Zaměstnavatel by však podle čl. 67^7 § 3 kodeksu pracy měl přihlédnout k žádosti zaměstnance o změnu formy výkonu práce na telepráci.

V případě, že dojde k dohodě zaměstnavatele a zaměstnance ohledně výkonu práce v podmínkách telepráce (ať již před či v průběhu trvání pracovního poměru), je zaměstnavatel na základě čl. 67^{10} kodeksu pracy povinen poskytnout zaměstnanci **dodatečně písemně informace** ohledně organizační jednotky, v rámci které bude zaměstnavatel vykonávat práci a ohledně osoby či orgánu, která je určená pro spolupráci s telezaměstnancem a pro kontrolu v místě výkonu práce telezaměstnance.

Pokud je dohoda uzavřena za trvání pracovního poměru, článek 67^8 kodeksu pracy chrání subjekty před nevratnými důsledky změny formy výkonu práce prostřednictvím tzv. **„zkušební doby telepráce."** Platí, že v době tří měsíců od zahájení výkonu práce ve formě telepráce může každá ze stran předložit závaznou žádost o ukončení telepráce a navrácení předchozích podmínek výkonu práce. Zaměstnavatel se zaměstnancem jsou pak na základě této žádosti povinní určit termín navrácení předchozích podmínek, který nebude delší než 30 dní od předložení žádosti. Tato úprava je logická vzhledem k tomu, že praktické zkušenosti při výkonu práce ve formě telepráce se mohou značně lišit od počátečních představ obou stran. Zaměstnavatel může například po měsíci zjistit, že zaměstnance přece jenom potřebuje

[163] SOBCZYK, Arkadiusz. *Telepraca w prawie polskim.* Warszawa: Wolters Kluwer, 2009, 258 s. ISBN 9788376016627. Str. 64-73

[164] Sobczyk, Arkadiusz a kol. *Kodeks pracy: Komentarz.* Warszawa: C. H. Beck, 2015, 1014 s. ISBN 9788325572181. Str. 333

na pracovišti, nebo že si zaměstnanec není schopen sám organizovat práci a jeho výkonnost tím pádem klesá. Zaměstnanec si také může problémy spojené s telepráci (např. negativní psychosociální aspekty spojené s izolací v pracovním kolektivu) uvědomit až po určitém čase výkonu práce ve formě telepráce. Kodeks práce na tyto okolnosti pamatuje a umožňuje bez uvedení důvodů telepráci ukončit. Pokud přitom v souvislosti se změnou formy výkonu práce došlo také ke změně pracovní pozice a výše odměny za práci, žádost podle článku 67^8 § 1 kodeksu pracy vede podle A. Sobczyka také k navrácení předchozí pracovní pozice a předchozí výše odměny.

Pokud dojde k uplynutí zkušební doby, a až poté zaměstnanec požádá o navrácení předchozích podmínek výkonu práce, zaměstnavatel by měl, pokud mu to dovolují jeho možnosti, žádosti vyhovět. Co se týče zaměstnavatele, tomu je po uplynutí zkušební doby ponechaná možnost navrácení předchozích podmínek výkonu práce pomocí tzv. „wypowiedzenia zmieniającego“ (měnící výpovědi) dle čl. 42 kodeksu pracy, jimž se však z důvodu rozsahové únosnosti tohoto příspěvku nebudu blíže zabývat.

Článek 67^9 kodeksu pracy předmětnou právní úpravu doplňuje ještě o **zákaz jednostranného rozvázání pracovního poměru** z důvodu chybějícího souhlasu zaměstnance se změnou formy výkonu práce na telepráci a z důvodu ukončení výkonu práce v podmínkách telepráce na základě žádosti zaměstnance.

Jednou ze základních povinností zaměstnavatele v rámci pracovního poměru je **zajistit zaměstnanci vybavení potřebné pro výkon práce**, což vyplývá již ze samotného pojetí závislé práce jako práce vykonávané jménem a na účet zaměstnavatele. Polský zákonodárce se však rozhodl nutnost splnění této povinnost akcentovat ve vztahu k telepráci, neboť její specifické rysy odůvodňují přijetí závěru, že zde bude riziko snahy zaměstnavatelů přenášet náklady spojené s pořízením a údržbou vybavení na zaměstnance vyšší.

Povinnosti zaměstnavatele, vztahující se přímo k telepráci, jsou stanoveny v článku 67^{11} § 1 kodeksu pracy. Zaměstnavatel je dle tohoto ustanovení, nad rámec svých povinností vyplývajících např. z článků 94 (obecné povinnosti zaměstnavatele v rámci pracovního poměru) nebo článku 207 (povinnosti vztahující se k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) povinen:

- dodat zaměstnanci zařízení nezbytné pro výkon práce ve formě telepráce, splňující požadavky kladené na bezpečnost a ochranu zdraví při práci v hlavě X. dílu IV. kodeksu pracy („zařízením“ je také potřebný software a někdy i vybavení místa výkonu práce –

např. židle a stůl; zaměstnanec odpovídá za poskytnutá zařízení jako za svěřený majetek v režimu článku 124 kodeksu pracy),

- pojistit zařízení (předpis nestanoví povinný rozsah pojistného krytí),
- zaplatit náklady spojené s instalací, servisem, provozem a údržbou zařízení (v rámci provozu zařízení platí zaměstnavatel také energie, internetové připojení,…)
- a zajistit technickou pomoc pro telezaměstnance a školení týkajících se užívání zařízení.

Subjekty pracovního poměru mohou, podle článku 67^{11} § 2 kodeksu pracy, ve zvláštní smlouvě upravit rozsah pojistného krytí, zásady využívání zařízení vlastněného telezaměstnancem (za užívání takového zařízení náleží telezaměstnanci náhrada v penězích), zásady komunikace, způsob potvrzování přítomnosti zaměstnance v místě výkonu práce a formu kontroly výkonu práce telezaměstnance.

Jak již bylo uvedeno výše, charakteristickým znakem telepráce je mimo jiné také předávání výsledků práce zaměstnavateli (či zákazníkovi) s využitím elektronických prostředků komunikace. Tento způsob přenášení informaci s sebou nese velké riziko úniku důležitých dat, a tak článek 67^{12} kodeksu pracy stanoví, že je **zaměstnavatel povinen vymezit pravidla ochrany informací** poskytovaných telezaměstnanci a provést také podle potřeb instruktáž a školení. Telezaměstnanec je pak povinen se předmětnými pravidly řídit a písemně potvrdit seznámení. Odmítnutí písemného potvrzení přitom podle A. Sobczyka stanoví důvod pro jednostranné ukončení pracovního poměru zaměstnavatelem, neboť se jedná o porušení zákonem dané povinnosti zaměstnance.[165]

Obsahem pravidel sloužících k ochraně přenášených dat může být např. povinnost kódování korespondence, zákaz používání nelegálního softwaru na služebních zařízeních, povinnost využívání výhradně serverů určených zaměstnavatelem, zákaz instalace jakéhokoliv softwaru na služební zařízení atd.

S výše uvedeným do jisté míry souvisí také pravidlo stanovené v článku 67^{13} kodeksu pracy, podle něhož si jsou **subjekty pracovního poměru povinny navzájem poskytnout informace nezbytné pro dálkovou komunikaci** (e-mailové adresy, telefonní čísla, přístupové kódy do databází atd.)

Zaměstnavatel je na základě článku 67^{14} § 1 kodeksu pracy **oprávněn provádět kontrolu vykonávání telepráce v místě výkonu práce**. Pokud je však tímto místem bydliště zaměstnance, zaměstnavatel si před provedením kontroly musí opatřit souhlas zaměstnance,

[165] Sobczyk, Arkadiusz a kol. *Kodeks pracy: Komentarz.* Warszawa: C. H. Beck, 2015, 1014 s. ISBN 9788325572181. Str. 348

udělený písemnou formou nebo pomocí prostředků komunikace na dálku umožňujících archivaci projevu vůle. Zaměstnavatel je povinen přizpůsobit způsob provedení kontroly konkrétnímu místu výkonu práce tak, aby nedošlo k narušení soukromí ani ke znemožnění užívání některých místností zaměstnancem a jeho rodinou nad nutnou míru.

Předmětem odborné diskuze je otázka, zda souhlas zaměstnance musí být udělen před každou kontrolou zvlášť, nebo zda postačí, pokud zaměstnanec udělí jen jeden „generální" souhlas pro všechny v budoucnu prováděné kontroly. Odborníci se většinou kloní k názoru, že je možné udělit jeden souhlas pro předem neurčený počet kontrol v budoucnu, neboť by v opačném případě kontrola zaměstnance nebyla efektivní. Zaměstnanec je přitom dostatečně chráněn před narušováním soukromí tím, že může souhlas udělit s podmínkou. Může např. zvolit pohlaví kontrolující osoby, stanovit nutnost předchozího upozornění na provádění kontroly či určit dobu, kdy může být kontrola prováděna. Strany mohou také upravit podmínky provádění kontroly ve smlouvě podle čl. 67^{11} kodeksu pracy.[166]

Zákonná úprava nestanoví, že by udělení souhlasu k provedení kontroly v místě bydliště zaměstnance bylo povinností zaměstnance. Z toho důvodů také odmítnutí souhlasu nemůže mít pro zaměstnance žádné negativní důsledky. A. Sobczyk však uvádí, že v případě odmítnutí souhlasu nemůže být zaměstnavatel trestán za nesplnění těch svých povinností, jež provedení kontroly vyžadují.[167]

Předmětem kontroly může být v první řadě samotný výkon práce, tedy to, zda je zaměstnanec přítomen na místě práce, zda vykonává práci osobně, zda dodržuje povinnosti týkající se ochrany dat atd. Dále může zaměstnavatel (nebo pověřená osoba) kontrolovat svěřená zařízení s cílem jejich inventarizace, údržby, opravy či instalace (zaměstnavatel tedy, zdá se, nemůže kontrolovat zařízení, jež nebyly zaměstnanci svěřeny), a v neposlední řadě může být předmětem kontroly také bezpečnost a ochrana zdraví při práci. První kontrolu podmínek v rámci BOZP provádí přitom zaměstnavatel dle článku 67^{14} § 4 kodeksu pracy na žádost zaměstnance ještě před zahájením výkonu práce.

Článek 67^{15} § 1 kodeksu pracy stanoví, že **s telezaměstnancem nemůže být v pracovním poměru zacházeno méně příznivě** než s jinými zaměstnanci vykonávajícími stejnou nebo podobnou práci, pokud ovšem nerovné zacházení není ospravedlněno specifickými podmínkami výkonu práce ve formě telepráce. § 2 předmětného článku pak

[166] Sobczyk, Arkadiusz a kol. *Kodeks pracy: Komentarz.* Warszawa: C. H. Beck, 2015, 1014 s. ISBN 9788325572181. Str. 351

[167] Tamtéž. Str. 351

zakazuje jakoukoliv diskriminaci zaměstnance z důvodu zahájení či odmítnutí výkonu práce ve formě telepráce.

Telezaměstnanec vykonává práci zásadně mimo pracoviště zaměstnavatele. To však neznamená, že by na pracovišti (pokud nějaké existuje) nepobýval vůbec. Někdy totiž bude pobyt telezaměstnance na pracovišti potřebný, či dokonce nutný. Může se jednat o školení různého druhu, nutnost návštěvy pracoviště v souvislosti s plněním pracovních úkolů, potřebou odevzdání či podpisu určitých dokumentů atd. Na tyto situace kodeks pracy pamatuje v článku 67^{16}, kde je stanoveno, že **zaměstnavatel umožní telezaměstnanci, dle zásad přijatých pro všechny zaměstnance, pobývat na pracovišti, kontaktovat se s jinými zaměstnanci a užívat místnosti a zařízení zaměstnavatele**. Telezaměstnanec tedy plní své úkoly mimo pracoviště zaměstnavatele, ale pokud nastane v souvislosti s výkonem práv a povinností vyplývajících z pracovního poměru potřeba pobytu na území pracoviště, zaměstnavatel je povinen pobyt umožnit.

Poslední ustanovení v rámci polské právní úpravy telepráce (čl. 67^{17} kodeksu pracy) reguluje „bezpieczeństwo i higienę pracy“ (BHP), čili **bezpečnost a ochranu zdraví při práci** (BOZP). Podle předmětného článku platí, že pokud telezaměstnanec vykonávána práci v místě svého bydliště, zaměstnavatel je vůči němu povinen, v rozsahu vyplývajícím z druhu a podmínek vykonávané práce, plnit povinnosti stanovené v části desáté kodeksu pracy, s výjimkou povinnosti pečovat o bezpečný a hygienický stav místnosti podle článku 212 bodu 2 kodeksu pracy, povinnosti stanovených v dílu III předmětné části (vztahujících se na stavební objekty a místnosti výkonu práce) a povinnosti zajištění vhodných sanitárních zařízení podle článku 233 kodeksu pracy.

Na telepráci vykonávanou v místě bydliště zaměstnance se tedy vztahují povinnosti zaměstnavatele v rámci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (s výjimkou těch výslovně uvedených), některé jsou však omezené co do rozsahu druhem a podmínkami výkonu práce.

Z nějakého důvodu kodeks pracy nevymezuje povinnosti zaměstnavatele vůči telezaměstnancům pracujícím mimo místo svého bydliště, z čehož lze usoudit, že zaměstnavatel bude muset vůči nim plnit všechny své povinnosti týkající se BOZP. I v tomto případě však bude zřejmě třeba aplikovat výjimku spočívající v druhu a podmínkách konkrétní práce vykonávané telezaměstnancem.

Ustanovení kodexu práce týkající se BOZP je možné dle aplikovatelnosti na telepráci rozdělit do tří skupin:

- V první skupině figurují ustanovení, jež není možné užít v případě telepráce, neboť z jejich znění vyplývá, že jsou aplikovatelné pouze v objektu zaměstnavatele. Konkrétně se může jednat např. o povinnost informovat zaměstnance o rizicích možného ohrožení života a zdraví na pracovišti zaměstnavatele (čl. 207^1 § 1 bod 1 kodeksu pracy), povinnost zajistit prostředky nutné pro poskytování první pomoci v naléhavých případech, hašení požáru a evakuaci zaměstnanců (čl. 209^1 § 3 kodeksu pracy) atd.
- Do druhé skupiny je třeba zařadit pravidla, která můžeme aplikovat na telepráci, ale možnost jejich realizace je, vzhledem k povaze práce, omezená. Půjde např. o povinnost chránit život a zdraví zaměstnance prostřednictvím zajištění bezpečných a hygienických pracovních podmínek (čl. 207 § 2 kodeksu pracy), povinnost poskytnutí první pomoci zraněných osobám (čl. 234 odst. 1 kodeksu pracy), povinnost zajištění nezbytných prostředků osobní hygieny a zajištění prostředků pro poskytování první pomoci v případě úrazu (článek 233 kodeksu pracy), povinnost převedení zaměstnance na jinou práci v případě zjištění symptomů nemoci z povolání (čl. 230 § 1 kodeksu pracy) atd.
- Do třetí skupiny řadíme ustanovení, jež jsou použitelná jak ve vztahu k výkonu typické práce, tak ve vztahu k telepráci, neboť jejich výklad nevede k závěru, že by měli být telezaměstnanci zbaveni právní ochrany. Půjde mezi jinými o povinnost zaměstnavatele oceňovat rizika spojená s vykonáváním práce a informovat zaměstnance o ochraně před jejich působením (čl. 226 kodeksu pracy), povinnost péče o bezpečný a hygienický stav technického vybavení (čl. 212 bod 2 kodeksu pracy), povinnost školit zaměstnance v oblasti BOZP atd. „Z perspektivy specifik telepráce, která je vykonávaná s využitím elektronických prostředků komunikace, je třeba brát zvláštní ohled na ty předpisy BOZP, jež se vztahují na zaměstnance pracující s počítačem nejméně polovinu pracovní doby, neboť v tomto případě místo výkonu práce musí splňovat zvláštní požadavky.“[168]

Co se týče pracovních úrazů a nemoci z povolání, zaměstnavatel je zásadně povinen plnit v případě telepráce povinnosti vyplývající z oddílu VII části desáté kodeksu práce. Půjde především o povinnost vyšetřit okolnosti a příčiny úrazu a použít prostředky vedoucí k předcházení podobným úrazům (čl. 234 § 1 kodeksu pracy). A. Sobczyk v souvislosti

[168] Sobczyk, Arkadiusz a kol. *Kodeks pracy: Komentarz.* Warszawa: C. H. Beck, 2015, 1014 s. ISBN 9788325572181. Str. 359

s touto povinností zaměstnavatele uvádí, že pokud zaměstnanec pracující v místě bydliště odmítne udělit souhlas pro vstup zaměstnavatele za účelem vyšetření okolností a příčin pracovního úrazu, bude toto jeho chování v důsledku znamenat nemožnost kvalifikování poškození zdraví jako pracovního úrazu, což povede k nemožnosti přiznat odškodnění.[169]

ZÁVĚR

Telepráce v Polské republice je, i přes přijetí speciální právní úpravy v roce 2007, stále málo populární. Podle statistik Eurostatu pracovalo v roce 2014 v Polsku v podmínkách telepráce 4,6 % osob ve věku 15–64 let, což je vzhledem k 7 % v celé Evropské unii podprůměrný výsledek. Těžko říci, co zapříčiňuje tento stav. Zřejmě zde působí více faktorů najednou, přičemž rigidnost právní úpravy může hrát také určitou roli.[170]

V Polsku ostatně již delší dobu probíhá diskuze ohledně novelizace právní úpravy telepráce, která by měla zrušit požadavek pravidelnosti výkonu práce ve formě telepráce a zvýraznit roli smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem upravující podmínky vykonávání telepráce ve vztahu k dohodě s odborovou organizací či pracovnímu řádu telepráce. Novela by měla také zrušit odpovědnost zaměstnavatele za zajištění vyhovujících podmínek v rámci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v situaci, kdy zaměstnanec odmítne udělit souhlas s provedením kontroly v místě bydliště nebo kdy zaměstnanec vykonává práci v různých místech. Dle názorů tvůrců projektu novelizace by totiž zaměstnavatel v případě, kdy nemůže ovlivnit podmínky v místě výkonu práce, ani je kontrolovat, měl být odpovědný pouze za stav poskytnutých zařízení. Tato poslední navrhovaná změna je však velmi problematická z hlediska právních předpisů Evropské unie, které stanoví, že zaměstnavatel má povinnost zajistit vhodné podmínky v rámci bezpečnosti a zdraví při práci vůči všem zaměstnancům.[171] Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (Ministerstvo práce a sociálních věcí) hodlá z tohoto důvodu navrhovat revizi unijních předpisů s cílem umožnění pružnějšího zavádění telepráce.[172]

---

[169] Tamtéž. Str. 353

[170] Dane statystyczne dotyczące zatrudnienia. *Europa.eu* [online]. [cit. 2015-11-23]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/pl#Wi.C4.99cej_informacji_z_Eurostatu

[171] Viz Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci

[172] GUZA, Łukasz a Radosław MLECZKO. Telepraca bardziej elastyczna - projekt zmian w Kodeksie pracy. *Kadry.infor.pl* [online]. [cit. 2015-11-23]. Dostupné z:

Bez ohledu na případnou novelizaci může dle mého názoru polská právní úprava telepráce posloužit jako hodnotná inspirace pro rozvoj diskuze ohledně přijetí právních pravidel pro výkon distanční práce v České republice. A přáním, aby tomu tak bylo, se loučí tento příspěvek s váženým čtenářem.

http://kadry.infor.pl/kadry/inne_formy_zatrudnienia/telepraca/717280,2,Telepraca-bardziej-elastyczna-projekt-zmian-w-Kodeksie-pracy.html

MATERSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENKA V SR

MATERNITY AND PARENTAL LEAVE

doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.; doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD. *

ANOTÁCIA

Možno uviesť, že materstvo je významným, nielen biologickým, poslaním ženy a následne starostlivosť o dieťa je životným povolaním jeho rodičov. Z dôvodu zabezpečiť primeranú ochranu matkám, rodičom, Zákonník práce garantuje určité pracovné podmienky, ktoré by mali chrániť tieto kategórie zamestnancov a umožniť im zosúladiť pracovné a rodinné povinnosti. V prvej časti príspevku je uvedený výklad základných pracovnoprávnych inštitútov týkajúcich sa postavenia rodičov – materskej a rodičovskej dovolenky, postavenia rodičov pri skončení pracovného pomeru a pri úprave pracovného času.

Príspevok je v ďalšej časti orientovaný na vyjadrenie pomoci štátu tehotným ženám, matkám krátko pôrode a rodičom starajúcim sa o dieťa, vrátane súladnosti s výkonom zárobkovej činnosti, prostredníctvom nemocenských dávok a príslušných štátnych sociálnych dávok. Nemocenské dávky, ako materské a vyrovnávacia dávka, na rozdiel od štátnych sociálnych dávok (predovšetkým rodičovského príspevku) zaisťujú v období pred pôrodom a krátko po ňom hmotný štandard životných podmienok umožňujúci žene sa plne venovať svojmu materskému poslaniu. Právna úprava rodičovského príspevku starostlivosť o dieťa do 3 rokov veku (resp. do 6 rokov veku v prípade nepriaznivého zdravotného stavu) nezakladá žiadne kritériá potrebnosti zvýšenej (hmotnej) štátnej pomoci najmä pre skupiny rodičov s nízkymi príjmami, ktoré ich nútia vyhľadávať, resp. súbežne popri starostlivosti vykonávať zárobkovú činnosť.

---

* Obaja autori pôsobia na Katedre pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Právnickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave.

Autori spracovali príspevok s finančnou podporou projektu Agentúry na podporu výskumu a vývoja č. APVV-0068-11 pod názvom "Dôstojnosť človeka a základné ľudské práva a slobody v pracovnom práve". Právne skutočnosti uvedené v príspevku sú datované k 30. októbru 2015.

ANNOTATION

It is noteworthy that motherhood is a significant, and not only a biological, role of a woman and the consecutive child care is a life-long vocation of its parents. To ensure an adequate protection of mothers, and both parents, the Labour Code guarantees certain working conditions that should protect these categories of employees and enable them to reconcile work and family responsibilities. The first part of the article contains interpretation of essential labour institutes relating to the status of parents - maternity and parental leave, parental status within termination of employment and in the framework of the organization of working hours.

In the next section the article informs on the current situation of the state aid to pregnant women, mothers who have recently given birth and parents caring for a child, including reconciliation with an occupation, through sickness benefits and respective state social benefits. Sickness benefits, such as the maternity and the countervailing benefit, in contrast to state social benefits (especially parental benefit) ensure, in the period before and shortly after the birth, material welfare standards enabling the woman to concentrate fully on her maternal role. Legislation on the parental benefit designated for care of a child up to its 3 years of age (resp. up to its 6 years of age in the case of child's poor health) does not establish any criteria of necessity for increased (material) aid especially for groups of parents with low-income who are forced to seek, or perform a remunerated employment simultaneously with childcare.

ÚVOD

Zvýšená ochrana ženy počas tehotenstva a materstva, a to aj v pracovných vzťahoch, vrátane obdobia starostlivosti o dieťa z pozície rodiča sú priamym ústavným záväzkom štátu (čl. 41 ods. 2 a 5 Ústavy SR), ktorým spoločnosť chráni biologicko-reprodukčnú funkciu ženy ako základu existencie spoločnosti.

Táto až existenčná úloha spoločnosti sa pretavuje do čo najvyššej ochrany ženy, následne aj (*počatého*) dieťaťa a napokon aj do ochrany starostlivosti rodiča o dieťa. V týchto súvislostiach preto hovoríme o spoločenskej potrebe vytvorenia osobitne chránených skupín osôb ako sú tehotná žena, matka krátko po pôrode, matka starajúca sa o dieťa do určitého veku (najmä do skončenia rodičovskej dovolenky alebo do nástupu na povinnú školskú dochádzku). Odhliadnuc od medicínskej definície tehotenstva a pôrodu,

môžeme tehotenstvo označiť za osobitné fyziologické obdobie života ženy (obdobie vývoja nového jedinca v tele ženy), ktoré je spojené so zvýšenými nárokmi na starostlivosť o zdravie „budúcej“ matky, ktorých negatívne vplyvy sú zmierňované peňažnými dávkovými plneniami a zdravotnou starostlivosťou. Materstvo tiež predstavuje osobitné obdobie života matky, ktoré je najčastejšie spájané s obdobím po pôrode (niekedy je totiž aj tehotenstvo vnímané ako jeho súčasť), resp. je spojené so starostlivosťou o novorodenca a je sprevádzané zvýšenými nárokmi na ekonomickú, sociálnu ale aj psychickú situáciu matky, či rodiča novorodenca.

I keď tehotenstvo a materstvo, a najmä obdobie tehotenstva, je fyziologicky späté výlučne so ženou, zákonodarca v intenciách ústavnoprávnych a medzinárodnoprávnych záväzkov a posilňovania rodinného partnerstva a úloh v ňom, upravuje postavenie muža v postavení otca či rodiča, ktoré je od momentu narodenia dieťaťa funkčne zamerané na vytvorenie osobitných pracovnoprávnych podmienok (rovnocenných v zmysle rovnoprávnosti pri porovnaní s matkou zamestnankyňou) a dávkových plnení pre prípad plnohodnotného výkonu rodičovských povinností zamestnancom na základe buď dohody rodičov alebo objektívnej nevyhnutnosti (napr. nepriaznivý zdravotný stav matky dieťaťa).

I. PRACOVNÉ PODMIENKY RODIČOV

Zákonník práce osobitné postavenie rodičov - žien a mužov starajúcich sa o deti (rodičov ako aj v prípade osôb, ktoré dieťa prevezmú do náhradnej starostlivosti) upravuje najmä v § 160 až 170 Zákonníka práce **úpravou pracovných podmienok** (napr. práce zakázané tehotným zamestnankyniam, podmienky úpravy pracovného času[173], či rozsah materskej a rodičovskej dovolenky).

Zákonník práce ďalšiu ochranu rodičov zakotvuje **pri skončení pracovného pomeru** (napr. v § 64 ods. 1 je zakotvená ochrana pred výpoveďou zamestnávateľa v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky, pričom sú

[173] § 164 Zákonníka práce: (2) 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, zamestnávateľ je povinný ich žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

(3) Tehotná žena, žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako tri roky, osamelá žena alebo osamelý muž, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov, sa môžu zamestnávať prácou nadčas len s ich súhlasom. Pracovná pohotovosť sa s nimi môže len dohodnúť.

ďalej v § 64 Zákonníka práce stanovené aj výnimky, kedy ochrana neplatí (napr. v prípade, ak sa zrušuje zamestnávateľ); prípadne je v § 68 ods. 3 Zákonníka práce stanovené, že zamestnávateľ nemôže okamžite skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou, so zamestnankyňou na materskej dovolenke alebo so zamestnankyňou a zamestnancom na rodičovskej dovolenke, s osamelou zamestnankyňou alebo s osamelým zamestnancom, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, alebo so zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím. Môže však s nimi s výnimkou zamestnankyne na materskej dovolenke a zamestnanca na rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce skončiť pracovný pomer výpoveďou).

1. MATERSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENKA

Podľa § 141 ods. 1 Zákonníka práce **zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci** za čas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, počas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166 Zákonníka práce), karantény, ošetrovania chorého člena rodiny a počas starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v ktorých starostlivosti dieťa inak je, alebo ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťa, ochorela alebo sa jej nariadila karanténa (karanténne opatrenie), prípadne sa podrobila vyšetreniu alebo ošetreniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Možno uviesť, že najdôležitejším pracovnoprávnym inštitútom pre rodičov je najmä možnosť čerpania materskej a rodičovskej dovolenky. Podľa § 166 ods.3 Zákonníka práce **žena a muž písomne oznámia** zamestnávateľovi najmenej jeden mesiac vopred predpokladaný deň nástupu na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku, predpokladaný deň ich prerušenia, skončenia a zmeny týkajúce sa nástupu, prerušenia a skončenia materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky.

V súvislosti **s pôrodom a so starostlivosťou** o narodené dieťa patrí žene **podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce materská dovolenka v trvaní 34 týždňov**. **Osamelej**[174] **žene patrí 37 týždňov a ak žena porodila zároveň dve deti alebo viac detí, patrí jej materská**

[174] Osamelý zamestnanec je zamestnanec, ktorý žije sám a je slobodný, ovdovený alebo rozvedený muž, slobodná, ovdovená alebo rozvedená žena. Za osamelého zamestnanca sa považuje aj osamelý muž alebo žena z iných vážnych dôvodov.

dovolenka v trvaní 43 týždňov. V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí aj mužovi od narodenia dieťaťa rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu, ak sa stará o narodené dieťa.

Podľa § 167 ods. 1 Zákonníka práce **žena nastupuje materskú dovolenku** spravidla od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu, najskôr však od začiatku ôsmeho týždňa pred týmto dňom (je logické, že otec môže čerpať túto dovolenku najskôr dňom narodenia dieťaťa, v tejto súvislosti vzniká otázka, či otcovi dieťaťa patrí celá výmera materskej dovolenky – teda 34/37/43 týždňov, alebo skrátená o dobu šiestich týždňov, ktoré zamestnankyňa čerpá pred pôrodom – mužovi tak patrí len 28/31/37 týždňov. Ak vychádzame z formulácie § 266 ods. 1 Zákonníka práce, že „mužovi od narodenia dieťaťa rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu“, dalo by sa vyvodiť, že mužovi patrí materská v celom rozsahu 34/37/43 týždňov).

Z uvedeného ustanovenia možno vyvodiť, že na materskú dovolenku nie je nutné nastúpiť šesť či osem týždňov pred plánovaným pôrodom. Zamestnankyňa sa môže rozhodnúť, kedy nastúpi na materskú dovolenku, čo znamená, že na materskú dovolenku môže zamestnankyňa nastúpiť kedykoľvek v období šesť či osem týždňov pred plánovaným pôrodom (Zákonník práce neprikazuje presný deň nástupu na materskú dovolenku). Predpokladaný deň pôrodu určí lekár (gynekológ) a je na rozhodnutí zamestnankyne, či a kedy nastúpi na materskú dovolenku pred očakávaným dňom pôrodu.

V tejto súvislosti je však potrebné upozorniť, že ak sa zamestnankyňa rozhodne, že nenastúpi na materskú dovolenku šesť týždňov pred očakávaným dňom pôrodu, ďalej pracuje, po pôrode má nárok na 28 týždňov materskej dovolenky (ak ide o osamelú zamestnankyňu tak 31 týždňov a ak ide o zamestnankyňu, ktorej sa narodia dve a viac detí, vtedy má nárok na 37 týždňov materskej dovolenky). V takomto prípade sa do materskej dovolenky po pôrode nezapočíta "nevyčerpaná materská dovolenka" (napr. zamestnankyňa nastúpi na materskú dovolenku jeden týždeň pred pôrodom, päť nevyčerpaných týždňov sa jej "neprenesie" do materskej dovolenky po pôrode). Iná situácia by nastala v prípade, že by zamestnankyňa porodila skôr, ako bol určený predpokladaný deň pôrodu, patrí jej materská dovolenka v plnom rozsahu, t.j. odo dňa nástupu na materskú dovolenku jej patrí materská dovolenka v rozsahu 34 týždňov (prípadne 37 či 43 týždňov).

Čo sa týka čerpania materskej dovolenky po pôrode, Zákonník práce je prísnejší. Podľa § 168 ods. 4 Zákonníka práce **materská dovolenka nemôže byť kratšia ako 14 týždňov a nemôže sa skončiť ani prerušiť pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu.** Osobitná úprava platí, ak sa dieťa narodí mŕtve, prípadne zomrie počas čerpania

materskej dovolenky.[175] Takisto môže nastať situácia, že je dieťa zo zdravotných dôvodov umiestnené do ústavu, prípadne sa rodič prestane o dieťa starať, a v týchto situáciách rieši Zákonník práce prerušenie či nečerpanie materskej dovolenky.[176]

Na prehĺbenie starostlivosti o dieťa je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, **rodičovskú dovolenku až do troch rokov veku dieťaťa**. Ak ide o **dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav dieťaťa vyžadujúci osobitnú starostlivosť**, je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až **do šiestich rokov veku dieťaťa** (ďalej len „ďalšia rodičovská dovolenka"). Rodičovská dovolenka sa poskytuje v rozsahu, o aký rodič žiada, spravidla však vždy najmenej na jeden mesiac.[177]

Zákonník práce v § 169 garantuje v osobitnom rozsahu nárok na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku aj žene a mužovi, ktorý prevzal na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu dieťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ktoré mu bolo zverené rozhodnutím príslušných orgánov na neskoršie osvojenie alebo do pestúnskej starostlivosti, alebo dieťa, ktorého matka zomrela.[178]

---

[175] Podľa § 168 ods. 3 Zákonníka práce ak sa dieťa narodilo mŕtve, patrí žene materská dovolenka po dobu 14 týždňov. Podľa § 168 ods. 5 Zákonníka práce ak dieťa zomrie v dobe, keď je žena na materskej dovolenke alebo žena a muž na rodičovskej dovolenke, poskytuje sa im táto dovolenka ešte počas dvoch týždňov odo dňa úmrtia dieťaťa, najdlhšie do dňa, keď by dieťa dosiahlo jeden rok.

[176] § 168 Zákonníka práce:

(1) Ak dieťa zo zdravotných dôvodov prevzal do starostlivosti dojčenský ústav alebo iný liečebný ústav a žena a muž zatiaľ nastúpi do práce, preruší sa týmto nástupom materská dovolenka a rodičovská dovolenka najskôr po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu. Jej nevyčerpaná časť sa žene a mužovi poskytne odo dňa, keď prevzal dieťa z ústavu opäť do svojej starostlivosti a prestal preto pracovať, nie však dlhšie ako do troch rokov veku dieťaťa.

(2) Žene a mužovi, ktorý sa prestal starať o narodené dieťa a ktorého dieťa bolo z tohto dôvodu umiestnené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ako aj žene a mužovi, ktorého dieťa je v dočasnej starostlivosti detského domova alebo obdobného ústavu z iných ako zdravotných dôvodov, nepatrí materská dovolenka a rodičovská dovolenka za obdobie, počas ktorého sa o dieťa nestará.

[177] Podľa § 166 ods. 4 Zákonníka práce sa zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť, že rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce možno poskytnúť najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši päť rokov veku, a ak ide o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši osem rokov veku, a to najviac v rozsahu, v ktorom sa táto dovolenka v období podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce nečerpala.

[178] § 169 Zákonníka práce: (*2)* Materská dovolenka alebo rodičovská dovolenka podľa §166 ods. 1 sa poskytuje žene a mužovi odo dňa prevzatia dieťaťa v trvaní 28 týždňov, osamelej žene a osamelému mužovi v trvaní 31 týždňov a žene a mužovi, ktorý prevzal dve deti alebo viac detí, sa poskytuje v trvaní 37 týždňov, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku. Rodičovská dovolenka podľa § 166 ods.2 sa poskytuje v trvaní troch rokov odo dňa skončenia materskej

Ďalšia rodičovská dovolenka sa poskytuje len v prípade ak ide o dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav dieťaťa vyžadujúci osobitnú starostlivosť. Zákonník práce ani žiadny iný pracovnoprávny predpis neupravuje formálne ani obsahové náležitosti **dokumentu, ktorý by deklaroval dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav dieťaťa.** Je potrebné skúmať, kto je spôsobilý posúdiť zdravotný stav dieťaťa. Túto spôsobilosť má ošetrujúci lekár dieťaťa (je otázne, či postačuje len potvrdenie alebo je nevyhnutná forma lekárskeho posudku – ktorého náležitosti pre tieto účely neupravuje osobitný predpis). Ošetrujúcim lekárom môže byť všeobecný lekár pre deti a dorast, prípadne aj lekár, špecialista. Z potvrdenia o zdravotnom stave dieťaťa pre účely ďalšej rodičovskej dovolenky by malo vyplývať, že z dôvodu dlhodobo nepriaznivého zdravotného stavu vyžadujúceho osobitnú starostlivosť dieťaťa je potrebné, aby bolo naďalej v osobnej starostlivosti rodiča.

Počas ďalšej rodičovskej dovolenky (ako aj počas rodičovskej dovolenky do troch rokov veku dieťaťa) má rodič možnosť požiadať o rodičovský príspevok. Je potrebné upozorniť na to, že režim rodičovskej a ďalšej rodičovskej dovolenky ako významnej osobnej prekážky v práci na strane zamestnanca sa spravuje Zákonníkom práce a tento režim a túto úpravu je potrebné odlíšiť od právnej úpravy, ktorá stanovuje podmienky poberania rodičovského príspevku. Pre zamestnávateľa pre účely osobnej prekážky v práci nie je relevantné, či rodič – zamestnanec poberá rodičovský príspevok, dokonca nemá ani žiadny relevantný dôvod vedieť, či jeho zamestnanec – rodič poberá rodičovský príspevok. Zamestnávateľ pre účely rodičovskej a ďalšej rodičovskej dovolenky nie je oprávnený vyžadovať od zamestnanca – rodiča tie dokumenty, ktoré by rodič predkladal príslušnému úradu práce, sociálnych vecí a rodiny a ani tie dokumenty, rozhodnutia, ktoré vydáva tento úrad.

Posúdenie zdravotného stavu dieťaťa pre účely štátnej sociálnej dávky – rodičovského príspevku zo strany príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny je

---

dovolenky alebo rodičovskej dovolenky podľa prvej vety alebo odo dňa prevzatia dieťaťa, ktoré dovŕši tri roky veku, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku. Ak ide o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, rodičovská dovolenka sa poskytuje v trvaní šesť rokov odo dňa skončenia materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky podľa prvej vety alebo odo dňa prevzatia dieťaťa, ktoré dovŕši tri roky, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku.

(3) Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom dohodnúť, že ak ide o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, rodičovskú dovolenku možno poskytnúť najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši osem rokov veku, a to najviac v rozsahu, v ktorom sa táto dovolenka v období podľa odseku 2 tretej vety nečerpala.

postup, ktorý je v zmysle zákona č. 571/2009 Z.z. o rodičovskom príspevku v znení neskorších predpisov. Tento postup a právny predpis však neupravujú pracovnoprávny aspekt poskytovania rodičovskej dovolenky a ďalšej rodičovskej dovolenky ako osobnej prekážky v práci na strane zamestnanca a ani Zákonník práce sa na tento právny predpis neodvoláva.

Bolo by možné konštatovať, že pre čerpanie ďalšej rodičovskej dovolenky nie je potrebné zamestnávateľovi predkladať posudok posudkového lekára úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, ktoré vydáva pre účely štátnych sociálnych dávok. Dokonca aj zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov nespája v prípade rodiča – zamestnanca čerpanie rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce s poberaním rodičovského príspevku, napr. v § 26 zákona, upravujúcom prerušenie poistenia.

II. DÁVKY NEMOCENSKÉHO POISTENIA

Tehotenstvo a materstvo je vzhľadom na vyššie naznačený spoločenský rozmer oprávnene zaraďované medzi primárne a klasické sociálne udalosti, ktoré majú okrem ústavnoprávneho základu aj medzinárodné zakotvenie (najmä na európskej úrovni sú to revidovaná Európska sociálna charta z roku 1996[179], Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 102 o minimálnej norme sociálneho zabezpečenia z roku 1952[180] a Dohovor MOP č. 183 o ochrane materstva z roku 2000[181]).

Teória práva sociálneho zabezpečenia SR vymedzuje tehotenstvo a materstvo ako priamu prirodzenú a biologickú sociálnu udalosť, ktorá je okrem poskytovanej zdravotnej starostlivosti krytá peňažnými dávkami poisťovacieho systému (v rámci ktorého je to systém nemocenského poistenia) a systému štátnej sociálnej podpory[182]. Preto v ďalšej časti príspevku sa budeme venovať objasneniu podmienok spätých jednak s nárokom na dávky nahrádzajúce stratu príjmu v dôsledku tehotenstva a materstva ženy a muža v postavení poistenca nemocenského poistenia a jednak s nárokom na príspevky štátu smerujúce

[179] Publikovaná v Zbierke zákonov ako Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí SR č. 273/2009 Z. z. a záväzná pre SR od 1. júna 2009.

[180] Publikovaný v Zbierke zákonov ako Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí č. 461/1991 Zb.

[181] Publikovaný v Zbierke zákonov ako Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí SR č. 190/2002 Z. z..

[182] K vymedzeniu sociálnej udalosti tehotenstva a materstva pozri MATLÁK, J. a kol.: Právo sociálneho zabezpečenia. Plzeň: 2. vyd., Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012. s. 356. ISBN 978-80-7380-403-9. S. 69.

k podpore (biologického či náhradného) rodiča / rodičov pri starostlivosti o dieťa do 3 rokov veku , resp. do 6 rokov veku, s osobitným dôrazom na vytvorenie podmienok na podporu či zosúlaďovanie zárobkovej činnosti rodiča s jeho rodičovskými povinnosťami.

1. VYROVNÁVACIA DÁVKA

Dávková schéma vyrovnávacej dávky pozostáva z okolností, ktoré vyjadrujú situáciu povinnosti zamestnávateľa preradiť tehotnú zamestnankyňu alebo matku do konca 9. mesiaca po pôrode na inú prácu, pretože doterajšiu prácu nemôže vykonávať z dôvodu jej zákazu tehotným ženám alebo matkám do konca 9. mesiaca po pôrode[183] alebo podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo materstvo. V rámci dávkovej schémy sa vyžaduje preukázanie okolnosti, že po preradení na inú prácu dosahuje zamestnankyňa bez svojho zavinenia nižší príjem ako pred preradením. Za preradenie na inú prácu sa považuje aj zníženie normovaného výkonu zamestnankyne, oslobodenie od vykonávania niektorých pracovných činností, preradenie zamestnankyne na iné pracovisko alebo oslobodenie zamestnankyne od vykonávania nočnej práce.

Dávková formula vyrovnávacej dávky je 55% z rozdielu medzi mesačným vymeriavacím základom (*pomernou časťou mesačného vymeriavacieho základu, ak po jej preradení nevykonávala prácu počas celého príslušného mesiaca*) a vymeriavacím základom, z ktorého zamestnankyňa platí poistné na nemocenské poistenie v jednotlivých mesiacoch po preradení na inú prácu. Mesačný vymeriavací základ predstavuje 30,4167-násobok denného vymeriavacieho základu (ďalej len „DVZ“), ktorý vo svojej podstate je „hrubým“ zárobkom prepočítaným na 1 deň, z ktorého sa platilo poistného na nemocenské obdobie v sledovanom tzv. rozhodujúcom období. DVZ predstavuje podiel súčtu vymeriavacích základov, z ktorých poistenec zaplatil poistné na nemocenské poistenie v rozhodujúcom období a počtu dní rozhodujúceho obdobia (nezapočítavajú sa dni prerušenia povinného poistenia (§ 26 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení (ďalej len „ZoSP“)) a vylúčenia plnenia odvodovej povinnosti (§ 140 ZoSP)). Rozhodujúcim obdobím na určenie DVZ je predchádzajúci kalendárny rok, ak nemocenské poistenie trvalo k 1. januáru predchádzajúceho kalendárneho roka, a to nepretržite až ku dňu vzniku príslušnej sociálnej udalosti.

[183] Zoznam zakázaných prác je obsiahnutý v nariadení vlády SR č. 272/2004 Z. z..

Rozhodujúcim obdobím na určenie DVZ u zamestnanca je obdobie od vzniku nemocenského poistenia do konca kalendárneho mesiaca predchádzajúceho mesiacu, v ktorom vznikla daná sociálna udalosť, a to v situáciách:

a) ak nemocenské poistenie zamestnanca, za ktoré mal povinnosť platiť poistné (na nemocenské poistenie) vzniklo počas predchádzajúceho kalendárneho roka a súčasne trvalo min. 90 dní[184] alebo

b) ak nemocenské poistenie zamestnanca, za ktoré mal povinnosť platiť poistné (na nemocenské poistenie) vzniklo počas kalendárneho roka, v ktorom nastala daná sociálna udalosť a súčasne trvalo min. 90 dní.

Ak zamestnanec v predchádzajúcom kalendárnom roku nezískal obdobie nemocenského poistenia v rozsahu min. 90 dní[185], tak na určenie nemocenskej dávky sa aplikuje pravdepodobný denný vymeriavací základ. Pravdepodobný denný vymeriavací základ sa určí ako jedna 1/30 vymeriavacieho základu na platenie poistného, z ktorého by sa platilo poistné v kalendárnom mesiaci, v ktorom vznikla daná sociálna udalosť. Súčasne je ale výška PDVZ limitovaná hraničnou sumou stanovenou ako 1/30 minimálneho vymeriavacieho základu na platenie poistného samostatne zárobkovo činnou osobou (SZČO) a ktorá v roku 2015 predstavuje sumu 13,73.-€ na deň.

U SZČO je rozhodujúcim obdobím na určenie DVZ obdobie od vzniku nemocenského poistenia až do konca roka, ktorý predchádza roku vzniku danej sociálnej udalosti, a to za predpokladu, že povinné nemocenské poistenie SZČO vzniklo v predchádzajúcom kalendárnom roku. Rozhodujúcim obdobím na určenie DVZ je obdobie od vzniku nemocenského poistenia až do konca mesiaca predchádzajúceho mesiacu vzniku sociálnej udalosti, ak povinné nemocenské poistenie SZČO vzniklo v (aktuálnom) kalendárnom roku. Určovanie rozhodujúceho obdobia u osobitných modelových situácií na strane SZČO a následne aj na strane dobrovoľne nemocensky poistenej osoby, u ktorej sa vyžaduje nepretržitosť trvania nemocenského poistenia v rozsahu min. 26 týždňov, je upravené v § 54 ods. 6 až 8 ZoSP.

Podporné obdobie vyrovnávacej dávky je obdobie tehotenstva a materstva zamestnankyne počas ktorého dosahuje príjem z výkonu jej dovolenej práce, t. j. do nástupu

[184] Zákonodarca zmenou ZoSP od 1. januára 2013 (zákon č. 413/2012 Z. z.) „zostril“ referenčné obdobie min. 90 dní nemocenského poistenia o skutočnosť, že vyžaduje aby toto obdobie nebolo obdobím, počas ktorého je vylúčená povinnosť poistenca platiť poistné.

[185] Uvedené zahŕňa aj nižšie v texte naznačenú situáciu, keď sociálna udalosť vznikla v deň vzniku nemocenského poistenia zamestnanca.

na materskú dovolenku a po skončení materskej dovolenky najdlhšie do konca deviateho mesiaca po pôrode. Vyrovnávacia dávka patrí za celý kalendárny mesiac aj v prípade, keď bola zamestnankyňa preradená na inú prácu alebo jej preradenie skončilo počas kalendárneho mesiaca.

2. MATERSKÉ

Dávková schéma materského obsahuje podmienky na vznik nároku na materské a jeho výplatu, ktoré kryje stratu príjmu poistenkyne zo zárobkovej činnosti v dôsledku jej tehotenstva a materstva. Okrem všeobecných podmienok na vznik nároku na dávkové plnenie, akou je existencia nemocenského poistenia alebo plynutia 8–mesačnej ochrannej lehoty, ktorá z pohľadu zachovania vzniku nároku môže najskôr uplynúť 6 týždňov pred očakávaným dňom pôrodu a na strane zamestnankyne absencia príjmu z výkonu zárobkovej činnosti, ktorý predstavuje vymeriavací základ na platenie poistného (na strane SZČO a dobrovoľne poistenej osoby je to zaplatenie poistného správnej výške v sledovanom období), sú osobitnými podmienkami na vznik nároku:

- splnenie čakacej podmienky, t. j. preukázanie existencie nemocenského poistenia v rozsahu najmenej 270 dní v posledných 2 rokoch pred očakávaným dňom pôrodu (započíta sa aj prípadné obdobie prerušenia povinného poistenia z dôvodu čerpania (predchádzajúcej) rodičovskej dovolenky alebo poberania rodičovského príspevku a započítava sa rovnocenne aj obdobie získané z titulu dobrovoľného nemocenského poistenia) a
- po pôrode starostlivosť o novorodenca[186]; min. o dve z nich v situácii narodenia dvoch a viac detí.

Dávková formula materského je 65% DVZ[187], resp. PDVZ.

V rámci dávkovej schémy materského poukazujeme na interpretačné problémy všeobecnej podmienky (na strane zamestnankyne) založenej na vylúčení príjmu klasifikovaného ako vymeriavací základ na platenie poistného po obdobie trvania príslušnej

[186] Táto podmienka je splnená v prípade, ak je dieťa po narodení v ústavnej starostlivosti zdravotníckeho zariadenia. Ak sa poistenkyňa podľa lekárskeho posudku nemôže starať o dieťa z dôvodu nepriaznivého zdravotného stavu, tak výplata materského sa prerušuje až do dňa opätovného prevzatia dieťaťa do starostlivosti poistenkyne a nárok na výplatu materského trvá maximálne do dovŕšenia 3 rokov veku dieťaťa.

[187] Zákonodarca predložil v čase spracovávania tohto textu návrh na zvýšenie materského na 70% DZV (PDVZ) s účinnosťou od 1.1.2016.

sociálnej udalosti (§ 30 písm. b) ZoSP). Táto všeobecná podmienka je podľa nášho názoru nesprávne spájaná na strane nositeľa sociálneho poistenia iba s absenciou príjmu z tej pracovnej činnosti, z ktorej je zamestnankyňa ospravedlnená z plnenia pracovných povinností z dôvodu materskej dovolenky. Zdôrazňujeme, že zákonodarca túto podmienku označil za všeobecnú a nespojil s ňou žiadnu výnimku okrem príjmu, ktorý je dodatočne alebo oneskorene zamestnankyni vyplatený a okrem príjmu, ktorý neplynie za vykonanú prácu. Ak by sme prijali interpretáciu o absencii príjmu iba z poistného vzťahu (a teda aj príjmu zo zárobkovej činnosti zakladajúcej nemocenské poistenie), z ktorého sa poskytuje materské, tak uvedená podmienka stráca všeobecný charakter a najmä pri rovnocennosti nemocenských dávok by to znamenalo, že dočasne práceneschopný zamestnanec poberajúci nemocenské tiež môže bez porušenia liečebného režimu vykonávať zárobkovú činnosť z iného pracovnoprávneho či poistného vzťahu.

Podporné obdobie na výplatu materského je 34 týždňov, t. j. 6 týždňov pred očakávaným dňom pôrodu a 28 týždňov po pôrode. Tehotná poistenkyňa môže (po uznaní ošetrujúcim lekárom) nastúpiť na materskú dovolenku alebo môže jej vzniknúť nárok na materské najskôr 8 týždňov pred očakávaným dňom pôrodu a materské sa jej poskytuje 26 týždňov po pôrode. Ak je poistenkyňa osamelou matkou[188], tak celkové podporné obdobie je 37 týždňov. Ak poistenkyňa porodila dve alebo viac detí a súčasne aspoň o dve z nich sa stará, tak celkové podporné obdobie je 43 týždňov.

Minimálne podporné obdobie materského je 14 týždňov od vzniku nároku na materské a pri zachovaní podmienky poberania materského 6 týždňov po pôrode (aj v prípade ak novorodenec zomrie pri pôrode). Výnimka z minimálneho podporného obdobia je spätá so situáciou, ak poistenkyňa na základe vlastného uváženia nepožiada o priznanie materského v období 6 týždňov pred očakávaným dňom pôrodu, tak po uvedené obdobie jej zaniká nárok na výplatu materského. Obdobným dôvodom na krátenie podporného obdobia materského je, ak sa poistenec nestará o dieťa po určité obdobie s výnimkou obdobia svojho nepriaznivého zdravotného. Ak dieťa zomrie v období po uplynutí 14 týždňov od vzniku nároku na materské, tak podporné obdobie trvá ešte 2 týždne; max. však v rozmedzí celkového podporného obdobia.

[188] Osamelá poistenkyňa je slobodná, ovdovená, rozvedená žena alebo z iných vážnych dôvodov osamelá žena (napr. nezvestný muž, muž vo výkone trestu odňatia slobody), ktoré majú „ekonomický“ charakter osamelosti.

Nárok na materské má aj iný poistenec[189] ako iba poistenkyňa, ak splní čakaciu podmienku a podmienku starostlivosti o dieťa. Dôvodom pre priznanie materského inému poistencovi, ktorý prevezme dieťa do svojej starostlivosti, je:

- smrť matky; takým poistencom môže byť otec dieťaťa alebo manželka otca dieťaťa,
- matka sa nemôže z dôvodu nepriaznivého zdravotného stavu, ktorý podľa lekárskeho posudku trvá min. mesiac, starať o dieťa a súčasne nepoberá materské alebo rodičovský príspevok,
- matka po dohode s otcom dieťaťa (najskôr po 6 týždňoch po pôrode) a matka nepoberá materské alebo rodičovský príspevok,
- rozhodnutie súdu, ktorým bolo dieťa zverené inému poistencovi.

Podporné obdobie je pre iného poistenca, ktorý prevezme dieťa do starostlivosti 28 týždňov od vzniku nároku na materské (resp. 31 týždňov pre osamelého poistenca a 37 týždňov pre poistenca, ktorý prevzal dve alebo viac detí do starostlivosti), najdlhšie do dovŕšenia 3 rokov veku dieťaťa.

Ak sú uvedené požiadavky vrátane všeobecných podmienok nároku na dávku iným poistencom splnené, tak tento poistenec poberá materské vo vyššie uvedenom rozsahu bez započítania už predchádzajúceho podporného obdobia, ktoré čerpala poistenkyňa.

III. PRÍSPEVKY NA PODPORU STAROSTLIVOSTI O NOVORODENCA

Systém štátnej sociálnej podpory je relatívne ucelenou systémovou odpoveďou na ústavný záväzok štátu poskytovať pomoc rodine resp. rodičom pri starostlivosti o dieťa. Peňažné príspevky poskytované z tohto systému sú účelovo viazané na uvedenú generálnu úlohu. Čiastkovými a podpornými úlohami tohto systému vyjadrenými aj v štátnej rodinnej politike sú zaistenie rovnocenného postavenia medzi rôznymi skupinami rodičov, podpora samostatnosti a autonómnosti rodiny, podpora demografického vývoja spoločnosti a v neposlednom rade aj podpora voľby rodiča pri zosúlaďovaní výkonu zárobkovej činnosti a čerpania rodičovskej dovolenky (v tomto momente nazeráme na rodičovskú dovolenku v širšom kontexte dlhodobého obdobia starostlivosti o dieťa). Vecný rozsah systému (štátnej) sociálnej podpory tvoria jednotlivé účelovo vymedzené peňažné príspevky, ktorých výška je paušálne stanovená bez nadväznosti na inštitút životného minima, či na určitý kvantitatívny

[189] Iným poistencom je osoba, ktorej bolo dieťa zverené do starostlivosti, otec dieťaťa, manžel matky dieťaťa a manželka otca dieťaťa.

ukazovateľ výkonu zárobkovej činnosti vrátane zohľadnenia kvantity príspevkovej povinnosti v určitom sociálnopoisťovacom systéme. S naznačenou absenciou určitého kritéria / kritérií smerujúcich k identifikácii tých skupín rodičov starajúcich sa o dieťa, príp. súbežne so starostlivosťou vykonávajúcich aj zárobkovú činnosť, ktorí sú najviac odkázané na pomoc štátu vyslovujeme zásadný nesúhlas. V tejto časti príspevku uvádzame dávkové schémy príspevkov spätých v obdobím krátko po narodení s výnimkou prídavku na dieťa, ktorého účel (i keď sa poskytuje od narodenia dieťaťa) je predovšetkým spätý s obdobím starostlivosti o nezaopatrené dieťa počas jeho sústavnej prípravy na povolanie.

1. PRÍSPEVOK PRI NARODENÍ DIEŤAŤA

Poskytovanie tejto štátnej sociálnej dávky je upravené v zákone č. 383/2013 Z. z. o príspevku pri narodení dieťaťa a príspevku na viac súčasne narodených detí. Účelom príspevku pri narodení dieťaťa je zo strany štátu jednorázovo prispieť na pokrytie výdavkov spojených so zabezpečením nevyhnutných potrieb dieťaťa. Nakoľko tento príspevok je spätý s obdobím bezprostredne po pôrode, tak **oprávnenou osobou na uplatnenie nároku na príspevok** je matka, ktorá dieťa porodila. Otec dieťaťa je oprávnenou osobou iba v prípadoch, ak:

1. matka dieťaťa zomrela alebo po matke dieťaťa bolo vyhlásené pátranie alebo
2. dieťa bolo zverené do osobnej starostlivosti otca na základe právoplatného rozhodnutia súdu.

Podmienkami nároku na príspevok sú:

1. trvalý pobyt a súčasne bydlisko na území SR (t. j. objektivizované miesto, v ktorom má oprávnená sústredené najdôležitejšie záujmy) a
2. narodenie dieťaťa (*ak sa súčasne narodí viac detí, tak príspevok patrí na každé takto narodené dieťaťa*).

Nárok na príspevok nevzniká, ak oprávnená osoba súhlasila s osvojením dieťaťa, alebo ak dieťa bolo zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov (*náhradná starostlivosť, poručníctvo, predosvojiteľská starostlivosť, súdom uložená ochranná výchova dieťaťa*), ak je v postavení maloletej osoby bez rodičovských práv/povinností, ak sa dieťa narodilo mimo územia SR a príslušný štát už vyplatil dávku tohto účelu, ak už pred pôrodom bolo iné dieťa oprávnenej osoby zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ak matka po pôrode bez súhlasu poskytovateľa opustila zdravotnícke zariadenie, ak sa matka

od 4. mesiaca tehotenstva nezúčastňovala min. raz mesačne preventívnych lekárskych prehliadok u lekára špecialistu (gynekológia a pôrodníctvo) a napokon ak neuzatvorila pre dieťa dohodu poskytovaní všeobecnej ambulantnej starostlivosti (*pediatrická ambulancia*).

Suma príspevku je závislá od poradia pôrodu a dožitia dieťaťa. Suma príspevku je v prípade 1. až 3. pôrodu 829,86.-€ na dieťa, ktoré sa dožilo aspoň 28 dní. Ak sa dieťa nedožilo alebo ide o prípad 4. alebo ďalšieho pôrodu, tak suma príspevku predstavuje 151,37.-€.

Suma príspevku sa zvyšuje o 75,69.-€ na každé dieťa v situácii, ak sa súčasne narodia 2 alebo viac detí a najmenej dve z nich sa dožili 28 dní.

2. PRÍSPEVOK NA VIAC SÚČASNE NARODENÝCH DETÍ

Príspevok má rovnaké formálne ukotvenie ako vyššie uvedený príspevok pri narodení dieťaťa. Tento raz ročne poskytovaný príspevok štátu je určený na zvýšené výdavky, ktoré vznikajú v súvislosti so starostlivosťou o tri alebo viac súčasne narodených detí alebo v priebehu dvoch rokov opätovne narodené súčasne 2 deti alebo viac súčasne narodených detí.

Oprávnenou osobou na uplatnenie a priznanie príspevku rodičom je rodič detí (jeden z rodičov na základe dohody[190]) alebo osoba, ktorá prevzala deti do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe právoplatného rozhodnutia súdu.

Podmienky nároku na príspevok sú:

1. trvalý pobyt a súčasne bydlisko na území SR oprávnenej osoby a detí,
2. riadna starostlivosť o deti (v interpretačnom rozmere zaistenia zdravého psychického a fyzického vývinu dieťaťa, ktorý sa dosahuje zdravotnou starostlivosťou, hygienou, výchovou, výživou a vzdelávaním dieťaťa) a
3. najmenej tri z detí sú vo veku do 15 rokov.

Nárok na príspevok na viac súčasne narodených detí vzniká na každé dieťa v kalendárnom roku raz. **Suma príspevku na viac súčasne narodených detí** je 110,36.-€. Valorizácia súm oboch druhov príspevkov je fakultatívna, nakoľko závisí od rozhodnutia vlády SR, pričom ju je možné uskutočniť k 1. septembru príslušného roka.

[190] Ak sa rodičia nedohodnú, tak sa aplikuje sa pravidlo priority, t. j. ten z rodičov je oprávnenou, ktorý si ako prvý uplatnil nárok na tento príspevok.

3. RODIČOVSKÝ PRÍSPEVOK

Právna regulácia tejto štátnej sociálnej dávky je obsiahnutá v zákone č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku. Tento príspevok zákonodarca legálne vymedzil ako pravidelne opakujúcu sa štátnu sociálnu dávku, ktorej účelom je prispieť rodičovi ako oprávnenej osobe na zabezpečovanie riadnej starostlivosti o dieťa 1. do troch rokov veku 2. s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom do šiestich rokov veku alebo 3. do šiestich rokov veku dieťaťa, ktoré je zverené osobe do náhradnej starostlivosti najviac po obdobie 3 rokov od právoplatnosti prvého súdneho rozhodnutia o jeho zverení.

Oprávnenou osobou na uplatnenie nároku na rodičovský príspevok je nielen

a) rodič dieťaťa,
b) osoba, ktorej je dieťa zverené do jednej z foriem náhradnej starostlivosti s výnimkou ústavnej starostlivosti a opatrovníctva ale aj
c) manžel rodiča dieťaťa, ak žije s rodičom dieťaťa v domácnosti.

Oprávnenou osobou môže byť iba jeden z rodičov, a to aj v prípade, ak je v rodine viac detí, ktoré spĺňajú znaky dieťaťa na účely poskytnutia rodičovského príspevku.

Dávková schéma rodičovského príspevku vyžaduje od oprávnenej osoby splnenie nasledovných podmienok:

1. riadna starostlivosť oprávnenej osoby aspoň o jedno dieťa (*ktoré bolo už vyššie vymedzené prostredníctvom veku a zdravotného stavu*), pričom ak sa o dieťa stará viac oprávnených osôb, nárok na príspevok má iba jedna podľa dohody (platí aj v prípade súdneho zverenia dieťaťa do striedavej starostlivosti oboch rodičov alebo ak súd schváli dohodu rodičov) a
2. trvalý pobyt alebo prechodný pobyt oprávnenej osoby na území SR vrátane trvalého pobytu alebo prechodného pobytu dieťaťa na území SR.

Riadnou starostlivosťou o dieťa je osobná starostlivosť poskytovaná dieťaťu v interpretačnom rozmere už načrtnutom u príspevku na viac súčasne narodených detí, pričom na kvalitatívnu úroveň tejto starostlivosti zákonodarca kladie aj starostlivosť zabezpečovanú inou plnoletou fyzickou osobou alebo právnickou osobou. Čím sa rodičovi vytvára možnosť aktívne vykonávať zárobkovú činnosti aj popri starostlivosti o dieťa.

Nárok na rodičovský príspevok nevzniká, ak (sa) oprávnená osoba:

1. a dieťa zdržiavajú mimo územia členských štátov EÚ alebo EHP a Švajčiarska a súčasne nie je verejne zdravotne poistená v SR alebo

2. má nárok na materské (alebo aj nárok obdobnú dávku z cudziny), ktorej suma je vyššia ako suma rodičovského príspevku poskytovaného podľa vnútroštátnych predpisov alebo
3. poberá z „tretieho“ štátu mimo členských štátov EÚ alebo EHP a Švajčiarska rodičovský príspevok alebo materské, prípadne im obdobnú dávku, alebo
4. je rodičom ďalšieho dieťaťa, ktoré je zverené do náhradnej starostlivosti inej osoby (*druhého rodiča, pestúna, budúcich osvojiteľov, poručníka či inej fyzickej osoby*) vrátane súdom nariadeného predbežného opatrenia a súčasne na starostlivosť o takéto dieťa je už poskytovaný rodičovský príspevok alebo
5. je maloletým rodičom.

Výška rodičovského príspevku je 203,20.- € mesačne (*a to už od roku 2014, keďže od tohto obdobia nedošlo k uplatneniu zakotveného mechanizmu zvyšovania súm životného mimina).* Výška rodičovského príspevku sa zvyšuje o 25% na každé dieťa narodené pri jednom a tom istom pôrode za podmienky zabezpečenia starostlivosti o toto dieťa oprávnenou osobou (*napr. v prípade dvojičiek je to suma 254.-€*).

Výška rodičovského príspevku sa poskytuje v polovičnej sume, ak oprávnená osoba nedbá najmenej tri po sebe nasledujúce kalendárne mesiace o riadne plnenie povinnej školskej dochádzky ďalšieho dieťaťa v jej starostlivosti[191].

Ak sa oprávnenej osobe vypláca za celý kalendárny mesiac materské alebo obdobná dávka v sume nižšej ako je suma rodičovského príspevku, tak rodičovský príspevok sa počas tohto obdobia poskytuje v sume rozdielu medzi sumou rodičovského príspevku a sumou materského alebo účelom obdobnej dávky.

Napokon príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny neposkytuje rodičovský príspevok oprávnenej osobe ale ním určenému osobitnému príjemcovi (*buď obci, v ktorej má oprávnená osoba trvalý pobyt alebo inej fyzickej osobe, ktorá zabezpečí účelné využitie príspevku*), ak:

1. oprávnená osoba je v hmotnej núdzi a sama má na účely zabezpečovania dávky v hmotnej núdzi a príspevkov k tejto dávke určeného osobitného príjemcu, alebo
2. oprávnená osoba má určeného osobitného príjemcu na zabezpečenie poskytovania prídavku na dieťa z dôvodu nevyužívania prídavku na dieťa v súlade s jeho zákonným účelom, alebo
3. na žiadosť oprávnenej osoby.

[191] V takto zníženej sume sa rodičovský príspevok poskytuje najmenej počas troch mesiacov od prvého dňa v mesiaci, v ktorom škola oznámila túto príslušnému úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.

Suma rodičovského príspevku podlieha pravidelnému zvyšovaniu k 1. januáru kalendárneho roka (*a to o súčin koeficientu, o ktorý sa zvýšili sumy životného minima v predchádzajúcom roku*).

4. PRÍSPEVOK NA STAROSTLIVOSŤ O DIEŤA

Podmienky poskytovania tohto príspevku ako pravidelne opakujúcej sociálnej dávky sú upravené v zákone č. 561/2008 Z. z. s rovnomenným názvom. Príspevok bol v prvotnom legislatívnom vyjadrení vytvorený ako alternatíva pre pracujúceho rodiča, ktorému nevznikol nárok na rodičovský príspevok práve z dôvodu výkonu zárobkovej činnosti alebo štúdia na strednej alebo vysokej škole. Účelom príspevku, aj vzhľadom na uvedené, je prispieť oprávnenej osobe na úhradu výdavkov vynaložených na starostlivosť o dieťa do troch rokov veku alebo do šiestich rokov veku s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom zaisťovanú poskytovateľom starostlivosti.

Zakotvenie rozsahu **oprávnenej osoby** na uplatnenie nároku na príspevok na starostlivosť o dieťa je podstatne zúžené na rozdiel od rodičovského príspevku, nakoľko takouto osobou je iba rodič alebo výlučne rodič, ktorému zveril súd dieťa do starostlivosti.

Ak je viac oprávnených osôb, patrí príspevok na starostlivosť na to isté dieťa len jednej z nich. V porovnaní s rodičovským príspevkom príspevok na starostlivosť o dieťa **patrí oprávnenej osobe na každé dieťa**, ktoré spĺňa vyššie uvedenú vekovú podmienku.

Dávková schéma príspevku na starostlivosť pozostáva z podmienok:

1. výkon zárobkovej činnosti , ktorá zakladá povinné dôchodkové poistenie v rámci poistnej kategórie zamestnanca alebo SZČO[192], štúdium dennou formou na strednej škole alebo na vysokej škole v dennej forme oprávnenou osobou,
2. poskytovanie starostlivosti dieťaťu poskytovateľom na území SR a
3. trvalý pobyt alebo prechodný pobyt dieťaťa a oprávnenej osoby na území SR.

Prostredie, v ktorom sa vykonáva starostlivosť o dieťa je spravidla podmienené kategóriou poskytovateľa starostlivosti o dieťa, ktorým je:

- predškolské zariadenie (*materská škola, jasle, materské centrum*) alebo

[192] Na roveň dôchodkovému poisteniu zákonodarca kladie aj dôchodkové poistenie v cudzine a účasť na výsluhovom zabezpečení SR. Za výkon zárobkovej činnosti sa považuje aj poberanie materského vrátane poberania obdobných dávok z cudziny najdlhšie do 6. týždňa po narodení ďalšieho dieťaťa, na ktoré sa neviaže poskytovanie príspevku.

- iná právnická osoba, ktorá poskytuje starostlivosť dieťaťu (*súkromné zariadenie*) alebo
- fyzická osoba, ktorá poskytuje profesionálnu starostlivosť o dieťa na základe živnostenského oprávnenia alebo
- iná fyzická osoba, ktorej sa nevypláca rodičovský príspevok (*napr. rodinný príslušník*) alebo
- rodič, ktorý vykonáva zárobkovú činnosť a nezabezpečí starostlivosť o svoje dieťa vyššie uvedenými poskytovateľmi (*napr. ak rodič vykonáva domácku prácu*).

Nárok na príspevok nevznikne, ak sa jednej z oprávnených osôb (alebo manželovi oprávnenej osoby) **poskytuje materské** alebo obdobná dávka v cudzine po uplynutí 6. týždňa odo dňa narodenia ďalšieho dieťaťa **alebo rodičovský príspevok** prípadne obdobná dávka v cudzine. Ďalej nárok na príspevok nevznikne aj prípade, ak jeden z rodičov má nárok na materské (*na dieťa späté so žiadosťou o príspevok*) z cudziny alebo sa jednému z rodičov poskytuje príspevok na služby pre rodinu s deťmi, ktorý je súčasťou systému opatrení vzdelávania a prípravy na trh práce.

Výška príspevku na starostlivosť o dieťa závisí od sumy preukázaných výdavkov vynaložených na starostlivosť (doklad o finančnej úhrade poskytovateľovi starostlivosti), maximálne však do sumy 230,- € mesačne. V prípade, ak je poskytovateľom starostlivosti sám rodič alebo fyzická osoba, ktorej sa nevypláca rodičovský príspevok, je výška príspevku 41,10.- € mesačne.[193]

ZÁVER

Právna úprava dávkových plnení pokrývajúcich sociálnu udalosť tehotenstva a materstva je kombináciou sociálnoprávnej ochrany zárobkovo činných osôb (tehotnej zamestnankyne či zamestnankyne krátko po pôrode a ich obdoby vo výkone samostatnej zárobkovej činnosti) a pomoci štátu v „príspevkovej“ podobe pri zaisťovaní starostlivosti rodiča o dieťa. Materské ako nemocenská dávka poistno-odvodového systému nemocenského poistenia vybudovaného na príjmoch dosahovaných (určenými) zárobkovo činnými skupinami je spôsobilé zaistiť ekonomicky aktívnej žene (mužovi v predvídaných situáciách) primeranú náhradu za stratu príjmu počas obdobia krátko pred pôrodom a po

[193] V čase spracovania tohto príspevku bol predložený návrh zákona na zvýšenie sumy príspevku na starostlivosť o dieťa na 280.-€, ak má poskytovateľ súkromnoprávny charakter a v prípade predškolského zariadenia zaradeného do siete zariadení SR tohto druhu na max. 80,-€. Návrh zákona obsahuje účinnosť od januára 2016.

pôrode. Prílišná miera ekvivalencie zakotvená v poistno-dávkových vzťahoch tohto systému, ale nevytvára dostatočnú ochranu pre nízkopríjmové zárobkovo činné osoby (ženy) a odhliadnuc od dobrovoľného poistenia ani pre skupiny osôb s odôvodnenou potrebou zvýšenej ochrany. Medzi túto posledne menovanú skupinu osôb podľa nášho názoru patria študentky vyňaté z povinného nemocenského poistenia. Pre tieto skupiny osôb síce zákonodarca pripravil inštitút dobrovoľného nemocenského poistenia, ale podmienil ho aj dojednaním resp., trvaním dobrovoľného dôchodkového poistenia a zároveň na ňom „odvodovo" neparticipuje a ani ho v týchto intenciách inak neznevýhodňuje či neoslobodzuje.

Vo vzťahu k štátnym sociálnym dávkam zameraných na podporu starostlivosti rodiča o dieťa v období po pôrode a krátko po ňom zvýrazňujeme potrebu zakotvenia kritérií pre poskytovanie pravidelne opakujúcich príspevkov, príp. poskytovania ich vo zvýšenej sume, až po „testovaní" zvýšenej potreby pomoci rodičovi / rodičom zo strany štátu. Osobitne to platí pre poskytovanie rodičovského príspevku, keďže k nastaveniu dávkových schém jednorazových príspevkov spätých s obdobím tesne po pôrode nemáme zásadné výhrady. K rodičovskému príspevku poznamenávame, že „pôvodná" právna úprava zákona č. 571/2009 Z. z. účinná od. 1. januára 2010 prezentovala koncepciu rodičovského príspevku ako príspevku v podobe tzv. sociálnej mzdy, ktorej účelom bolo kompenzovať stratu možnosti vykonávať zárobkovú činnosť v dôsledku poskytovanej osobnej starostlivosti dieťaťu[194]. Uvedené sa prejavilo na formulácii podmienok spojených s poskytovaním rodičovského príspevku do podoby vylúčenia výkonu zárobkovej činnosti a podľa nášho názoru správneho prístupu vyjadreného v zohľadňovaní výkonu zárobkovej činnosti v období pred očakávaným dňom pôrodu v podobe splnenia tzv. čakacej podmienky na vznik nároku na materské (*t.j. priznania materského alebo min. splnenia podmienky 270 dní účasti na nemocenskom poistení v posledných 2 rokoch pre pôrodom*). Posledne uvedená požiadavka bolo previazaná s poskytovaním vyššej sumy príspevku. V naznačenom kontexte predchádzajúcej právnej úpravy poskytovania rodičovského príspevku vnímame aktuálny prístup v poskytovaní rodičovského príspevku v spojitosti s poskytovaním príspevku na starostlivosť o dieťa za nesystémovú.

[194] Túto koncepciu obsahovala aj predchádzajúca právna úprava, a to zákon č. 280/2002 Z. z. účinný od 1. novembra 2002 až do 31. decembra 2009, ktorá ju vyjadrovala do 30. júna 2005 s tou odchýlkou, že výkon zárobkovej činnosti popri starostlivosti o dieťa znamenal zníženú sumu rodičovského príspevku.

ZAMYŠLENÍ NAD NĚKTERÝMI ASPEKTY PRACOVNÍ CESTY V SOUVISLOSTI S PRACOVNÍ DOBOU

THOUGHTS ON SEVERAL ASPECTS OF BUSINESS TRIP IN RELATION TO REMUNERATION

Mgr. Nelly Springinsfeldová*

ANNOTATION

This article explores several problematic aspects of business trip from the perspective of different portions of working hours putting emphasis on remuneration. An employee on a business trip is obliged to to perform work outside the place of work that the contracting parties agreed on in the employment contract. An employee on a business trip is entitled to wage and to compenstation for the expenses. This article does not deal with such compensation.

I. VYSLÁNÍ ZAMĚSTNANCE NA PRACOVNÍ CESTU

Vyslání zaměstnance na pracovní cestu představuje právní způsob změny jednoho z prvků pracovního poměru - obsahu, konkrétně jde o dočasnou změnu jedné z podstatných náležitostí pracovní smlouvy, místa výkonu práce. Právní úprava vysílání na pracovní cestu je obsažena v ustanovení § 42 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších přepisů (dále jen „zákoník práce“).

Možnost vysílání na pracovní cestu představuje flexibilní nástroj, jehož prostřednictvím může zaměstnavatel (dále též „vysílající zaměstnavatel“) překonat sjednané místo výkonu práce a dočasně vysílat své zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než je místo nebo místa výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě.

Dohodnuté místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána, jsou dle § 34 zákoníku práce jednou z podstatných náležitostí pracovní smlouvy. Místo nebo místa výkonu práce mohou ujednat strany pracovní smlouvy dle svých potřeb, a to na širší nebo užší bázi (celá ČR vs. konkrétní patro v sídle zaměstnavatele). Lze říci, že v pracovní smlouvě sjednané místo nebo místa výkonu práce vymezují hranice dispoziční pravomoci

* **D**oktorand, Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení Právnické fakulty Masarykovy univerzity.

zaměstnavatele související s (ne)možností změnit sjednané místo výkonu práce jednostranně bez dalšího.

Jak již bylo uvedeno výše, zaměstnanec tedy může být vyslán k výkonu práce na jiné místo, než které má sjednané v pracovní smlouvě jako místo nebo místa výkonu práce. Pokud je v pracovní smlouvě využita možnost sjednání více míst výkonu práce, považuje se za pracovní cestu vyslání zaměstnance zaměstnavatelem mimo tato sjednaná místa výkonu práce.[195] Zaměstnavatel zde není limitován nutností vyslat zaměstnance k výkonu práce do jiného místa „*v rámci zaměstnavatele*“, jako je tomu u přeložení v souladu s dikcí ustanovení § 43 zákoníku práce. Vysílající zaměstnavatel může zaměstnance vyslat nejen do své jiné organizační složky, ale například i k jinému zaměstnavateli, v rámci teritoriálního ohraničení jak na území České republiky (dále též „tuzemská pracovní cesta“), tak i v zahraničí.[196]

Vyslání na pracovní cestu je dle § 42 zákoníku práce časově omezeno, zaměstnanec tedy nemůže vykonávat práci mimo místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě trvale. Zákoník práce stanoví, že jde o vyslání „*na dobu nezbytné potřeby*“, nicméně bližší specifikace případného omezení doby trvání není poskytnuta. Záleží vždy na individuálních okolnostech daného případu a jejich posouzení, jaký časový úsek lze pod sousloví „*doba nezbytné potřeby*“ podřadit. Jelikož není délka trvání zákonem blíže omezena, lze předmětné časové ohraničení interpretovat ve smyslu nutnosti vykonat nějakou činnost, která je předmětem jeho pracovní cesty, pro niž byl zaměstnanec na pracovní cestu vyslán a která může být charakteru jak jednorázového, krátkodobého, tak i dlouhotrvajícího.

Domnívám se, že v souladu se zásadou „*co není zakázáno, je dovoleno*“, si mohou strany pracovního poměru smluvně ujednat časové omezení (např. stanovení horní hranice počtu dní, na něž lze zaměstnance vyslat na pracovní cestu) nebo bližší teritoriální vymezení (např. pouze Jihomoravský kraj[197]) v souvislosti s vysíláním zaměstnance na pracovní cesty.

[195] Bělina, M.; Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 1610 s. ISBN 9788074002908. S. 264.

[196] Viz ustanovení § 154 zákoníku práce.

[197] Při dodržení pravidla, že zaměstnanec musí být vyslán k výkonu práce na jiné místo, než které má sjednané v pracovní smlouvě jako místo nebo místa výkonu práce.

II. SOUHLAS ZAMĚSTNANCE

O vyslání zaměstnance na pracovní cestu rozhoduje zaměstnavatel, nikoli sám zaměstnanec.[198] Zákoník práce ale stanovuje, že zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na pracovní cestu pouze na základě dohody s ním. Podmínkou platnosti právního jednání zaměstnavatele je tedy předem udělený souhlas zaměstnance s vysláním na pracovní cestu.[199]

Zákoník práce blíže nestanovuje, v jaké formě musí příslušná dohoda být. Dohoda může být jak písemná, tak ústní, anebo dokonce vyjádřená pouze konkludentně, tedy zaměstnanec podle pokynů zaměstnavatele bez dalšího nastoupí na pracovní cestu.[200] Pro předcházení případným sporům je vhodné doporučit písemně uzavřenou dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Dohoda nemusí být uzavřena současně s uzavřením pracovní smlouvy, ale k jejímu uzavření může dojít kdykoliv v průběhu trvání pracovního poměru, dle potřeby zaměstnavatele.

Zaměstnanec může dávat souhlas před vysláním na každou konkrétní pracovní cestou samostatně. Zaměstnavatel ale může předejít nutnosti opakovaně žádat zaměstnance o udělení souhlasu před každou jednou pracovní cestou sjednáním tzv. generálního (obecného) souhlasu s vysíláním na pracovní cesty. Zaměstnanec tímto svým počinem vkládá do rukou zaměstnavatele značnou moc ve formě možnosti jednostranného vysílání zaměstnance na pracovní cesty kdykoliv do budoucna. Patřičný obecný souhlas může být obsažen v individuální smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ať už přímo v pracovní smlouvě jako součást tzv. dalších obsahových náležitostí, anebo v jiné dohodě (nepojmenovaná smlouva dle § 1746 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník[201]; dále jen „občanský zákoník“). Jsem toho názoru, že v případě ústní dohody nebo konkludentního udělení souhlasu s pracovní cestou nelze ale hovořit o sjednání předchozího obecného souhlasu, jelikož tento by měl být, na základě výše uvedeného, učiněn v písemné formě.

[198] Hůrka, P. a kol. *Pracovní právo.* 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 575 s. ISBN 9788073805401. S. 158.
[199] Galvas, M. a kol. *Pracovní právo.* 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. ISBN 9788021058521. S. 265 a 281.
[200] Důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
[201] Ustanovení § 1746 občanského zákoníku: *„(2) Strany mohou uzavřít i takovou smlouvu, která není zvláště jako typ smlouvy upravena*.“

III. ZVÝŠENÁ OCHRANA

Možnost zaměstnavatele vysílat zaměstnance na pracovní cestu je u konkrétního okruhu osob omezena, a to prostřednictvím modifikace udílení souhlasu s jejím absolvováním oproti běžné úpravě. Výjimku představuje skupina osob, která vyžaduje intenzivnější ochranu, zejména z důvodu péče o malé dítě, konkrétně jde o[202]:

- těhotné zaměstnankyně,
- zaměstnankyně a zaměstnance pečující o dítě do věku 8 let,
- osamělá zaměstnankyně a osamělý zaměstnanec, kteří pečují o dítě, dokud dítě nedosáhlo 15 let věku,
- zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby[203], a to ve stupni II (středně těžká závislost), stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).

Pokud jsou zaměstnankyně nebo zaměstnanec spadající do uvedeného okruhu osob vysláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo mimo obvod obce svého bydliště, pak nepostačuje předem udělený obecný (generální) souhlas s vysíláním na pracovní cesty, ale je nutný (individuální) souhlas s každým jedním takovýmto vysláním na konkrétní pracovní cestu. Ani v tomto případě není stanovena forma souhlasu. Zaměstnankyně nebo zaměstnanec mohou individuální souhlas vyjádřit písemnou formou, ústně, nebo projevit konkludentně. Výše uvedené platí, i pokud zaměstnankyně nebo zaměstnanec udělili zaměstnavateli písemně obecný souhlas v individuální smlouvě (např. v pracovní smlouvě), a až poté nastaly zákonem vymezené životní situace, s kterými je spojeno zařazení zaměstnankyně a zaměstnance do okruhu osob, u nichž je vyžadován individuální souhlas s vysláním na každou pracovní cestu, a to po zákonem vymezenou dobu trvání těchto životních situací. Poté co odezní životní situace, s nimiž zákon spojuje vyšší míru právní ochrany, se využívání dříve písemně uděleného souhlasu zaměstnankyně nebo zaměstnance v individuální smlouvě vrátí do původního režimu.

Nicméně v případě vyslání takto chráněné zaměstnankyně nebo zaměstnance na pracovní cestu v obvodu obce jejich pracoviště nebo bydliště se na ně vztahují stejná pravidla jako na ostatní zaměstnance. Za předpokladu, že udělili v individuální smlouvě

[202] Viz ustanovení § 240 zákoníku práce.

[203] Dle § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů. Jednotlivé úrovně jsou odstupňovány dle počtu základních životních potřeb, které není osoba schopna zvládat.

obecný souhlas s vysíláním na pracovní cesty, mohou být na jeho základě vysíláni na pracovní cesty v rámci takto vymezené oblasti.

Dotyčné ustanovení nezakotvuje pro uvedené skupiny zaměstnanců absolutní zákaz vysílání na pracovní cestu, nicméně je chrání před nepříznivými dopady, které by pro ně vysílání na pracovní cesty (v souvislosti s uděleným obecným souhlasem) mohlo mít z pohledu jejich rodinného života.

IV. KDO MŮŽE VYSÍLAT?

Zákoník práce stanoví, že zaměstnance na pracovní cestu vysílá zaměstnavatel. I s ohledem na dikci ustanovení § 11 a § 302 zákoníku práce je oprávněn vysílat zaměstnance na pracovní cestu také vedoucí zaměstnanec.[204] Zpravidla se bude jednat o bezprostředně nadřízeného vedoucího zaměstnance. V otázce, zda může zaměstnance na pracovní cestu vyslat i jiný vedoucí zaměstnanec vysílajícího zaměstnavatele, přináší odpověď judikatura, která konstatuje, že „*zaměstnanec je povinen vykonat pracovní cestu, i když si je vědom toho, že ho na pracovní cestu vysílá vedoucí zaměstnanec, který k tomu není podle vnitřních předpisů zaměstnavatele oprávněn*“.[205]

Po vyslání zaměstnance na pracovní cestu zůstává řídící pravomoc v rukou vysílajícího zaměstnavatele, resp. vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal, ledaže je zaměstnanec vyslán k plnění svých úkolů do jiné organizační složky v rámci svého zaměstnavatele nebo k jinému zaměstnavateli, pak může být dispoziční pravomoc přenesena na jiného vedoucího zaměstnance příslušného zaměstnavatele nebo i na jiného zaměstnavatele. Pověření musí obsahovat vymezení rozsahu, v jehož mezích může příslušná pověřená osoba dávat zaměstnanci pracovní pokyny a organizovat, řídit a kontrolovat jeho práci. Zaměstnanec musí být s pověřením a jeho obsahem seznámen. Zákoník práce nestanovuje formu pověření, nicméně jsem toho názoru, že na základě výše uvedeného je více než žádoucí pověření písemné. Pověření vedoucí zaměstnanci jiného zaměstnavatele ale nemohou vůči tomuto zaměstnanci právně jednat[206] jménem vysílajícího zaměstnavatele.

[204] K bližšímu vymezení vedoucího zaměstnance viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 01. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1527/2003.

[205] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3077/2000.

[206] Ustanovení § 545 občanského zákoníku stanovuje: „*Právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran*.“

V. JEDNOTLIVÉ ÚSEKY PRACOVNÍ DOBY V RÁMCI PRACOVNÍ CESTY

Pracovní cestu lze rozdělit na dílčí etapy ve spojitosti s jednotlivými úseky pracovní doby. Ne všechny fáze pracovní cesty jsou považovány za plnění pracovních úkolů či úkony v přímé souvislosti s ním a ne za všechny části pracovní cesty náleží zaměstnanci mzda nebo plat, příp. jejich náhrada. V prvé řadě je nutné rozlišovat, zda jde v konkrétní situaci o plnění pracovních úkolů či nikoliv a zda se tak děje ve stanovené pracovní době nebo mimo ni. I přesto, že dochází k dočasné změně místa výkonu práce, může zaměstnavatel ukládat zaměstnanci na pracovní cestě pracovní úkoly toliko v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě[207].

Činnost zaměstnance, která je předmětem pracovní cesty[208] vykonávaná na místě, které je cílem pracovní cesty, se považuje za plnění pracovních úkolů ve smyslu ustanovení § 273 zákoníku práce, a jde tedy o výkon práce.[209] Za plnění pracovních úkolů na pracovní cestě se dále považuje také jiná činnost, kterou zaměstnanec vykonává na příkaz zaměstnavatele nebo z vlastní iniciativy, nepotřebuje-li k ní zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele.

Plní-li zaměstnanec na pracovní cestě pracovní úkoly ve stanovené pracovní době[210], přísluší mu (v souladu s § 109 zákoníku práce) za vykonanou práci mzda nebo plat. Pokud zaměstnanec plní pracovní úkoly nad rámec rozvržené pracovní směny ve smyslu § 93 zákoníku práce, jedná se o práci přesčas a zaměstnanci za dobu práce přesčas přísluší vedle mzdy nebo platu také zákonný příplatek (dle § 114 a 127 zákoníku práce), pokud se se zaměstnavatelem nedohodli na poskytnutí náhradního volna.

Ustanovení § 210 zákoníku práce zakotvuje, že doba, kterou zaměstnanec stráví na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do pracovní doby, se považuje za tzv. jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele. Sem lze zahrnout kupříkladu i cestu, resp. přesun do místa, které je cílem pracovní cesty a zpět.[211] V takovém případě se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí.[212]

---

[207] Bělina, M.; Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 1610 s. ISBN 9788074002908. S. 266.

[208] Předmětem pracovní cesty je výkon práce za stanovených podmínek.

[209] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 05. 01. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4834/2010.

[210] Dle ustanovení § 81 zákoníku práce rozvrhuje pracovní dobu zaměstnavatel. Povinnost zaměstnavatele vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby se vztahuje i na institut pracovní cesty (§ 84 zákoníku práce).

[211] Bez ohledu na to, zda jde o tuzemskou nebo zahraniční pracovní cestu.

Pokud by zaměstnanci mzda nebo plat v důsledku způsobu odměňování ušly[213], přísluší mu jejich náhrada, a to ve výši průměrného výdělku.

Právní předpisy dobu, kterou zaměstnanec stráví na pracovní cestě jinak než plněním pracovních úkolů, a která nespadá do pracovní doby, blíže neupravují. Cesta, resp. přesun do místa, které je cílem pracovní cesty a zpět mimo rozvrženou pracovní směnu zaměstnance se jako plnění pracovních úkolů neposuzuje.[214] Zaměstnanci v tomto případě nepřísluší žádná z výše uvedených finančních náhrad, která by kompenzovala zásah do jeho soukromého života a volného času.

Na okraj je také nutné zmínit, že takto strávená doba se považuje za dobu odpočinku zaměstnance v souladu s dikcí § 78 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Zaměstnanec tak není chráněn zákonnou spodní hranicí nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami zakotvenou v § 90 zákoníku práce.[215] Pokud kupříkladu zaměstnanec několik hodin cestuje (vlakem, letadlem, lodí, silničním motorovým vozidlem, včetně tzv. referentských vozidel apod.) z místa, které bylo cílem jeho pracovní cesty zpět, vrátí se domů v 6:00 a tentýž den mu začíná pracovní směna v 8:00, musí být v tuto dobu připraven na pracovišti k výkonu práce. Přičemž se nedomnívám, že by se často až několikahodinové cestování některým z uvedených druhů dopravních prostředků, včetně řízení silničního motorového vozidla, dalo považovat za dobu odpočinku.

ZÁVĚREM

I přes značnou kogentnost pracovněprávní úpravy, se silným ochranářským prvkem na straně zaměstnance, zákonodárce otázku doby, kterou zaměstnanec stráví na pracovní cestě jinak než plněním pracovních úkolů nad rámec stanovené pracovní doby, včetně přepravování se do místa, které je cílem pracovní cesty a zpět, dostatečně neošetřil. Při využití soukromoprávního pravidla „*co není zakázáno, je dovoleno*“, má sice zaměstnavatel možnost zaměstnanci za takto strávenou dobu poskytnout např. mimořádnou odměnu nebo placené/neplacené volno. Na druhou stranu se domnívám, že jde o natolik zásadní zásah

[212] Týká se zaměstnanců odměňovaných mzdovou nebo platovou formou časovou.

[213] Týká se zaměstnanců odměňovaných zejména formou úkolovou a podílovou.

[214] Má-li řízení motorového vozidla zaměstnanec sjednáno jako druh práce v pracovní smlouvě, o plnění pracovních úkolů se jedná, pokud jde v konkrétním případě o činnost, která je předmětem pracovní cesty. V takovém případě by se ale jednalo o plnění pracovních úkolů v pracovní době (zaměstnanci přísluší mzda nebo plat), příp. mimo rozvrženou pracovní dobu (zaměstnanci přísluší mzda nebo plat a zákonný příplatek, pokud se se zaměstnavatelem nedohodli na poskytnutí náhradního volna).

[215] Zaměstnavatel je ale v souladu s § 81 odst. 2 zákoníku práce povinen přihlédnout k tomu, aby rozvržení pracovní doby neodporovalo bezpečné a zdraví neohrožující práci.

do soukromého života zaměstnance a v praxi nezřídka se vyskytující problém, že by nemělo být ponecháno pouze na vůli zaměstnavatele, zda bude mít zájem zaměstnanci tyto benefity poskytnout.

Po dobu strávenou přepravováním do místa, které je cílem pracovní cesty a zpět nad rámec rozvržené pracovní směny zaměstnance, nejenže zaměstnanci nepřísluší výše uvedená finanční kompenzace, ale takto strávený čas se započítává do jeho doby odpočinku. V tomto ohledu by bylo *de lege ferenda* vhodné uvažovat o změně právní úpravy.
Za zamyšlení stojí případná úprava, resp. zakomponování doby strávené přesunem do místa, které je cílem pracovní cesty a zpět do pracovní doby, aby se na ni vztahovala pracovněprávní úprava nepřetržitého odpočinku mezi směnami. Případně alespoň poskytnutí nezbytného odpočinku po vymezenou dobu mezi předpokládaným skončením pracovní cesty a nástupem na pracovní směnu.[216]

Jelikož se tato doba strávená přepravováním do místa, které je cílem pracovní cesty a zpět nepovažuje za výkon práce, nebylo by možné navrhnout změnu právní úpravy ve smyslu poskytování finanční kompenzace v podobě mzdy nebo platu. Dle mého názoru by se v daném případě mohlo využít obdobné konstrukce jako u institutu pracovní pohotovosti dle § 140 zákoníku práce. Zaměstnanci by za dobu strávenou jinak než plněním pracovních úkolů, konkrétně přesunem na místo, které je cílem pracovní cesty a zpět, nad rozvrženou pracovní směnu, příslušela odměna nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.

Vyslání na pracovní cestu a její absolvování představuje významný zásah nejen do rodinného života zaměstnance, ale i šířeji do jeho života soukromého. Zaměstnanec může být tímto způsobem často omezen v možnostech trávit svůj volný čas s rodinou a věnovat se svým zálibám, a proto by dle mého názoru měla tato oblast požívat patřičné ochrany.

[216] Obdobně jako tomu bylo například do 31. 12. 2006 v § 4 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, ve znění tehdejších předpisů.

OTÁZNIKY NAD MATERSKOU A RODIČOVSKOU DOVOLENKOU Z POHĽADU PRACOVNÉHO PRÁVA A PRÁVA SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA

QUESTION MARKS ABOUT MATERNITY AND PARENTAL LEAVE FROM THE PERSPECTIVE OF LABOUR LAW AND SOCIAL SECURITY LAW

JUDr. Zuzana Macková, PhD.*

ANNOTATION

Rights and entitlements during the maternity and parental leave form an important part of the Labour and Social Security Law. The instant article is dedicated to present situation in this area in the Slovak Republic. The legislation is relatively flexible – generally providing for three years of parental leave, with the possibility to extend it to five years of age of the child. For parents of children with difficult health condition or disability, this can be further extended from six to eight years of age of the child. The flexibility clause, however, does not cover the provision of social benefits – i.e. the entitlement to receive parental allowance. This discrepancy between formal right and lack of material support, forms one of the critical points of the article. Further critique covers the equalisation of rights and benefit entitlements for all parents regardless the fact whether they actually take care and spend time with their children. More specifically, the author claims that entitlement to parental allowance should be conditioned by daily and full-time child-care provided by the parent him/herself. Employed parents or parents dedicating themselves to enterpreneurship (while the daily care of a child is in fact an activity of a third person, such as grandmother) should receive partial/proportionate, but not full amount of benefits, stipulated by legislation from 2009 for reconciliation of work and family life. Given the present economic crisis and regional differences within Slovakia concerning both employment opportunities and level of salaries, more individualised rather than a unifom system of *en block* payment of parental allowances – regardless actual daily care – would be more fair and adequate. In the end, such approach would also better follow the EU approach and European *acquis* in this area.

* Odborná asistentka, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave.

ÚVOD

V Slovenskej republike má rodina neustále veľký význam. Predstavuje pre ľudí veľmi dôležitú a stabilnú hodnotu. Rodina *(funkčná)* predstavuje pre každého jednotlivca v dnešnom globalizovanom a nesmierne polarizovanom svete symbol pokoja, istoty, stability, súdržnosti, nádeje a sily. V rámci rodiny ako sociálnej skupiny sa formuje osobnosť jednotlivca *(inteligencia, etika, morálne a sociálne cítenie, úprimnosť)* a jeho spoločenský charakter *(vnímanie a rešpektovanie univerzálnych ľudských hodnôt – tj. slobody, rovnosti, sociálnej spravodlivosti, solidarity, ľudskej dôstojnosti, atď.).*[217] **Rodina** je považovaná za **prirodzene základnú bunku spoločnosti i štátu a má univerzálny a výchovný charakter.**

Aj keď sa **rodina** javí ako **súkromná záležitosť**, je zároveň **aj** záležitosťou **verejnou**, t.j. je vecou štátu, pretože pre štát má význam iba **rodina „funkčná**“, v ktorej sa deti vychovávajú k zmysluplnej práci v dospelosti, ktorá je schopná postarať sa o svojich chorých a starých a je aktívna i vo svojom okolí – t.j. viac spoločnosti svojou činnosťou dáva ako od spoločnosti dostáva. „**Nefunkčná rodina** sa stáva sociálnym problémom a predmetom pôsobenia sociálnej politiky“.[218] **Ján Pavol II.** rodinu **založenú manželstvom** považoval za nezastupiteľnú inštitúciu, ustanovizeň, ktorá sa nedá ničím nahradiť a nazval ju **svätyňou života** a za základný prvok spoločného dobra každej spoločnosti.[219]

Úroveň zabezpečenia rodín s deťmi determinuje celý rad faktorov ako napr. historické tradície krajiny, ekonomická a kultúrna vyspelosť krajiny, politická orientácia krajiny, vekové zloženie obyvateľstva, etické názory, náboženstvo, atď. Pojem „rodinnej politiky“ v európskom priestore sa začal presadzovať v období tzv. krízy sociálneho štátu,[220] t.j. v období 70. a 80. rokov 20. storočia. Chápal sa ako ucelený systém ochrany a podpory rodín, namiesto jednotlivých opatrení zameraných iba napr. na pôrodnosť, ekonomickú podporu rodín s deťmi, rozvoj služieb pre rodiny s malými deťmi a pod. Vyspelé demokratické európske štáty nežijú iba z prítomnosti, ale svojím konaním sa snažia vytvárať aj predpoklady a priestor pre budúcnosť a rozvoj nastupujúcej generácie. Ich opatrenia sa prejavujú najmä v ochrane rodiny, predovšetkým v ochrane žien (i mužov) v súvislosti s ich starostlivosťou o deti v období, keď je matka (i otec) pre dieťa takmer nenahraditeľná, t.j.

[217]MACKOVÁ, Z.: *Systém štátnych sociálnych dávok v transformačnom 20-ročnom období.* ACTA FACULTATIS IURIDICAE UNIVERSITATIS COMENIANAE, Tomus XXXII, č. 1/2013. Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, Bratislava 2013, ISSN 1336-6912. s. 160.

[218]STANEK, V. a kolektív*: Sociálna politika.* Sprint 2002, ISBN 80-88848-92-X. s. 263.

[219]*Svätý Otec bráni inštitút rodiny.* In: Život Cirkvi. Bratislava: TK KBS. 2004, roč.11, č. 48, s.3.

[220]STANEK, V. a kolektív: *Sociálna politika.* Vydavateľstvo EKONÓM 2004, ISBN 80-225-1881-6. s. 298.

počas materskej a rodičovskej dovolenky, ktorej právna úprava je obsiahnutá v základných dokumentoch nielen pracovného práva, ale aj rodinného práva a najmä práva sociálneho zabezpečenia, ktoré predstavuje jadro sociálnej politiky. Sociálna ochrana rodín s malými nezaopatrenými deťmi sa zabezpečuje poskytovaním sociálnych dávok, najmä z nemocenského poistenia – t.j. materské *(počas materskej dovolenky, resp. rodičovský príspevok v prípade nesplnenia podmienok na materské)* a zo systému štátnych sociálnych dávok – t.j. rodičovského príspevku alebo príspevku na starostlivosť o dieťa *(počas rodičovskej dovolenky).*

V Slovenskej republike v tejto oblasti došlo k viacerým zásadným zmenám, avšak rozsah, ako aj (ne)kompaktibilita platnej právnej úpravy vyvoláva viaceré nejasnosti a otázniky.

I. ZÁKLADNÉ PRAMENE PRÁVNEJ ÚPRAVY

Pojem **rodiny,** ako aj **jej ochrany a zabezpečenie starostlivosti o deti** je ustanovený v základných prameňoch práva sociálneho zabezpečenia a to napr. vo **Všeobecnej deklarácii ľudských práv** *(čl. 16 ods. 3 – zo dňa 10.12.1948),*[221] **Medzinárodnom pakte o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach** *(čl. 10 ods. 1 – zo dňa 16.12.1966),*[222] **Dohovore Medzinárodnej organizácie práce** *(ďalej len „MOP“)* **č. 102/1952 o minimálnej norme sociálneho zabezpečenia** *(VII. časť – rodinné dávky - čl. 39 až 45),*[223] **Dohovore MOP č. 130 z roku 1969 o liečebno-preventívnej starostlivosti a o dávkach v chorobe,** v ktorom je ustanovená výška dávky poskytovanej chránenej osobe najmenej v sume 60 % z predchádzajúceho zárobku, prípadne 60 % z priemernej mzdy, resp. najmenej 60 % z minimálnej mzdy v danej krajine,[224] ako aj v **Európskej sociálnej charte** *(ďalej len „ESCH“* **-** *čl. 16 – právo rodiny na sociálnu, právnu a hospodársku ochranu)*[225] **a v Revidovanej Európskej sociálnej charte** *(čl.16).*[226]

---

[221] „Rodina ako prirodzená a základná jednotka spoločnosti má nárok na ochranu zo strany spoločnosti a štátu“.

[222] „Rodine, ktorá je prirodzenou a základnou jednotkou spoločnosti, by sa mala poskytnúť najširšia možná ochrana a pomoc, najmä na jej založenie a po čas, keď zodpovedá za starostlivosť a výchovu maloletých detí“.

[223] „Každý členský štát, ktorý je viazaný touto časťou Dohovoru, má povinnosť poskytovať chráneným osobám rodinné dávky na zabezpečenie starostlivosti o deti“.

[224] Bližšie pozri čl. 22 a 23 Dohovoru MOP č. 130 z roku 1969 o liečebno-preventívnej starostlivosti a o dávkach v chorobe *(oznámenie č. 537/1990 Federálneho ministerstva zahraničných vecí)*

[225] Bližšie pozri čl. 16 ESCH *(oznámenie č. 329/1998 Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky)* – obsahuje záväzok zmluvných strán zabezpečiť potrebné podmienky na plný rozvoj rodiny, ktorá predstavuje

Zákonnú ochranu rodičovstva a rodiny, osobitnú ochranu detí a mladistvých, osobitnú starostlivosť žien v tehotenstve, ich ochranu v pracovných vzťahoch a zodpovedajúce pracovné podmienky, taktiež aj garanciu práv rodičov vo veci starostlivosti o deti a ich výchovy, ako aj právo deti na rodičovskú starostlivosť a výchovu s tým, že práva rodičov môžu byť obmedzené a maloleté deti môžu byť od rodičov odlúčené proti ich vôli iba rozhodnutím súdu na základe zákona, ako aj garanciu práva rodičov starajúcich sa o deti na pomoc štátu a primerané hmotné zabezpečenie ustanovuje aj **ústavný zákon č. 23/1991 Zb., ktorým sa uvádza Listina základných práv a slobôd.**[227] Ochranu a podporu manželskej rodine vrátane garancie uvedených sociálnych práv jednoznačne zakotvuje aj **Ústava Slovenskej republiky**.[228] V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že v podmienkach Slovenskej republiky za základnú bunku spoločnosti sa považuje iba rodina, ktorá je založená na základe zväzku muža a ženy, t.j. manželstva,[229] čo je takto vymedzené aj v **zákone č. 36/2005 Z. z. o rodine** a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov *(čl. 1 a 2 základných zásad).*[230]

Nesmierny význam rodiny je zovšeobecnený aj vo viacerých článkoch **Charty základných práv Európskej Únie** *(2010/C 83/02)*, ako napr. v čl. 7, 33, 23 a 24.[231]

Uvedené práva sú priamo premietnuté aj do súčasne platnej právnej úpravy pracovnoprávnych vzťahov, a to do Zákonníka práce *(ďalej len „ZP")*[232], ako aj do dnes

---

základnú jednotku spoločnosti, podporovať hospodársku, právnu a sociálnu ochranu rodinného života takými opatreniami ako sú sociálne a rodinné dávky, finančné opatrenia, zabezpečenie výstavby bytov na bývanie rodín, pomocou mladým manželstvám alebo inými vhodnými opatreniami.

[226]Bližšie pozri čl. 16 *(oznámenie č. 273/2009 Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky)* - zakotvuje záväzok zmluvných strán podporovať hospodársku, právnu a sociálnu ochranu rodinného života na zabezpečenie nevyhnutných podmienok na plný rozvoj rodiny ako základnej jednotky spoločnosti prostredníctvom sociálnych a rodinných dávok, finančnými opatreniami, výstavbou bytov na bývanie rodín, pomocou mladým manželstvám alebo inými vhodnými opatreniami.

[227]Pozri : čl. 32 a 30 ods. 1 ústavného zákona č. 23/1991 Zb., ktorým sa uvádza Listina základných práv a slobôd

[228]Pozri: čl. 41 zákona č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov *(Manželstvo, rodičovstvo a rodina sú pod ochranou zákona....., ...Rodičia, ktorí sa starajú o deti, majú právo na pomoc štátu.....,atď.)* a čl. 39 ods. 1 *(Občania majú právo na primerané hmotné zabezpečenie v starobe a pri nespôsobilosti na prácu, ako aj pri strate živiteľa*).

[229]Čl.1 základných zásad zákona č. 36/2005 Z. z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov : „ Manželstvo je zväzkom muža a ženy.....".

[230]Čl. 2 základných zásad zákona č. 36/2005 Z. z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov: „Rodina založená manželstvom je základnou bunkou spoločnosti".

[231]Pozri : čl. 7 - právo „na rešpektovanie rodinného života" , čl. 33 - právo na „právnu, ekonomickú a sociálnu ochranu" a čl. 23 – právo na uznanie „rovnosti medzi ženami a mužmi, ktorá musí byť zabezpečená vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania," čl. 24 - právo dieťaťa na ochranu a starostlivosť potrebnú pre jeho blaho, ako aj „právo každého dieťaťa na pravidelné udržiavanie osobných vzťahov a priamych stykov s obidvoma svojimi rodičmi, ak to nie je v rozpore s jeho záujmom".

[232]Pozri: čl. 1, 6 a 8 základných zásad ZP, § 160 až 170 ZP

platných a účinných zákonov sociálneho zabezpečenia, a to do zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov upravujúceho hmotné zabezpečenie najmä počas tehotenstva a materstva, t.j. v období materskej dovolenky, kedy je matka pre dieťa nenahraditeľná a v období rodičovskej dovolenky, kedy sa poskytujú štátne sociálne dávky podľa zákona č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku v znení neskorších predpisov *(ďalej len „zákon o rodičovskom príspevku")* a zákona č. 561/2008 Z. z. o príspevku na starostlivosť o dieťa a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov *(ďalej len „zákon o príspevku na starostlivosť o dieťa").*

II. PRACOVNOPRÁVNA OCHRANA ŽIEN A MUŽOV STARAJÚCICH SA O DIEŤA (§ 160 – 170 ZP)

Zásada rovnakého zaobchádzania je obsiahnutá predovšetkým v Zákonníku práce.[233] V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že do roku 2011 osobitná ochrana žien z dôvodu ich fyziologických predpokladov a spoločenskej funkcie v materstve bola upravená extenzívnym spôsobom. Takáto extenzívna právna úprava však nebola plne v súlade s právnymi predpismi Európskej únie. Najvýznamnejšia zmena v súvislosti s osobitnou ochranou žien bola prijatá novelou, tj. zákonom č. 48/2011 Z.z., ktorým sa menil ZP[234] v zmysle smernice č. 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, ktorá bola menená a doplnená smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES zo dňa 23.9.2002, podľa ktorej osobitná ochrana ženy pred inými ženami a mužmi sa považuje za opodstatnenú iba z dôvodu jej biologického stavu v čase tehotenstva, krátko po pôrode a v čase dojčenia, nie však po uplynutí uvedených období, pretože vtedy už dôvody na jej zvýšenú ochranu nie sú. Táto zmena sa premietla do základnej zásady článku 6 ZP druhej vety, v zmysle ktorej zákonodarca explicitne vyjadruje, že*„ ....tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré chránia ich biologický stav v súvislosti s tehotenstvom, narodením dieťaťa, starostlivosťou o dieťa po pôrode a ich osobitný vzťah s dieťaťom po jeho narodení".* Tretia veta článku 6 ZP[235] ustanovuje, že z dôvodu spoločenskej funkcie obidvoch rodičov pri výchove a starostlivosti o deti sa tak žene, ako aj mužovi majú zabezpečovať také pracovné podmienky, ktoré rovnakou mierou spočívajú v ochrane ich pracovného pomeru a v žiadnom prípade nie je odôvodnené

[233]Bližšie pozri článok 1 základných zásad a § 13 ZP

[234]Zákon č. 48/2011 Z. z., ktorým sa menil ZP - nadobudol účinnosť od 1.4.2011

[235]„Ženám a mužom sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré im umožňujú vykonávať spoločenskú funkciu pri výchove detí a pri starostlivosti o ne."

uprednostňovanie žien. V zmysle základnej zásady článku 8 ZP *„zamestnanci majú právo na hmotné zabezpečenie ... v súvislosti s tehotenstvom a rodičovstvom na základe predpisov o sociálnom zabezpečení a pracovnoprávne vzťahy sú v čase neschopnosti zamestnancov na prácu z dôvodov (choroby, úrazu), tehotenstva alebo materstva a rodičovstva vo zvýšenej miere chránené zákonom".*

Uvedená pracovnoprávna i sociálna ochrana vyplýva jednoznačne z Ústavy Slovenskej republiky *(ďalej len „SR")*[236].

III. MATERSKÁ DOVOLENKA ŽENY A RODIČOVSKÁ DOVOLENKA MUŽA (§ 16 - § 16 ZP)

V súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa v Slovenskej republike došlo k najväčšej zmene od 1. januára 2011, odkedy žene patrí materská dovolenka v rozsahu 34 týždňov[237] a žene, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí, patrí materská dovolenka v rozsahu 43 týždňov.[238] V prípade osamelej ženy k zmene dĺžky materskej dovolenky nedošlo a materská dovolenka sa jej naďalej poskytuje v rozsahu 37 týždňov.[239]

Vo veci nástupu[240] na materskú dovolenku, ako aj v prípade jej (ne)vyčerpania právna úprava zostala nezmenená.[241] Nezmenila sa ani najkratšia dĺžka materskej dovolenky.[242] Na základe uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania a rovnoprávneho postavenia rodičov – matky i otca vo veci starostlivosti o narodené dieťa, **patrí aj mužovi** - zamestnancovi od narodenia dieťaťa za splnenia podmienky, že sa stará o narodené dieťa **rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu**.[243] V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že zákonodarca

[236]Bližšie pozri čl. 38 Ústavy SR *(ženám sa garantuje právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky s tým, že podrobnosti upraví zákon),* čl. 41 ods. 2 Ústavy SR *(...žene v tehotenstve sa zaručuje osobitná starostlivosť, ochrana v pracovných vzťahoch a zodpovedajúce pracovné podmienky...)* a čl. 39 ods. 1 Ústavy SR *(občania majú právo na primerané hmotné zabezpečenie v starobe a pri nespôsobilosti na prácu, ako aj pri strate živiteľa).*

[237]Poznámka: došlo k predĺženiu materskej dovolenky z 28 týždňov

[238]Poznámka: došlo k predĺženiu materskej dovolenky z 37 týždňov

[239]Pozri novelu ZP – zákon č. 543/2010 Z. z. – účinný od 1.1.2011 a § 166 ods. 1 ZP

[240]Pozri § 167 ods. 1 ZP *(Žena nastupuje na materskú dovolenku spravidla od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu, najskôr však od začiatku ôsmeho týždňa pred týmto dňom).*

[241]Pozri § 167 ods. 2 ZP

[242]Pozri § 168 ods. 4 ZP *(Materská dovolenka v súvislosti s pôrodom nesmie byť kratšia ako 14 týždňov a nemôže sa skončiť ani prerušiť pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu – v tzv. šestonedelí).*

[243]Pozri § 166 ods. 1 ZP *(t.j. v trvaní 34 týždňov, v prípade osamelého muža v trvaní 37 týždňov alebo ak žena porodila zároveň dve deti alebo viac detí, patrí mužovi rodičovská dovolenka v trvaní 43 týždňov).*

uvedené obdobie nazýva „**rodičovskou dovolenkou muža**“, avšak **vo svojej podstate ide o tzv. otcovskú dovolenku**, pretože o narodené dieťa sa súčasne s matkou dieťaťa môže starať aj otec dieťaťa, príp. môže ísť o manžela matky dieťaťa, napr. ak muž nie je biologickým otcom dieťaťa.

V súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o novonarodené dieťa od 1. januára 2011 patrí žene *(zamestnankyni)* pracovné voľno bez náhrady mzdy[244] a rodičovská dovolenka až do troch rokov veku, resp. až do šiestich rokov veku dieťaťa. Táto doba sa považuje za ospravedlnenú neprítomnosť v práci a ide o tzv. dôležité osobné prekážky v práci.[245] Zamestnávateľ je povinný poskytnúť pracovné voľno aj mužovi, ak sa stará o narodené dieťa, a to v rovnakom rozsahu ako žene. Za tento čas žene, ani mužovi nepatrí náhrada mzdy.

V zmysle práva sociálneho zabezpečenia podľa osobitných predpisov sa im poskytuje hmotné zabezpečenie, a to **počas materskej dovolenky** (resp. **rodičovskej dovolenky v prípade muža podľa § 166 ods. 1 ZP**) - **materské[246]** alebo štátna sociálna dávka - **rodičovský príspevok** od narodenia dieťaťa v prípade, ak nevzniká nárok na materské. Je potrebné uviesť, že v tomto období **hmotné zabezpečenie patrí iba jednému z rodičov**.

Počas rodičovskej dovolenky (ženy a muža – t.j. **do troch**, resp. **šiestich rokov veku dieťaťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom**) sa poskytujú štátne sociálne dávky, a to **rodičovský príspevok[247]** alebo **príspevok na starostlivosť o dieťa.[248]**

IV. MATERSKÉ – HMOTNÉ ZABEZPEČENIE POČAS MATERSKEJ DOVOLENKY A RODIČOVSKEJ DOVOLENKY MUŽA (§ 166 ODS. 1 ZP)

Materské ako obligatórna, opakujúca sa peňažná dávka nemocenského poistenia nahrádza mzdu alebo plat *(resp. stratu príjmu, príp. ušlú mzdu)* počas materskej dovolenky ženy *(vo väčšine prípadov)*. Účelom tejto dávky je hmotné zabezpečenie žien *(príp. aj mužov)* v čase, keď nemôžu pracovať, t.j. keď spoločnosť uznáva, že nemajú pracovať pre

[244]T.j. materská dovolenka po dobu 34 týždňov, resp. 37 týždňov, príp. 43 týždňov

[245]§ 141 ods. 1 ZP

[246]Pozri § 48 až 53 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

[247]Pozri zákon č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku v znení neskorších predpisov

[248]Pozri zákon č. 561/2008 Z. z. o príspevku na starostlivosť o dieťa a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

pokročilé tehotenstvo a po pôrode v súvislosti so starostlivosťou o novonarodené dieťa a z toho dôvodu nemajú príjem *(t.j. mzdu alebo plat).*

Základnou podmienkou vzniku nároku na materské je účasť na nemocenskom poistení, pričom poistenkyňa musí nastúpiť na materskú dovolenku za trvania tohto poistenia alebo v čase, po ktorý sa jej ešte zachovávajú nároky zo skoršieho poistenia, t.j. v ochrannej lehote. Ďalšou podmienkou je tzv. čakacia doba, t.j. účasť na nemocenskom poistení musí trvať najmenej 270 *(kalendárnych)* dní v posledných dvoch rokoch pred pôrodom. Doba účasti na nemocenskom poistení nemusí byť získaná nepretržite a ani v jednej organizácii. Do doby 270 dní nemocenského poistenia sa započítavajú už všetky obdobia, v ktorých bola žena najmenej 270 *(kalendárnych)* dní nemocensky poistená v posledných dvoch rokoch pred pôrodom, t.j. tak z titulu zamestnankyne, ako aj povinne nemocensky poistenej SZČO a dobrovoľne nemocensky poistenej osoby. Znamená to, že sa jej do obdobia 270 dní nemocenského poistenia[249] započítava obdobie povinného nemocenského poistenia ako zamestnankyne, obdobie povinného nemocenského poistenia ako samostatne zárobkovo činnej osoby *(ďalej len „SZČO“),* aj obdobie dobrovoľne nemocensky poistenej osoby, ako aj obdobie výkonu služby policajta, profesionálneho vojaka a vojaka prípravnej služby. Z uvedeného vyplýva, že dochádza k spočítavaniu všetkých dôb poistenia. Treťou z podmienok je skutočnosť, že tehotenstvo sa skončilo pôrodom, a nie potratom. V prípade potratu nárok na materské nevzniká. Dôležitou skutočnosťou je aj zápis narodeného dieťaťa *(živého či mŕtvého)* do matriky *(knihy o narodení).* Poslednou z podmienok je skutočnosť, že poistenkyňa *(zamestnankyňa)* nemá príjem,[250] ktorý sa považuje za vymeriavací základ,[251] tj. nemá príjem plynúci z tejto zárobkovej činnosti za obdobie, v ktorom nevykonáva činnosť zamestnanca z dôvodu, že poistenkyňa je tehotná alebo sa stará o narodené dieťa a má nárok na materské, t.j. počas materskej dovolenky *(34, 37 alebo 43 týždňov).* Z uvedeného vyplýva, že poistenkyňa *(zamestnankyňa)* nepracuje *(napr. nevykonáva činnosť na základe pracovnej*

[249] od 1.1.2008 v zmysle zákona č. 555/2007 Z. z., ktorým sa menil a dopĺňal zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. (Poznámka autorky: v období od 1.8.2006 do 31.12.2007 v zmysle zákona č. 310/2006 Z. z., ktorým sa menil a dopĺňal zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov platilo, že do obdobia 270 dní nemocenského poistenia sa dobrovoľne nemocensky poistenej osobe započítavalo len obdobie nemocenského poistenia z titulu dobrovoľne nemocensky poistenej osoby, zamestnancovi len obdobie nemocenského poistenia z titulu postavenia zamestnanca, atď., t.j. obdobia nemocenského poistenia z rôznych titulov sa nespočítavalo).

[250] § 5 ods. 1 písm. a) až h), ods. 2 a 3 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákona o dani z príjmov“) okrem nepeňažného príjmu z predchádzajúceho právneho vzťahu, ktorý zakladal právo na príjem zo závislej činnosti podľa tohto predpisu, poskytnutého z prostriedkov sociálneho fondu a dosahovanie príjmu z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti podľa § 6 ods. 1 a 2 zákona o dani z príjmov.

[251] § 138 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

zmluvy, dohody o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti a ani dohody o brigádnickej práci študentov, ak ide o študentku VŠ do dovŕšenia 26 roku veku) a z toho dôvodu nemá právo na mzdu, ani na iný príjem zo zárobkovej činnosti, ktorý sa považuje za vymeriavací základ, t.j. spĺňa podmienku straty príjmu *(zárobku – mzdy, platu)* za obdobie trvania dôvodu na poskytovanie materského. Podmienky nároku na materské, ako aj dĺžka poskytovania materského[252] je totožná s dĺžkou materskej dovolenky v zmysle Zákonníka práce.[253]

Materská dovolenka môže byť v niektorých prípadoch aj kratšia a to v prípade, ak sa dieťa narodilo mŕtve. V takom prípade materská dovolenka patrí žene po dobu 14 týždňov.[254] V prípade, ak dieťa zomrie v dobe, keď je žena na materskej dovolenke, poskytuje sa jej táto dovolenka ešte počas dvoch týždňov odo dňa úmrtia dieťaťa, najdlhšie však do dňa, keď by dieťa dosiahlo jeden rok, [255] avšak nárok na materské *(dávku nemocenského poistenia)* v tomto prípade má poistenkyňa, ktorej dieťa zomrelo v období trvania nároku na materské *(len)* do konca druhého týždňa odo dňa úmrtia dieťaťa, najdlhšie *(len)* do konca 34. týždňa od vzniku nároku na materské, prípadne osamelá poistenkyňa najdlhšie *(len)* do konca 37. týždňa od vzniku nároku na materské a poistenkyňa, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí a aspoň o dve z nich sa stará, má nárok na materské najdlhšie *(len)* do konca 43. týždňa od vzniku nároku na materské. Z uvedeného je zrejmé, že platná právna úprava nie je kompatibilná a v prípade vzniku tejto mimoriadne nepriaznivej životnej situácie v živote ženy – matky, resp. celej rodiny materská dovolenka sa poskytuje najdlhšie do dňa, keď by dieťa dosiahlo jeden rok, avšak bez sociálneho zabezpečenia, t.j. poskytovania materského, ktoré sa na základe uvedeného poskytuje podstatne kratšiu dobu *(34, resp. 37, príp. 43 týždňov od vzniku nároku na materské).*

V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že čas nástupu na materskú dovolenku určuje lekár, v starostlivosti ktorého tehotná žena je. Materská dovolenka je právnym nárokom ženy, o ktorý nemusí osobitne žiadať. Stačí, ak zamestnávateľovi nástup na materskú dovolenku oznámi na predpísanom tlačive, potvrdenom príslušným lekárom (gynekológom).

Zákonník práce určuje hranicu, kedy môže žena najskôr nastúpiť na materskú dovolenku – t.j. najskôr od začiatku ôsmeho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu.[256] V

[252]§ 48 až 52 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

[253]§ 167 až 169 ZP

[254]Pozri § 168 ods. 3 ZP

[255]Pozri § 168 ods. 5 ZP

[256]§ 167 ods. 1 ZP

prípade nepriaznivého zdravotného stavu ženy, ktorý spočíva napr. v jej tehotenstve, žena - zamestnankyňa môže z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti *(napr. rizikového tehotenstva)* poberať počas celého tehotenstva *(napr. od 2. mesiaca tehotenstva)* dávky sociálneho zabezpečenia, a to náhradu príjmu[257] *(po dobu prvých desiatich dní, t.j. od 1. do 3. dňa vo výške 25 % denného vymeriavacieho základu a od 4. do 10. dňa vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu)* a nemocenské[258] *(t.j. dávku nemocenského poistenia - od 11. dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti, t.j. rizikového tehotenstva vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu)* až do nástupu na materskú dovolenku.[259]

Výška materského je v súčasnosti 65 %[260] denného vymeriavacieho základu poistenca[261] alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu.[262] Materské sa poskytuje za (kalendárne) dni a za to isté obdobie sa poskytuje len raz a len jednému oprávnenému poistencovi. To však neplatí v prípade, ak inému poistencovi vznikne nárok na materské [263] (iba) počas obdobia nároku na materské, ktoré nesmie byť kratšie ako 14 týždňov od vzniku nároku na materské a nesmie zaniknúť pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu poistenkyne, ktorá dieťa porodila *(t.j. v období šestonedelia).*[264]

Zamestnávateľ je povinný žene (i mužovi) ospravedlniť neprítomnosť v práci po celý čas materskej dovolenky. Počas čerpania tejto materskej dovolenky nesmie zamestnávateľ obsadiť pracovné miesto iným zamestnancom, iba ak na pracovný pomer na dobu určitú. Po návrate do práce po skončení tejto materskej dovolenky *(do 34 týždňov, resp. 37 týždňov, príp. 43 týždňov),* zamestnávateľ je povinný ženu (i muža) zaradiť na pôvodnú prácu a pracovisko.[265]

---

[257]Pozri zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

[258]Pozri zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

[259]Poznámka: V prípade ženy - povinne nemocensky poistenej SZČO alebo dobrovoľne nemocensky poistenej osoby počas rizikového tehotenstva, t.j. od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vzniká nárok na dávku nemocenského poistenia, a to na nemocenské podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, taktiež až do nástupu na materskú dovolenku.

[260] Výška materského sa zvýšila z 55 % na 60 % od 1. januára 2011 a zo 60 % na 65 % od 1. januára 2012. Od 1. januára 2016 by sa mala zvýšiť zo 65 % na 70 %.

[261]§ 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

[262]§ 57 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

[263]§ 49 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

[264]§ 48 ods. 9 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

[265]§ 157 ods. 1 ZP

V. RODIČOVSKÁ DOVOLENKA ŽENY A MUŽA[266]

Po vyčerpaní materskej dovolenky *(a rodičovskej dovolenky muža)*[267] na prehĺbenie starostlivosti o dieťa má zamestnávateľ povinnosť poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku, resp. do šiestich rokov veku v prípade, ak ide o dieťa vyžadujúce si osobitnú starostlivosť z dôvodu dlhodobo nepriaznivého zdravotného stavu. Vo svojej podstate ide o individuálne právo, nie povinnosť rodiča rozhodnúť sa, v akom rozsahu rodičovskú dovolenku vyčerpá. ZP ustanovuje iba minimálnu výmeru rozsahu čerpania rodičovskú dovolenku v rozpätí jedného mesiaca. Rodičovskú dovolenku môže čerpať zároveň žena – matka dieťaťa a súčasne aj muž – otec dieťaťa alebo iba jeden z nich, čo záleží od ich vzájomnej dohody.

Novela[268] účinná od 1. septembra 2011 umožnila modifikované čerpanie rodičovskej dovolenky v záujme zosúladenia pracovného a súkromného života. Po vzájomnej dohode zamestnávateľa so zamestnancom možno rodičovskú dovolenku *(do dovŕšenia troch rokov veku dieťaťa)* poskytnúť najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši päť rokov veku, a ak ide o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim si osobitnú starostlivosť *(do dovŕšenia šiestich rokov veku dieťaťa),* najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši osem rokov veku, avšak najviac v rozsahu, v ktorom sa táto dovolenka v priebehu obdobia troch alebo šiestich rokov nečerpala. Z uvedeného vyplýva, že rozsah rodičovskej dovolenky do troch alebo do šiestich rokov veku dieťaťa zostáva naďalej zachovaný a celková dĺžka rodičovskej dovolenky sa nepredlžuje. V podstate ide len o flexibilnú možnosť dočerpania rodičovskej dovolenky, resp. jej rozloženia do piateho alebo ôsmeho roku veku dieťaťa. Napr. matka vyčerpá rodičovskú dovolenku do dvoch rokov veku dieťaťa, potom nastúpi opätovne do zamestnania a nevyčerpaný jeden rok rodičovskej dovolenky bude čerpať v období, keď dieťa nastúpi do materskej školy. Z pohľadu praxe pôjde zrejme iba o výnimočné prípady najmä z dôvodu zákonom ustanovenej dĺžky poskytovania štátnych sociálnych dávok, a to rodičovského príspevku alebo príspevku na starostlivosť o dieťa *(t.j. najdlhšie do troch rokov veku dieťaťa alebo v prípade dieťaťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom do šiestich rokov veku dieťaťa).*

Čerpanie materskej a rodičovskej dovolenky do značnej miery ovplyvňuje prevádzku zamestnávateľských subjektov. Vzhľadom na to žena a muž majú oznámiť zamestnávateľovi

[266] § 166 ods. 2 ZP

[267] § 166 ods. 1 ZP – t.j. v dĺžke 34 týždňov, resp. 37, príp. 43 týždňov

[268] zákon č. 257/2011 Z. z., ktorým sa menil a dopĺňal ZP

najmenej *(t.j. aspoň)* jeden mesiac vopred predpokladaný deň nástupu na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku, predpokladaný deň ich prerušenia, skončenia a zmeny týkajúce sa nástupu, prerušenia a skončenia materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky.[269] Zákonodarca neustanovuje oznamovaciu povinnosť, ale možno hovoriť skôr o oznamovacej „možnosti".

Nevyčerpanie rodičovskej dovolenky do troch, resp. do šiestich rokov veku dieťaťa nemusí mať za následok zánik nevyčerpanej časti rodičovskej dovolenky, ale môže, a to na základe právneho úkonu zamestnávateľského subjektu. Vyplýva to z dikcie ZP, ktorá expressis verbis vyjadruje „právo zamestnávateľa" rozhodnúť sa, či žiadosti rodiča o čerpanie rodičovskej dovolenky do vyššieho veku dieťaťa *(t.j. do piatich, resp. ôsmich rokov veku)* vyhovie alebo nevyhovie.[270] V tejto súvislosti je otázne, či uvedené znenie ustanovenia § 166 ods. 4 ZP je plne v intenciách smernice Rady 2010/18/EÚ, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES, ktorá ustanovuje minimálny neprenosný rozsah trvania rodičovskej dovolenky v trvaní najmenej štyroch mesiacov rešpektujúc princíp rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami.[271] Dikcia ZP jednoznačne zvýhodňuje zamestnávateľa, pretože ustanovenie čl. 3 ods. 1 písm. a) smernice 2010/18/EÚ sa odvoláva na rešpektovanie a prihliadanie nielen potrieb zamestnávateľa, ale aj zamestnanca. Pre podporu vyváženejšieho čerpania rodičovskej dovolenky zo strany oboch rodičov zákonodarca mal do ustanovenia § 166 ods. 4 ZP zapracovať minimálny rozsah smernicou stanovenej dĺžky rodičovskej dovolenky, t.j. v trvaní najmenej štyroch mesiacov, z ktorých najmenej jeden mesiac mal byť neprenosný. Nejasnosti vyvstávajú aj vo veci zachovania nároku na vecné dávky počas minimálneho obdobia rodičovskej dovolenky najmenej v dĺžke štyroch mesiacov, ako aj už spomínaného zachovania nároku na príslušné dávky sociálneho zabezpečenia, t.j. v našich podmienkach rodičovského príspevku alebo príspevku na starostlivosť o dieťa.

[269] § 166 ods. 3 ZP

[270] § 166 ods. 4 ZP – t.j. *„.....zamestnávateľ sa môže so zamestnancom dohodnúť.....".*

[271] Článok 2: Rodičovská dovolenka ods. 1 a 2 smernice Rady 2010/18/EÚ, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES.

VI. RODIČOVSKÝ PRÍSPEVOK A PRÍSPEVOK NA STAROSTLIVOSŤ O DIEŤA - HMOTNÉ ZABEZPEČENIE POČAS RODIČOVSKEJ DOVOLENKY MUŽA A ŽENY (§ 166 ODS. 2 ZP)

Počas rodičovskej dovolenky ženy a muža poskytovanej v zmysle § 166 ods. 2 ZP *(t.j. po uplynutí 34 týždňov, resp. 37 alebo 43 týždňov materskej dovolenky)* na prehĺbenie starostlivosti o dieťa sa poskytujú štátne sociálne dávky, a to rodičovský príspevok[272] a príspevok na starostlivosť o dieťa.[273]

Rodičovský príspevok[274] ako obligatórna, opakujúca sa, netestovaná, peňažná štátna sociálna dávka sa v súčasnosti poskytuje na zlepšenie podmienok rodín starajúcich sa o malé deti, najmä na zabezpečenie riadnej starostlivosti o dieťa do troch rokov veku alebo do šiestich rokov veku, ak ide o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom alebo do šiestich rokov veku, ktoré je zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, najdlhšie tri roky od právoplatnosti prvého rozhodnutia o zverení dieťaťa do starostlivosti tej istej oprávnenej osoby.

V zmysle novely[275] od 1. januára 2011 s**a upustilo od striktného zákazu nevykonávania zárobkovej činnosti**[276] počas poberania rodičovského príspevku a **rodič** *(oprávnená osoba)* **sa môže rozhodnúť, či sa o dieťa bude starať osobne alebo bude vykonávať zárobkovú činnosť, prípadne sa zúčastňovať vzdelávacích aktivít formou stredoškolského alebo vysokoškolského štúdia a riadnu starostlivosť o dieťa počas uvedených aktivít zabezpečí inou plnoletou fyzickou alebo právnickou osobou**. Nárok na rodičovský príspevok nevznikal a naďalej nevzniká maloletému rodičovi, ktorý nemá priznané rodičovské práva a povinnosti.

Rodičovský príspevok pri starostlivosti o to isté dieťa patrí iba jednej oprávnenej osobe a to aj v prípade, ak sa o to isté dieťa riadne stará viac oprávnených subjektov, t.j. napr. len jednému z rodičov - buď matke, otcovi alebo iba jednému z náhradných rodičov. Je

[272]zákon č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku v znení neskorších predpisov - účinný od 1.1.2010

[273]zákon č. 561/2008 Z. z. o príspevku na starostlivosť o dieťa a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov - účinný od 1.1.2009

[274]Poznámka: Po prvýkrát bol rodičovský príspevok zavedený zákonom č. 382/1990 Zb. o rodičovskom príspevku, ktorý nadobudol účinnosť 1. októbra 1990, ktorým došlo k zrušeniu zákona č. 107/1971 Zb. o materskom príspevku v znení neskorších predpisov a k zrovnoprávneniu muža i ženy vo veci starostlivosti o malé deti.

[275]Pozri zákon č. 513/2010 Z. z.

[276]Pozri a porovnaj MACKOVÁ, Z.: *Zabezpečenie ženy v materstve rodičovský príspevkom.* ACTA FACULTATIS IURIDICAE UNIVERSITATIS COMENIANAE, Tomus XIX, ISBN 80-223-1426-9. s. 139 – 149.

potrebné zdôrazniť, že **v prípade starostlivosti o viac detí, vzniká iba jeden nárok na rodičovský príspevok** a len jednej oprávnenej osobe určenej podľa ich dohody.

Nárok na rodičovský príspevok **nevzniká**, ak sa oprávnená osoba a dieťa zdržiavajú v štáte, ktorý nie je členským štátom Európskej únie, zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore alebo Švajčiarskou konfederáciou *(ďalej len „členský štát“),* a počas pobytu v tomto štáte oprávnená osoba nie je povinne verejne zdravotne poistená alebo dobrovoľne verejne zdravotne poistená v Slovenskej republike.[277]

Výška rodičovského príspevku od 1. januára 2013 bola v sume 199,60 € mesačne a naposledy sa jeho výška upravila od 1. januára 2014 na sumu 203,20 € mesačne vzhľadom na koeficient,[278] ktorým sa upravili sumy životného minima od 1. júla 2013. Avšak od 1. januára 2014 výška rodičovského príspevku zostala nezmenená z dôvodu deflácie, pretože sumy životného minima sa k 1. júlu 2014, ani k 1. júlu 2015 neupravovali z dôvodu, že koeficient, ktorým sa upravovali sumy životného minima bol nižší ako jedna alebo sa rovnal jednej.[279]

V prípade, ak oprávnená osoba zabezpečuje riadnu starostlivosť o dve a viac súčasne narodených detí, rodičovský príspevok v sume 203,20 € mesačne sa zvyšuje o 25 %, t.j. o 50,80 € na každé ďalšie dieťa, ktoré sa narodilo súčasne s dieťaťom napr. do troch, resp. do šiestich rokov veku *(napr. v prípade dvojičiek, trojičiek, atď.).*

Rodičovský príspevok je 101,60 € mesačne[280] – t.j. 50 % zo sumy 203,20 € mesačne, resp. zo sumy zvýšenej o 25 % na každé ďalšie dieťa, ak oprávnená osoba nedbá najmenej tri po sebe nasledujúce kalendárne mesiace o riadne plnenie povinnej školskej dochádzky ďalšieho dieťaťa v jej starostlivosti. Rodičovský príspevok sa v tejto sume 101,60 € mesačne poskytuje najmenej počas troch kalendárnych mesiacov od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom škola oznámila úradu práce, že oprávnená osoba nedbá najmenej tri po sebe nasledujúce kalendárne mesiace o riadne plnenie povinnej školskej dochádzky ďalšieho dieťaťa v jej starostlivosti.

[277] § 3 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

[278] koeficient bol vo výške 1,8 %

[279] § 5 ods. 6 zákona č. 601/2003 Z. z. o životnom minime a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

[280] § 4 ods. 3 zákona č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku v znení neskorších predpisov

Nárok na rodičovský príspevok za kalendárny mesiac zaniká uplynutím šiestich mesiacov od posledného dňa v mesiaci, za ktorý patril.

Okrem *(nového)* rodičovského príspevku ako reakcia na prepuknutie celosvetovej finančnej a hospodárskej krízy bola **v roku 2009** zavedená aj **ďalšia nová štátna sociálna dávka** *(z pohľadu daní – len sociálna dávka),* a to **príspevok na starostlivosť o dieťa** s cieľom umožniť rodičom vykonávať aj zárobkovú činnosť a zároveň zabezpečiť starostlivosť o dieťa v rodinnom prostredí alebo v prostredí vytvorenom na výkon tejto starostlivosti o dieťa *(t.j. jasliach, materských školách, atď.),* pretože pri poberaní rodičovského príspevku do konca roku 2010 nebolo možné vykonávanie zárobkovej činnosti.

Hlavným účelom príspevku na starostlivosť je zosúladenie najmä rodinného a osobného života s pracovným životom, zlepšenie mobility a prístupu na trh práce, zvýšenie zamestnanosti rodičov malých detí, najmä matiek, ako aj zabezpečenie rovnosti príležitostí mužov i žien starajúcich sa o malé deti v pracovnom i profesionálnom živote.

Príspevkom na starostlivosť štát prispieva na úhradu výdavkov vynaložených na starostlivosť o dieťa taktiež do troch rokov veku dieťaťa alebo do šiestich rokov veku dieťaťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom počas výkonu zárobkovej činnosti rodiča alebo fyzickej osoby, ktorej bolo dieťa zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov.

Starostlivosťou o dieťa podľa tohto zákona sa rozumie poskytovanie starostlivosti dieťaťu v záujme jeho fyzického vývinu a psychického vývinu pri rešpektovaní najlepšieho záujmu dieťaťa a jeho práv v čase, počas ktorého rodič vykonáva zárobkovú činnosť alebo študuje na strednej škole alebo na vysokej škole. Starostlivosť o dieťa sa vykonáva v rodinnom prostredí,[281] v prostredí účelovo vytvorenom a upravenom na výkon starostlivosti o dieťa[282] alebo v rodinnom prostredí fyzickej osoby poskytujúcej starostlivosť o dieťa.[283] Poskytovateľom starostlivosti o dieťa je zariadenie zriadené podľa osobitných predpisov,[284] napr. jasle, materská škola alebo napr. zariadenie dočasnej starostlivosti o deti,[285] kde sa poskytuje sociálna služba maloletému nezaopatrenému dieťaťu, ak rodič alebo iná fyzická

[281]napr. o dieťa sa stará starý otec alebo stará mama

[282]napr. dieťa je umiestnené v jasliach, materskej škôlke

[283]napr. o dieťa sa stará samostatne zárobkovo činná osoba

[284]zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov alebo podľa zákona č.448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov

[285]podľa § 32 zákona č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách v znení neskorších predpisov

osoba, ktorá má dieťa zverené do osobnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu, nemôže z vážnych dôvodov zabezpečiť osobnú starostlivosť o dieťa sama alebo za pomoci rodiny a nie sú ďalšie dôvody, pre ktoré je potrebné postupovať v záujme dieťaťa.[286] Poskytovateľom môže byť aj iná právnická osoba, ktorá poskytuje starostlivosť dieťaťu, napr. opatrovateľka, ktorá je zamestnancom obce,[287] fyzická osoba, ktorá poskytuje starostlivosť dieťaťu,[288] napr. SZČO, ktorou môže byť napr. stará mama alebo starý otec, ktorí majú živnosť na poskytovanie starostlivosti o dieťa, ako aj iná fyzická osoba, ak nie je niektorou uvedenou osobou a nevypláca sa jej rodičovský príspevok, napr. stará mama alebo starý otec dieťaťa, resp. iný príbuzný (t.j. bez živnosti) alebo rodič, ktorý vykonáva zárobkovú činnosť a nezabezpečí starostlivosť o svoje dieťa uvedeným poskytovateľom, t.j. rodič sám si osobne zabezpečí starostlivosť o svoje dieťa a nevyužije služby uvedených poskytovateľov.

Základnými podmienkami nároku na príspevok sú výkon zárobkovej činnosti, štúdium dennou formou na strednej alebo na vysokej škole, poskytovanie starostlivosti o dieťa poskytovateľom na území Slovenskej republiky, trvalý alebo prechodný pobyt oprávnenej osoby na území Slovenskej republiky a trvalý alebo prechodný pobyt dieťaťa na území Slovenskej republiky.

Oprávnenou osobou na uplatnenie nároku na príspevok je rodič dieťaťa, t.j. matka alebo otec. Ak súd zveril dieťa do starostlivosti jednému z rodičov, oprávnenou osobou na uplatnenie nároku na príspevok je rodič, ktorému je dieťa zverené. **Príspevok patrí oprávnenej osobe na každé dieťa.** V prípade, ak je viac oprávnených osôb, ktoré spĺňajú podmienky nároku na príspevok, patrí príspevok na to isté dieťa iba jednej z nich.

Od 1. januára 2011 sa zárobková činnosť vymedzila ako činnosť oprávnenej osoby, ktorá je z tejto činnosti povinne dôchodkovo poistená ako zamestnanec[289] alebo ako SZČO,[290] alebo podlieha výsluhovému zabezpečeniu[291] alebo dôchodkovému systému v cudzine.

---

[286]podľa zákona č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

[287]podľa zákona č. 213/1997 Z. z. o neziskových organizáciách poskytujúcich všeobecne prospešné služby v znení neskorších predpisov, zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov, zákona č. 308/1991 Zb. o slobode náboženskej viery a postavení cirkví a náboženských spoločností v znení neskorších predpisov

[288]podľa zákona č.455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov

[289] podľa § 15 ods. 1 písm. a) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

[290]podľa § 15 ods. 1 písm. b) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

Nárok na príspevok nevzniká, ak sa jednej z oprávnených osôb alebo manželovi oprávnenej osoby za celý kalendárny mesiac poskytuje materské[292] alebo obdobná dávka v cudzine po uplynutí šiestich týždňov odo dňa narodenia ďalšieho dieťaťa alebo rodičovský príspevok[293] alebo obdobná dávka v cudzine alebo príspevok na služby pre rodinu s deťmi.[294]

Príspevok sa poskytuje v sume preukázaných výdavkov oprávnenej osoby, najviac však v sume 230 € mesačne[295] *(napr. v prípade starostlivosti o dve deti najviac vo výške 460 € mesačne, v prípade troch detí najviac vo výške 690 € mesačne, atď.),* ak starostlivosť o dieťa zabezpečuje poskytovateľ prostredníctvom jaslí, materskej školy, zariadenia dočasnej starostlivosti o deti, opatrovateľky, ktorá je zamestnancom obce, fyzickej osoby, ktorá poskytuje starostlivosť dieťaťu na základe živnostenského oprávnenia – napr. SZČO. V tomto prípade sa príspevok vypláca za kalendárny mesiac na základe preukázaných výdavkov, ktoré oprávnená osoba uhradila poskytovateľovi za starostlivosť o dieťa najmä príjmovým pokladničným dokladom, ústrižkom uhradenej poštovej poukážky alebo výpisom z jej účtu.

Príspevok vo výške 41,10 € mesačne sa poskytuje, ak starostlivosť o dieťa zabezpečuje poskytovateľ, ktorým je starý rodič – stará mama alebo starý otec, resp. iný príbuzný – teta, ujo, neter, synovec, atď. *(t.j. nie sú SZČO, resp. ide o osoby bez živnostenského oprávnenia)* a rodič, ktorý vykonáva zárobkovú činnosť si zabezpečuje starostlivosť o svoje dieťa sám, pričom nevyužíva služby hore uvedených poskytovateľov.[296]

V oboch prípadoch sa príspevok vypláca vždy za celý kalendárny mesiac, a to aj vtedy, keď podmienky nároku na príspevok boli splnené iba za časť kalendárneho mesiaca. Príspevok sa taktiež nevypláca za kalendárny mesiac alebo jeho časť, za ktorý bol vyplatený rodičovský príspevok. Na základe žiadosti oprávnenej osoby sa príspevok vyplatí jednorazovo v sume preukázaných výdavkov oprávnenej osoby, najviac v sume 230 €

---

[291]podľa zákona č. 328/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov

[292]napr. podľa § 10 zákona č. 328/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov, resp. podľa § 48 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

[293]podľa zákona č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku v znení neskorších predpisov

[294]podľa § 46 ods. 9 a 10 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

[295]Od 1.1.2016 sa navrhuje zmena výšky príspevku na starostlivosť o dieťa v tomto prípade na sumu najviac 280 € mesačne.

[296] V tomto prípade suma výšky príspevku na starostlivosť o dieťa od 1.1.2016 zostáva nezmenená.

mesačne, a to aj za obdobie dlhšie ako jeden kalendárny mesiac, najviac však za obdobie šesť po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov.

ZÁVER

Na území bývalého Československa, ako aj v súčasnosti na území Slovenskej republiky právna úprava týkajúca sa pracovnoprávnej ochrany a sociálneho zabezpečenia počas materskej a rodičovskej dovolenky je nadštandardná, najmä čo sa týka dĺžky materskej a rodičovskej dovolenky. Problematické a nedostatočné je hmotné zabezpečenie vzhľadom na výšku materského, rodičovského príspevku a príspevku na starostlivosť o dieťa.

Materské od 1. januára 2004 do 31. decembra 2010 dosahovalo výšku iba 55 % denného vymeriavacieho základu, čím sa nerešpektovala dikcia ratifikovaného dohovoru MOP č. 130 z roku 1969 o nemocenských dávkach. K úprave jeho výšky v intenciách záväznej medzinárodnej úpravy pre Slovenskú republiku došlo až od 1. januára 2011 na 60 % denného vymeriavacieho základu[297] a neskôr od 1. januára 2012 na 65 % denného vymeriavacieho základu.[298] Najväčšia diskrepancia vzniká v prípade tehotných žien v prípade rizikového tehotenstva, kedy až do nástupu na materskú dovolenku majú nárok na iné dávky, a to na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti a na nemocenské *(z nemocenského poistenia),* avšak len vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu. Z tohto dôvodu možno konštatovať, že aj ďalšie dávky nemocenského poistenia súvisiace s dočasnou pracovnou neschopnosťou, resp. ošetrovaním chorého člena rodiny by mali byť poskytované v zmysle uvedeného ratifikovaného dohovoru MOP č. 130 z roku 1969 o nemocenských dávkach, t.j. najmenej vo výške 60 % denného vymeriavacieho základu, avšak vzhľadom na rešpektovanie princípu rovnosti pred zákonom a sociálnej spravodlivosti výška všetkých dávok nemocenského poistenia by mala byť rovnaká, t.j. nielen materského, ale aj nemocenského a ošetrovného, ako aj vyrovnávacej dávky aspoň vo výške 65 % denného vymeriavacieho základu, resp. od 1. januára 2016 v zmysle navrhovanej novely 70 % denného vymeriavacieho základu.

Rodičovský príspevok ako nová dávka bol zavedený na našom území **od 1. októbra 1990** s cieľom zrovnoprávniť oboch rodičov starajúcich sa o malé deti, t.j. umožniť čerpať rodičovskú dovolenku aj mužom – otcom detí, ktorí do roku 1990 vo veci starostlivosti o deti boli v podstate diskriminovaní, pretože o dieťa do troch rokov veku sa mohla starať len žena

[297]Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 543/2010 Z. z.

[298]Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 521/2011 Z. z.

– matka dieťaťa počas tzv. ďalšej materskej dovolenky.[299] Hlavným cieľom sa stala **podpora** najmä **riadnej, celodennej a osobnej starostlivosti o malé dieťa** do troch, resp. šiestich rokov veku dieťaťa **bez výkonu zárobkovej činnosti.**

Zákonodarca **od 1. januára 2010 umožnil pracovnú aktivitu pri poberaní rodičovského príspevku**, avšak v tom čase na podporu zosúladenia rodinného a osobného života s pracovnou aktivitou rodiča starajúceho sa o malé dieťa do troch, resp. do šiestich rokov veku **už od 1. januára 2009** zaviedol **príspevok na starostlivosť o dieťa.**

Táto koncepčne rozporná právna úprava vzhľadom na regionálne rozdiely a vysokú mieru nezamestnanosti z objektívnych dôvodov ešte viac polarizuje spoločnosť a sociálnymi dávkami sú vo svojej podstate podporované tie subjekty, ktoré sociálne dávky vôbec nepotrebujú, t.j. ekonomicky činné. Zákonodarca by sa mal vrátiť k podstate tej-ktorej štátnej sociálnej dávky a **rodičovský príspevok poskytovať len rodičom, ktorí sa riadne, celodenne a osobne starajú o dieťa**, t.j. **bez zárobkovej činnosti** a **príspevok na starostlivosť o dieťa poskytovať rodičom zárobkovo činným.** Zároveň by bolo potrebné prehodnotiť aj výšku príspevku na starostlivosť o dieťa vzhľadom na skutočnosť, že v prípade, ak napr. stará mama má vybavené živnostenské oprávnenie, suma príspevku dosahuje najviac (až) 230 € mesačne,[300] ale ak napr. stará mama živnostenské oprávnenie nemá, výška príspevku je najviac (len) 41,10 € mesačne. V tejto súvislosti by sa zákonodarca mal vrátiť k základnému princípu sociálneho zabezpečenia, a to buď príjem alebo sociálna dávka a ak bude presadzovať aj príjem v spojitosti so sociálnou dávkou, jej výška by mala byť len symbolická.

Taktiež je nevyhnutne **potrebné zosúladiť ustanovenia ZP**, ktoré upravujú možnosti modifikovaného čerpania rodičovskej dovolenky[301] po dohode zamestnanca so zamestnávateľom, a to najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši päť rokov veku *(t.j. ak ide o dieťa do troch rokov veku)*, a ak ide o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť *(do dovŕšenia šiestich rokov veku dieťaťa),* najdlhšie však do dňa, v ktorom dieťa dovŕši osem rokov veku, najviac v rozsahu, v ktorom sa táto dovolenka v období troch alebo šiestich rokov nečerpala, **so zákonmi upravujúcimi poskytovanie rodičovského príspevku a príspevku na starostlivosť o dieťa** *(ako aj*

[299]Pozri zákon č. 88/1968 Zb. o predĺžení materskej dovolenky, o dávkach v materstve a o prídavkoch na deti z nemocenského poistenia v znení neskorších predpisov

[300]návrh je od 1.1.2016 najviac 280 € mesačne

[301]účinné od 1. septembra 2011

materského v prípade úmrtia dieťaťa v období materskej dovolenky). V prípade týchto dávok sa možnosť flexibilného čerpania dávok až do piatich, resp. až do ôsmich rokov veku dieťaťa *(príp. do jedného roku veku dieťaťa)* vôbec nepremietla, čím sa reálne zmenšuje aj možnosť využívania tohto moderného flexibilného čerpania rodičovskej dovolenky v súlade so smernicou Rady 2010/18/EÚ, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES.

LITERATÚRA:

- MACKOVÁ,Z.: *Systém štátnych sociálnych dávok v transformačnom 20-ročnom období.* ACTA FACULTATIS IURIDICAE UNIVERSITATIS COMENIANAE, Tomus XXXII, č. 1/2013. ISSN 1336-6912. s. 160.
- MACKOVÁ, Z.: *Zabezpečenie ženy v materstve rodičovský príspevkom*. ACTA FACULTATIS IURIDICAE UNIVERSITATIS COMENIANAE, Tomus XIX, ISBN 80-223-1426-9. s. 139 – 149.
- STANEK, V. a kolektív*: Sociálna politika.* Sprint 2002. ISBN 80-88848-92-X. s. 263.
- STANEK, V. a kolektív: *Sociálna politika.* Vydavateľstvo EKONÓM 2004, ISBN 80-225-1881-6. s.298.
- *Svätý Otec bráni inštitút rodiny.* In: Život Cirkvi. Bratislava: TK KBS. 2004, roč.11, č. 48, s.3.

SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA ZE STRANY STÁTU

WORK-LIFE BALANCE BY THE STATE

Mgr. Jakub Halíř*

ANNOTATION

The article reacts to the talk on International Scientific Conference Labour Law 2015 held in Třešť since 30th September to 2nd October 2015, which dealt with work-life balance. Topic of the article is Work-life Balance by the State, especially with emphasis on social security. The main attention is focused on maternity benefits on maternity leave by the system of sickness insurance and state social support. It also describes general instruments of work-life balance by labour law, as well as get involved father in child care. In conclusion there is an assessment of the current legal regulations and amendments *de lege ferenda* are also proposed.

I. SLADĚNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA V DNEŠNÍ SPOLEČNOSTI

Konflikt rolí, který práce a péče o děti přináší, má negativní vliv na životní a pracovní spokojenost každého jednotlivce. Nesoulad mezi rodinným a pracovním životem se pak může negativně projevit na kvalitě odvedené práce. Nespokojený bude v závěru zaměstnavatel, zaměstnankyně či zaměstnanec i jejich rodina. Nicméně se nelze spokojit s názorem, že oblast práce a rodiny je vzájemně neslučitelná a záleží jen na každém rodiči, jaké si určí priority, a které sféře bude dávat přednost. Naopak by měla být pozornost věnována zvyšování zaměstnanosti žen a podpoře jejich návratu do práce po mateřské a rodičovské dovolené. Nedílnou součástí slaďování pracovního a rodinného života by měla být rovněž snaha o maximální zapojení otců do rodinného života.

Podpora rodiny ze strany státu a zaměstnavatele, která rodičům umožní slaďovat práci s péčí o děti a domácnost je se změnou společenských poměrů stále více aktuální, neboť došlo k proměně rodinného života. Mění se role muže a ženy v současné společnosti, což způsobilo změnu hodnot, vývoj životních preferencí mužů i žen vedoucích k nižší

* Doktorand na katedře pracovního práva a sociálního zabezpečení Právnické fakulty Masarykovy univerzity.

porodnosti a klesajícímu počtu uzavřených sňatků. Snahou je tedy vytvořil takový model, kdy muž i žena budou navzájem zastupitelní, tedy, že oba by pracovali a oba byli zároveň zodpovědní za péči o děti a domácnost, což lze shrnout jako model dvou živitelů a dvou pečovatelů o rodinu.

Přerušení pracovní kariéry žen by tedy nebylo být považováno za újmu, ale naopak ceněno pro plnění reprodukční funkce rodiny. V tomto ohledu je zásadní pracovní život ženy a jeho přechod od neplacené práce v domácnosti zpátky k placenému zaměstnání.

Zaměstnanost žen by ale neměla způsobit újmu rodině a zejména dětem. V popředí by tedy neměl být jednotlivce, ať už žena nebo muž, ale rodina, jako základní sociální jednotka. Zájmy rodičů a dětí by měly být zohledňovány vyváženě. Neboť neschopnost vyvážit oblast pracovní s rodinnou, může vést v krajním případě až k rozpadu rodiny, což s sebou přináší řadu negativních aspektů jako např. výchovu dětí matkami samoživitelkami. Naopak zaměstnanci z fungujících rodin jsou výkonnější a loajálnější, a investice do prorodinné politiky se tak vrátí.

II. NÁSTROJE STÁTU KE SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA

Ve slaďování pracovního a rodinného života sehrává významnou úlohu právě stát a úroveň jeho sociální a prorodinné politiky. Podporu rodiny lze chápat jako investici do rozvoje lidského kapitálu ve společnosti. Opatření by měla pomoci postupně zvýšit porodnost a počet pracujících žen s malými dětmi, což by napomohlo zvrátit současný negativní demografický vývoj. Jedním z nástrojů, kterými stát disponuje, jsou právě prorodinná opatření na trhu práce a v oblasti sociálního zabezpečení.

V rámci slaďování profesního a rodinného života je třeba podporovat zaměstnavatele, aby umožnili svým zaměstnancům využívat takové formy práce, které jim lépe umožní harmonizovat pracovní a rodinné povinnosti. Zákoník práce umožňuje reagovat na požadavek sladění pracovního a rodinného života několika instituty, jako **jsou zkrácené pracovní úvazky** či jiné **flexibilní formy práce**. Konkrétně se jedná o pružnou pracovní dobu, kratší pracovní dobu, či jinak upravenou pracovní doba dle požadavků rodiče, distanční formy práce, nebo např. firemní školky. Tyto instituty jsou v praxi často využívány, jsou ideálním a účinným nástrojem k harmonizaci pracovního a rodinného života. Nicméně je důležité poměřovat ochrannou a organizační funkci pracovního práva, kdy zaměstnanec

touží trávit, co nejvíce času s rodinnou, ale naopak zaměstnavatel potřebuje rozvrhovat pracovní úkoly.

Tento příspěvek se však bude věnovat větší měrou nástrojům slaďování pracovního a rodinného života na legislativní úrovni v oblasti sociálního zabezpečení. Jedná se o ekonomické zabezpečení rodiny prostřednictvím dávek nemocenského pojištění a státní sociální podpory, kdy plat jednoho z rodičů by nemusel postačovat na krytí nákladů, či udržení životní rodiny.

V souvislosti s těhotenstvím, porodem a následnou péčí o dítě existuje v České republice řada opatření směřujících ke zvýšené ochraně a zvýhodnění matek a otců v pracovněprávních vztazích. V této souvislosti lze zmínit zejména nároky těhotných a kojících zaměstnankyň, žen po porodu a zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti do 15 let a dále dávky nemocenského pojištění a státní sociální podpory souvisejících s mateřstvím a rodičovstvím, zejména se jedná o peněžitou pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek.

Mateřskou a rodičovskou dovolenou lze chápat jako základní nástroje slaďování pracovního a rodinného života v prvních letech života dítěte. **Mateřská dovolená** směřuje k zajištění ochrany biologického stavu ženy a zvláštních vztahů mezi ženou a jejím dítětem v průběhu těhotenství a následuje i po porodu. Zabraňuje tedy narušení těchto vztahů, které by mohli nastat při současném výkonu pracovní činnosti.

České pracovní právo klasifikuje mateřskou dovolenou jako důležitou osobní překážku v práci, po dobu jejíhož trvání je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni omluvené pracovní volno bez náhrady mzdy. Na rozdíl od rodičovské dovolené je mateřská dovolená poskytována pouze ženě. Zákoník práce stanoví, že během čerpání mateřské dovolené, tedy v tzv. v ochranné době, nesmí být dána výpověď ze strany zaměstnavatele. Po návratu z mateřské dovolené má zaměstnankyně nárok na zařazení na původní práci a pracoviště. Pokud bylo během čerpání mateřské dovolené místo zrušeno nebo práce odpadla, zaměstnavatel je povinen zařadit je podle pracovní smlouvy.

O mateřskou dovolenou zaměstnankyně nemusí žádat, stačí, když zaměstnavateli její nástup doloží potvrzením příslušného lékaře. Žena ale nemá nárok na výplatu mzdy po dobu mateřské dovolené, ale pokud splní podmínky stanovené zákonem o nemocenském pojištění, má nárok na dávku peněžité pomoci v mateřství.

Peněžitá pomoc v mateřství je finanční dávkou nemocenského pojištění. Zákon o nemocenském pojištění blíže specifikuje podmínky nároku na tuto dávku. Délka podpůrčí doby je 28 týdnů, žena ji začíná pobírat 6 až 8 týdnů před plánovaným dnem porodu. V případě narození dvou a více dětí zároveň trvá 37 týdnů. Dávka je vyplácena ve výši 70 % denního vyměřovacího základu a vyplácí ji příslušná správa sociálního zabezpečení.

Kromě prvních 6 týdnů po porodu, kdy peněžitá pomoc v mateřství náleží výhradně matce, má na tuto dávku nárok i otec dítěte nebo manžel ženy, která dítě porodila. Musí ovšem splňovat stejné podmínky pojištění jako žena, která porodila. To znamená, že v případě zaměstnance musí být nemocensky pojištěn minimálně 270 dnů v posledních dvou letech před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství. Zároveň musí se ženou uzavřít písemnou dohodu.

Osobě, která pobírá peněžitou pomoc v mateřství je umožněno pracovat a zároveň pobírat tuto dávku v případě, kdy jde o jiné zaměstnání, než ze kterého se jim dávka vyplácí. Tato skutečnost, ale popírá jednu ze zásad mateřské dovolené, kterou je právě ochrana matky a vztahu mezi rodiči a dětmi. Na druhou stranu reflektuje principy nemocenského pojištění a finanční zájmy rodiny.

Na dobu mateřské dovolené může plynule navazovat **rodičovská dovolená**, která je poskytována k prohloubení péče o dítě a je také koncipována jako důležitá osobní překážka v práci, během které je zaměstnavatel povinen poskytnout na žádost zaměstnankyně či zaměstnance omluvené pracovní volno bez nároku na náhradu mzdy. Po tuto dobu rodiče pobírají rodičovský příspěvek, tedy dávku státní sociální podpory, kterou vyplácí Úřad práce.

Dle zákoníku práce je zaměstnavatel povinen poskytnout na žádost zaměstnankyně, zaměstnance z důvodu prohloubení péče o dítě rodičovskou dovolenou po dobu, o jakou požádají, a to nejdéle do věku 3 let. Po uplynutí této doby může být po vzájemné dohodě zaměstnavatelem poskytnuto neplacené volno. Nejčastěji je o rodičovskou dovolenou žádáno do věku 4 let dítěte, tedy do maximální doby výplaty rodičovského příspěvku. V tomto věku mají rodiče navíc větší šanci na umístění dítěte do mateřské školy než u dítěte mladšího. Při návratu do práce má zaměstnanec nárok být zařazen dle pracovní smlouvy.

Při čerpání rodičovské dovolené náleží **rodičovský příspěvek**, který je finanční univerzální plošnou dávkou, která je poskytována bez ohledu na příjem rodiny. Zákon o státní sociální podpoře podrobně specifikuje podmínky nároku na tuto dávku. Základní podmínkou je trvalé bydliště rodiče a dítěte v České republice. Dávka náleží rodiči, který

pečuje osobně a celodenně o dítě do 4 let věku a celková částka nároku činí 220 000,- Kč. Rodiče se mohou rozhodnout, zda budou dávku čerpat 2, 3 nebo 4 roky.

Z hlediska slaďování práce a rodiny je podstatné, že rodičovský příspěvek může pobírat i muž, nejen žena a pokud rodiče pracují, není zkoumán jejich příjem. V době své výdělečné činnosti však rodič musí zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou, dítě od 2 let může navštěvovat předškolní zařízení po neomezenou dobu. Omezení platí pro dítě do 2 let, které může toto zařízení navštěvovat maximálně 46 hodin měsíčně.

Rodičovský příspěvek je poskytován vždy jen na nejmladší dítě v rodině. Pokud se v rodině narodí další dítě, nárok na rodičovský příspěvek na starší dítě zaniká, a to i v případě, že na narozené dítě náleží rodičovský příspěvek ihned od narození ve stejné výši, v jaké náleží doposud na starší dítě. Toto omezení je evidentně úsporným opatřením vlády a není příliš motivující pro pořízení dalšího dítěte v období pobírání rodičovského příspěvku. Mimoto kratší časový odstup mezi sourozenci je vhodný ze sociologického hlediska pro jejich vzájemný vztah, ale zároveň i z ekonomického pohledu pro jejich rodiče, kteří se navíc nemusí na krátký časový úsek vracet na trh práce a mohou se naplno věnovat rodině.

Mateřská dovolená a rodičovská dovolená poskytovaná po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, se vždy považuje za výkon práce, a to i pro účely dovolené, čímž rodič neztrácí během péče o dítě dobu pojištění pro nároky plynoucí ze sociálního zabezpečení.

Ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené platí obdobně při převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu. Mateřská a rodičovská dovolená se takto poskytuje ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

Další dávkou **nemocenského pojištění** pro matky je **vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství**. Žena na něj má nárok tehdy, pokud je z důvodu těhotenství převedena na jinou práci, kde pobírá bez svého zavinění nižší mzdu či plat. Ženě je formou nemocenské dávky doplacen rozdíl mezi novým a původním příjmem. Příspěvek je vyplácen ode dne převedení na jinou práci až do konce 9. měsíce po porodu.

Pokud ošetřující lékař rozhodne o dočasné pracovní neschopnosti z důvodu těhotenství, vzniká nárok na **nemocenské**. Jedná se zejména o případy tzv. rizikového těhotenství, které je s přibývajícím věkem matek stále častější. Při péči o dítě mohou rodiče

využívat rovněž podporu při ošetřování člena rodiny, tedy **ošetřovné**, jako dávku nemocného pojištění. Nemocenské a ošetřovné se vyplácí ve výši 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu. Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnankyně nebo zaměstnance v práci po dobu ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiného člena domácnosti. Podmínkou je společná domácnost členů rodiny. Ta však nemusí být splněna u péče o dítě do 10 let rodičem. U dítěte je nárok na dávku omezen věkem 10 let, lékař však potřebu ošetřování může stanovit i u staršího dítěte. Zákonný nárok je 9 kalendářních dnů. Osamělý rodič má nárok na 16 kalendářních dnů. Nárok na tuto dávku je i v případě, pokud je v mateřské, základní škole nařízena karanténa, škola je zavřena např. z důvodu havárie nebo v případě, že onemocněla osoba, která jinak o dítě pečuje nebo se podrobila lékařskému vyšetření v pracovní době zaměstnance.

Z oblasti sociálního zabezpečení nesmí být zapomínáno ani na dávky plynoucí z **důchodového pojištění**. Dávky důchodové pojištění plní v tomto případě zejména kompenzační funkci. V případě smrti jednoho z rodičů náleží pozůstalému manželovi, který pečuje o nezaopatřené dítě, vdovský nebo vdovecký důchod a dítěti sirotčí důchod. V tomto ohledu se můžeme setkat s paradoxem, kdy rodina se dvěma dětmi, ve které zemře jeden rodič, disponuje díky pozůstalostním důchodům většími příjmy, než v případě výdělku zesnulého rodiče. Výchova dětí je u žen narozených do roku 1974 zohledněna pro nárok na starobní důchod, kdy nárok na tento důchod vzniká s ohledem na počet vychovaných dětí dříve.

Z dávek **státní sociální podpory** je dobré pro úplnost uvést **přídavek na dítě**, což je dlouhodobá dávka, poskytována rodinám s dětmi, která jim pomáhá krýt náklady, spojené s výchovou a výživou nezaopatřených dětí. Jedná se ale o testovanou dávku, kdy příjem rodiny musí být nižší než 2,4násobek částky životního minima rodiny. Přídavek je vyplácen ve třech výších podle věku nezaopatřeného dítěte.

Další dávkou ze systému státní sociální podpory se vztahem k rodinám s dětmi je **porodné**, které je poskytováno v závislosti na výši příjmu, kdy se rodině s nízkými příjmy jednorázově přispívá na náklady související s narozením prvního dítěte. Porodné je stanoveno pevnou částkou a činí 13 000,- Kč. Narodilo-li se více dětí zároveň, činí výše porodného 19 500,- Kč.

III. ZHODNOCENÍ PRÁVNÍ ÚPRAVY A ÚVAHY DE LEGE FERENDA

Z výše uvedeného textu může čtenář nabýt dojmu, že v právním řádu je obsaženo dostatečné finanční zajištění rodičů v podobě dávek poskytovaných státem, nicméně tyto dávky plně nekompenzují ztrátu příjmu rodiče, který se stará o dítě, a už vůbec nenahrazují zvýšení nákladů spojených s narozením dítěte.

Pro dnešní rodinu je důležitým aspektem při rozhodování možnost změny původního rozhodnutí. V tomto ohledu je velmi pozitivní možnost **přesunu výplaty dávky peněžité pomoci v mateřství na muže**, který je otcem nebo manželem ženy, která dítě porodila. Tuto změnu je ale možné realizovat až od počátku sedmého týdne po porodu dítěte s ohledem na biologickou stránku ženy. Matka se může vystřídat s manželem či otcem dítěte na základě písemné dohody a to minimálně na 7 dní po sobě jdoucích. Výplata dávky je poté zastavena matce a vyplácí se muži z jeho nemocenského pojištění. Možnost střídat se v péči o dítě je jednoznačně vstřícným krokem ze strany státu a umožňuje rodičům možnost volby. Muži je tedy umožněno se více zapojit do péče o dítě od jeho nejútlejšího věku a naopak žena nemusí ztrácet kontaktu se svou prací. Tato možnost je jistým východisko pro muže, který má nižší příjem nebo práci ztratil a naopak žena práci má. Uvedená zákonná úprava přispívá k upevnění rovného postavení žen a mužů a umožňuje rodičům v některých případech pružně reagovat na nepříznivou finanční situaci rodiny.

Čerpání rodičovské dovolené je také do jisté míry flexibilní, neboť nemusí být čerpána vcelku. To znamená, že pokud zaměstnanec nastoupí zpět do práce, může až do tří let věku dítěte kdykoliv požádat znovu o poskytnutí rodičovské dovolené. Zároveň mohou rodičovskou dovolenou čerpat současně zaměstnankyně i zaměstnanec. Nicméně za této situace hmotné zabezpečení přísluší jen jednomu z nich, ale rodiče mají možnost volby délky a výše čerpání rodičovského příspěvku ze tří variant, což lze chápat jako impuls pro nastavení čerpání benefitu dle individuálních možností rodiny.

V rámci slaďování práce a rodiny zákon umožňuje i střídání rodičů při pobírání ošetřovného, ale s ohledem na krátkou délku pobírání této dávky pouze jednou.

Sice v současné době čerpá rodičovský příspěvek pouze 2 % otců, ale na statistických výstupech lze vypozorovat, že se boří stereotypy a stále více otců se zapojuje do výchovy dětí v jeho útlém věku, což lze demonstrovat na pobírání peněžité pomoci v mateřství na níže uvedených tabulkách. Mezi léty 2012 a 2013 došlo sice k poklesu mužů pobírajících peněžitou pomoc v mateřství, což je ale způsobeno celkově nízkou porodností v roce 2012.

Tabulka č. 1: Počet příjemců dávek nemocenského pojištění podle pohlaví[302]

dávka	příjemce dávky	období		
		k 31. 12. 2012	k 31. 12. 2013	k 31. 12. 2014
peněžitá pomoc v mateřství	celkem	545 077	536 412	535 827
	z toho ženy	542 281	534 109	532 693
	z toho muži	2 796	2 303	3 134
	procento mužů	0,5%	0,4%	0,6%
ošetřovné	celkem	302 952	362 132	359 764
	z toho ženy	236 267	280 722	276 682
	z toho muži	66 685	81 410	83 082
	procento mužů	22%	22,5%	23,1%

Tabulka č. 2: Počet příjemců rodičovského příspěvku podle pohlaví (údaje v tisících)[303]

rok	Ženy	Muži	procento mužů	celkem
2012	301,4	5,3	1,7%	306,7
2013	287,6	5,2	1,8%	292,8
2014	273,4	5,1	1,8%	278,5

U peněžité pomoci v mateřství a u rodičovského příspěvku lze jednoznačně pozorovat sice stoupající ale i přesto stále nízké zapojení mužů do výchovy dětí, což lze hodnotit jednoznačně negativně. Naopak u ošetřovného není rozdíl mezi ženami a muži tak znatelný, což je způsobeno nejspíše kratší dobou pobírání této dávky.

Dávky nemocenského pojištění se vyznačují určitou rigidností, neboť za posledních 50let nepřibyla v tomto systému žádná nová dávka. S ohledem na možné zapojení otců při výchově dětí, které úzce souvisí s rovností pohlaví a otázkou diskriminace žen na pracovním trhu, se uvažuje o zavedení **otcovské dávky**, které by náležela v relativně krátké době po narození dítěte s cílem většího zapojení otců do péče o děti a jako podpora vztahu mezi otcem a matkou dítěte, či posílení vztahů uvnitř rodiny jako celku. Vytvoření pozitivní vazby mezi otcem a dítětem již v raném věku života dítěte je nepochybně velmi žádoucí. Zavedení otcovské dávky do právního řádu České republiky by prakticky odpovídalo **otcovské**

[302] Nemocenská statistika. *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. 2015 [cit. 2015-10-31]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/statistiky/nemocenska-statistika/.

[303] Počet příjemců rodičovského příspěvku podle pohlaví. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Odbor 65 MPSV, 25. 6. 2015 [cit. 2015-10-31]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/cs/10543.

dovolené, která již funguje v řadě evropských zemí. Typické pro otcovskou dovolenou je její poskytování v raném věku dítěte po dobu od několika dnů do přibližně dvou, max. tří týdnů. Nejvhodnější by bylo na otcovskou dovolenou nastoupit nejpozději do uplynutí šesti týdnů věku dítěte. Účelem nově navrhované dávky nemocenského pojištění by bylo finančně podpořit otce, který se rozhodne dočasně přerušit výkon své výdělečné činnosti s tím, že spolu s matkou bude pečovat o novorozené dítě. Nicméně již nyní bez zavedení tohoto institutu řada otců je s matkou a svým dítětem doma a čerpá dovolenou na zotavenou dle zákoníku práce.

V oblasti pojistného na sociální zabezpečení je široce diskutováno zavedení **slevy a přirážky k pojistnému** s ohledem na aktuální počet vychovávaných dětí. V této souvislosti by mohlo uvažováno i o **daňovém zvýhodnění** pro zaměstnavatele poskytující nebo zajišťující svým zaměstnancům péči o děti. Nicméně je autorovi zřejmé, že veškerá podpora slaďování pracovního a rodinného života závisí na možnostech státního rozpočtu, ale zároveň je nutné přihlédnout k finanční zátěži pořízení dítěte, která je značná a zejména dlouhodobá.

ZDROJE

Knižní zdroje

- KŘÍŽKOVÁ, Alena, DUDOVÁ Radka, HAŠKOVÁ Hana a MAŘÍKOVÁ Hana. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2005, 91 s. ISBN 80-7330-077-x.
- RYDVALOVÁ, Renata a JUNOVÁ Blanka. *Jak sladit práci a rodinu: a nezapomenout na sebe*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2011, 152 s. ISBN 978-80-247-3578-8.
- PŘIB, Jan. *Mateřská a rodičovská dovolená*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, 155 s. ISBN 80-247-0216-9.

Právní předpisy

- Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Internetové zdroje

- *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. 2015 [cit. 2015-10-28]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/.
- *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2015 [cit. 2015-10-28]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/.

PODPORA ROZVOJA PRACOVNÝCH PRÍLEŽITOSTÍ FORMOU NENÁVRATNÝCH FINANČNÝCH PRÍSPEVKOV

SUPPORT OF INCREASE IN JOB OPPORTUNITIES BY MEANS OF IRRECLAIMABLE FINANCIAL GRANTS

Mgr. et. Mgr. Dipl. Ing. Marian Horváth, JUDr. Miriama Porubská*

ANNOTATION

Harmonization of professional and family lives for mothers with children is not easy at all. This harmonization represents a considerably discussed topic on all levels of the European Union, its states, employers and, last but not least, on the political scene as well. Every state attempts to take appropriate measures to decrease the unemployment and to solve problems related to the employment of mothers with children and young people, too. It is essential to take such measures that would support the traditional model of work and duties division within a family as the conditions on the job market are changing constantly.

ÚVOD

Zamestnanosť je najúčinnejší spôsob, ako dať ľuďom nezávislosť, finančnú istotu a pocit príslušnosti. Jedným zo spôsobov je integrované vedenie k zamestnaniu, v rámci ktorého je poskytovaná individuálna podpora s cieľom doviesť ich do zamestnania a zlepšiť tak ich situáciu. Dôležité je vytvárať poradenstvo o potrebách a plánoch jednotlivcov a následné sprevádzanie účastníka postupom hľadania práce a podávania žiadostí. Veľmi dôležitou súčasťou je v spolupráci so zamestnávateľom poskytovanie nadväzujúcej podpory. Súčasťou tohto postupu je aj zlepšenie prístupu k zdravotníckym a sociálnym službám a pomoc pri starostlivosti o deti. Aktívne opatrenia začleňovania sa vykonávajú v mnohých projektoch ESF.[304]

Zosúladenie pracovného a rodinného života pre matky s deťmi nie je vôbec jednoduché. Harmonizácia práce a rodiny predstavuje diskutovanú tému na všetkých úrovniach Európskej únie, štátov, u zamestnávateľov a v neposlednom rade aj na politickej scéne. Každý štát sa snaží vytvárať vhodné opatrenia na to, aby znižoval nezamestnanosť a aby riešil otázky týkajúce sa zamestnávania mamičiek s deťmi a v neposlednom rade aj mladých ľudí. Je potrebné vytvárať opatrenia na podporu tradičného modelu deľby práce v rodine nakoľko sa neustále menia podmienky na pracovnom trhu (podrobnejšie Krásna, 2015

* Mgr. et. Mgr. Dipl. Ing. Marian Horváth, Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta,
JUDr. Miriama Porubská, Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta.

[304] Bližšie pozri: www. ec.europa.eu.

a Krásna, 2016). Mnoho zamestnávateľov však stále neposkytujú adekvátne zamestnanecké výhody a tolerantný prístup zamestnancom s rodičovskými povinnosťami.[305]

Súčasná vláda Slovenskej republiky sa snaží prijímať legislatívne opatrenia a projekty v oblasti politiky trhu práce, ktoré smerujú k zníženiu nezamestnanosti a ktoré prinášajú pozitívne výsledky. Opatrenia, ktoré prijíma vláda vykazujú pozitívne výsledky a aktívne ovplyvňujú situáciu na trhu práce. Len v auguste 2015 na Slovensku pribudlo 3500 nových pracovných miest.[306]

Ako prvým opatrením z druhého balíčka sociálnych opatrení (obsahuje 15 opatrení), ktoré vytvorila vláda SR v spolupráci s ministrom práce, sociálnych vecí a rodiny SR je opatrenie, ktoré začala realizovať Implementačná agentúra pre Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia dňa 01.01.2015 – Národný pilotný projekt Rodina a práca.

Je nepochybné, že ohrozenou skupinou na trhu práce sú ženy s malými deťmi. Sprievodnými a podpornými súčasťami národného projektu Rodina a práca bolo poskytovanie služieb starostlivosti o deti pre osoby s rodičovskými povinnosťami a odborné vedenie v oblasti vytvárania prorodinného pracovného prostredia pre zamestnávateľov. Toto opatrenie bolo zamerané na konkrétne zvýšenie počtu predškolských zariadení a uľahčením návratu žien do trvalého pracovného procesu.

I. MATERSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOELNKA A NÁVRAT DO PRÁCE – VYBRANÉ PROBLÉMY A RIEŠENIA V PRAXI

Viac ako polovica matiek s deťmi do desať rokov sa v zamestnaní alebo pri hľadaní práce stretlo kvôli rodičovstvu s diskrimináciou. Je len málo firiem, ktoré zamestnajú matky s rodičovskými povinnosťami. Pri tom existuje niekoľko programov, ktoré nie sú finančne náročné diskriminácií dochádza najmä pri pracovných pohovoroch, kde sa stretávajú s otázkami ohľadom počtu detí a možnosťou ich stráženia. Výsledkom je neprijatie do pracovného pomeru. Je veľmi ťažké v dnešnej dobe zosúladiť pracovný život s rodičovskými povinnosťami. Je potrebné udržiavať zo strany zamestnávateľov kontakt aj s matkami na materskej dovolenke, ktorý je veľmi dôležitým pri jej návrate do práce nakoľko nedôjde k úplnému prerušeniu väzby medzi zamestnankyňou a zamestnávateľom. Takýmto kontaktom môže byť zasielanie Newslettera o dianí vo firme, možnosť prístupu na internet, účasť na školení a práca z domu v kombinácií s prácou v kancelárii v pružnej pracovnej dobe. Domáca práca a telepráca ako i dištančné formy dovzdelávania sa (pozri tiež Pčolinská, 2008) predstavujú v poslednom období významné miesto. Ide o prácu, ktorú zamestnanec vykonáva z domu alebo na inom mieste ako je pracovisko zamestnávateľa. Je upravená v

[305] BARENČÍKOVÁ, M. 2013. Opatrenia harmonizácie práce a rodiny na úrovni zamestnávateľa v perspektíve potrieb rodičov s deťmi. [Diplomová práca]. Brno : Masarykova univerzita. Fakulta sociálnych štúdii.

[306] Pozitívny trend v znižovaní nezamestnanosti pokračuje. [Online]. [Publikované 21.09.2015]. Dostupné na: <http://www.employment.gov.sk/sk/inormacie-media/aktuality/pozitivny-trend-znizovani-nezamestnanosti-pokracuje.html>.

medzinárodnom a európskom pracovnom práve ako aj v slovenskom práve. Je pre ňu charakteristická osobitosť t. j. použitím informačných technológii.[307]

Je dôležité prijímať opatrenia, ktoré sú výhodné aj pre zamestnávateľov aj pre matky. V praxi, napriek tomuto pomerne vysokému štandardu zákonnej ochrany, je pomerne častým javom, že zamestnankyňu po návrate z materskej alebo rodičovskej dovolenky čaká už len miesto s menej priaznivými podmienkami, aké mala pred nástupom na materskú alebo rodičovskú dovolenku. Neobvyklá nie je ani situácia, že zamestnávateľ ženu po návrate z materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky prepustí pod zámienkou rôznych vykonštruovaných organizačných dôvodov.

II. EURÓPSKY SOCIÁLNY FOND – PROJEKTY ZAMERANÉ NA PODPORU ZAMESTNANOSTI OHROZENÝCH SKUPÍN

Európsky sociálny fond (ďalej len "ESF") ako jeden z piatich európskych štrukturálnych a investičných fondov (ESIF) predstavuje hlavný zdroj investícií na úrovni Európskej únie určených na pomoc členským štátom v rámci politiky hospodárskej a sociálnej súdržnosti členským štátom, ktorým pomáha riešiť regionálne nerovnosti. Pomáha pri obnove a zvýšení rastu a zaistení dostatku pracovných miest po ozdravení hospodárstva. ESF financuje tisíce projektov, ktoré pomáhajú ľuďom v ťažkej situácii a príslušníkom znevýhodnených skupín, ktoré čelia diskriminácii či už priamo na pracovisku alebo pri samotnom hľadaní práce a pri získavaní kvalifikácie, a ktoré im sprostredkujú rovnaké možnosti, ako majú ostatní.[308]

Zásada rovnakého zaobchádzania (zákaz diskriminácie) je prvou zásadou v čl. 1 Zákonníka práce, v zmysle ktorej sa vyžaduje dodržiavanie rovnakého zaobchádzania so všetkými fyzickými osobami v súvislosti s právom na prácu, na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania. Zásadu rovnakého zaobchádzania pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov ustanovuje osobitný zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov tzv. „antidiskriminačný zákon". Zákaz diskriminácie taktiež vyplýva priamo z článku 36 Ústavy SR ako aj antidiskriminačného zákona a z Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd.[309]

Patria sem ženy s malými deťmi, starší, príslušníci menšín, prisťahovalci a ďalší. V záujme pomoci znevýhodnených skupín osôb presadzujú aktívne opatrenia začleňovania ich do pracovného prostredia, ktoré sú zložené zo série krokov a ktoré týchto ľudí povedú k zamestnaniu. Množstvo projektov bojuje proti diskriminácii, ktorej ľudia čelia pri hľadaní

[307] MATLÁK,J. Legislatívna úprava výkonu práce mimo sídla zamestnávateľa. In: Policajná teória a prax. - Roč. 18, č. 3, s. 70-76.
[308] Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=62&langId=sk>.
[309] TREĽOVÁ, S. 2015. Základné zásady slovenského zákonníka práce. In: Princípy v práve. Bratislava : SAP, s. 249-255.
[Princípy v práve : medzinárodná vedecká konferencia. Bratislava, 14.5.2015]

práce a na pracovisku. Vytvára sa kultúra rôznorodosti, aby sa odstránila diskriminácia a zvýšilo sa povedomie a to formou a seminárov, na ktorých sa stretávajú mladí uchádzači o zamestnanie z prisťahovaleckého prostredia a miestne policajné a požiarne služby – cieľom je povzbudiť ich, aby zvážili kariéru vo verejných službách.

Medzi aktivity patrí vytváranie spôsobov opätovného vstupu a integrácie do zamestnania pre diskriminované skupiny, napr. **prostredníctvom projektov, ktoré spolupracujú so zamestnávateľmi na vymedzovaní pracovných príležitostí pre ženy s malými deťmi.** Mnoho mamičiek po rodičovskej dovolenke potrebuje pomoc pri nadobúdaní nových zručností alebo pracovnej praxe, avšak práve tu dochádza k znevýhodňovaniu týchto osôb, a preto je potrebné vytvárať intenzívnejšiu podporu vytvárania pracovných miest. Súčasťou tejto podpory je aj pomoc pri starostlivosti o deti.

Medzi východiskové a strategické dokumenty na úrovni Európskej únie a Slovenskej republiky, ktoré podporujú cieľové zameranie projektu t. j. vytáranie pracovných miest pre mamičky s malými deťmi možno zaradiť napr.: Stratégia rovnosti žien a mužov[310] (2010-2015), Odporúčanie Rady Európy k národnému programu reforiem Slovenska na rok 2012 a ktorým sa predkladá stanovisko Rady Európy k programu stability Slovenska na roky 2012 – 2015, Stratégia Európa 2020 a ďalšie.

III. NÁRODNÝ PILOTNÝ PROJEKT – RODINA A PRÁCA

Národný projekt Rodina a práca si kladie za cieľ podporu vytvárania pracovného prostredia a podmienok pre zosúladenie rodinného a pracovného života. Tento projekt je individuálny projekt investičného alebo neinvestičného charakteru s predmetom vopred vymedzeným riadiacim orgánom, ktorý realizuje riadiacim orgánom vopred určený subjekt vzhľadom na jeho jedinečné postavenie a funkcie. V prípade tohto projektu je týmto subjektom Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len "IA MPSVR SR").

Cieľom projektu je zlepšenie podmienok pre zosúladenie rodinného a pracovného života žien a výrazne napomáhať k vytváraniu flexibilných foriem práce zamestnávateľmi pre ženy s malými deťmi do 10 rokov. Podporou flexibilných foriem práce budú môcť zamestnávatelia prelomiť bariéry, ktoré neraz prekonávali pri prijatí žien s deťmi do 10 rokov. Hlavným cieľom je teda podpora vytvárania prorodinného pracovného prostredia zamestnávateľmi. Čo sa týka výšky nenávratných finančných prostriedkov, na tento projekt

[310] Stratégia rovnosti žien a mužov predstavuje pracovný program Európskej komisie pre oblasť rovnosti žien a mužov na obdobie rokov 2010 - 2015. Ide o komplexný rámec, v ktorom sa Komisia zaväzuje presadzovať rovnosť žien a mužov vo všetkých politikách v tematických prioritách ako je rovnaká ekonomická nezávislosť pre ženy a mužov, rovnaká mzda za prácu rovnakej hodnoty, rovnosť v rozhodovacom procese, dôstojnosť, integrita a skoncovanie s rodovo podmieneným násilím, podpora rodovej rovnosti mimo európskej únie a pod.

bolo vyčlenených 22 959 999,98 EUR[311] s územnou platnosťou pre všetky samosprávne kraje Slovenskej republiky okrem Bratislavského samosprávneho kraja. Realizácia projektu začala od 1.1.2015 a končí dňa 31.10.2015. Uzávierka prijatia žiadosti o nenávratný finančný príspevok bola ku dňu 31.08.2015 (po predĺžení).

Cieľové skupiny

1. **Zamestnankyňa**, ktorá:
   - je fyzická osoba a občan SR,
   - je výlučne v pracovno-právnom vzťahu a vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu,
   - má rodičovské povinnosti (zamestnankyňa s de´tmi v predškolskom veku a v školskom veku do 10 rokov (**zahŕňa aj zamestnancov - mužov** s rodičovskými povinnosťami na rodičovskej dovolenke),[312]
   - pracuje niektorou z flexibilných foriem práce - § 49 ZP kratší pracovný čas, 49a) ZP delené pracovné miesto alebo § 52 ZP domácka práca/telepráca,
   - má vytvorené zo strany zamestnávateľa podmienky pre zosúladenie rodinného a pracovného prostredia pomocou podpory **služby starostlivosti o deti zamestnankýň s rodičovskými povinnosťami.**
2. **Uchádzačka o zamestnanie s rodičovskými povinnosťami,** ktorá
   - podľa zákona č.5/2004 o službách zamestnanosti je občianka SR, ktorá môže pracovať, chce pracovať, hľadá zamestnanie a je vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie úradu (ďalej len „evidencia uchádzačov o zamestnanie“),
   - nie je zamestnankyňa, ak v odseku 2 písm. a) nie je ustanovené inak,
   - nie je v pracovno-právnom vzťahu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru alebo nevykonáva zárobkovú činnosť na základe právneho vzťahu podľa osobitného predpisu Zákonník práce, ak v odseku 2 nie je ustanovené inak,
   - neprevádzkuje alebo nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť,
   - nevykonáva zárobkovú činnosť v členskom štáte Európskej únie alebo v cudzine
   - má v starostlivosti dieťa v predškolskom veku alebo v školskom veku do 10 rokov.
3. **Záujemkyňa o zamestnanie s rodičovskými povinnosťami,** ktorá
   - je evidovaná ako záujemkyňa o zamestnanie na UPSVR,
   - si hľadá iné zamestnanie a nie je uchádzačkou o zamestnanie,

[311] Nenávratný finančný príspevok je suma finančných prostriedkov, poskytnutá IA MPSVR SR na základe schváleného projektu podľa podmienok Zmluvy o poskytnutí nenávratného finančného príspevku č. Z2712033001901 zverejných prostriedkov v súlade so zákonom o rozpočtových pravidlách verejnej správy.

[312] Pre účely Príručka pre zamestnávateľov zapojených do národného projektu Rodina a práca sa používa ženský rod, pričom v súlade so zákonom č.365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou v znení neskorších predpisov, ak ide o osobu cieľovej skupiny - osoba s rodičovskými povinnosťami na rodičovskej dovolenke, sú myslené oba rody.

- má v starostlivosti dieťa v predškolskom veku alebo v školskom veku do 10 rokov.

Viacnásobné znevýhodnenie

- ženy z marginalizovaných rómskych komunít[313], ženy so zdravotným postihnutím,[314] osamelé matky.[315]

Špecifické ciele projektu:

- podpora zamestnanosti žien s deťmi vo veku najmä do 6 rokov prostredníctvom podpory flexibilných foriem práce,
- podpora služieb starostlivosti o deti osôb s rodičovskými povinnosťami,
- informačná kampaň na tému zosúladenia rodinného a pracovného života,
- expertná podpora vytvárania podmienok pre zosúladenie rodiny a práce pre rodičov u zamestnávateľov.[316]

Do projektu sa mohli zapojiť zamestnávatelia **prostredníctvom vyplnenia jednoduchého elektronického formulára,**[317] ktorí majú sídlo firmy alebo prevádzky na území Slovenskej republiky okrem Bratislavského samosprávneho kraja. Zamestnávatelia, ktorí sa zapojili do projektu museli spĺňať určité podmienky uvedené v príručke pre zamestnávateľov.

Oprávnenými subjektmi pre zapojenie sa do NP RaP boli zamestnávatelia:

- príspevková organizácia;
- rozpočtová organizácia;
- obec / mesto;
- vyšší územný celok;
- občianske združenie;
- nadácia a neinvestičný fond;
- nezisková organizácia poskytujúca všeobecne prospešné služby;
- cirkev, náboženská spoločnosť a cirkevná charita;
- právnická osoba založená štátom, obcou alebo vyšším územným celkom;
- fyzická osoba – podnikateľ;
- ostatné právnické osoby.

V prvej výzve na získanie podpory museli spĺňať tieto podmienky:

[313] Je skupina osôb, ktorá zotrváva v priestorovo segregovanej lokalite s prítomnosťou koncentrovanej a generačne reprodukovanej chudoby.

[314] Zdravotné postihnutie preukazuje zamestnankyňa/občianka dokladom, ktorý vydá Sociálna poisťovňa.

[315] Osamelá osoba, je dospelá fyzická osoba, ktorá je slobodná, rozvedená, ovdovená alebo z iného vážneho dôvodu osamelá.

[316] Bližšie pozri: www.ia.gov.sk.

[317] Žiadosť o poskytnutie nenávratného finančného príspevku v rámci národného projektu Rodina a práca – úhrada časti celkovej ceny práce zamestnankyne vo flexibilnej forme práce – elektronický formulár.

- muselo ísť o vytvorené, alebo už existujúce neobsadené pracovné miesto, vo flexibilnej forme práce,
- pracovné miesto na základe pracovnej zmluvy alebo dodatku k pracovným zmluvám uzavreté na dobu neurčitú,
- maximálny počet podporených pracovných miest na flexibilné formy práce u jedného zamestnávateľa s menej ako 250 zamestnancami nebude prevyšovať v súčte 10 pracovných úväzkov na ustanovený týždenný pracovný čas,
- maximálny počet podporených pracovných miest na flexibilné formy práce u jedného zamestnávateľa s250 a viac zamestnancami nebude prevyšovať v súčte 10% pracovných úväzkov z celkového počtu zamestnancov, na ustanovený týždenný pracovný čas.
- zamestnávanie osôb s rodičovskými povinnosťami s deťmi vo veku do ukončenia 1. stupňa základnej školy,
- nezískal na financovanie časti celkovej ceny práce tých istých zamestnankýň podporu z viacerých verejných zdrojov,
- od vyhlásenia Výzvy na zapojenie sa zamestnávateľa do NP RaP až do ukončenia platnosti Zmluvy neznížil počet pracovných miest na pozícii, na ktorú prijme zamestnankyňu, na ktorej časť CCP žiada nenávratný finančný príspevok, výnimku tvoria zamestnanci, s ktorými ukončil pracovný pomer uzatvorený na zastupovanie počas materskej a rodičovskej dovolenky tejto zamestnankyne[318]

Výška príspevku

Pre osoby s rodičovskými povinnosťami na rodičovskej a matky s rodičovskými povinnosťami s dieťaťom/deťmi pred nástupom do školy **(cca do 6 rokov veku) - najviac vo výške 90 % celkovej ceny práce** vypočítanej z priemernej hrubej mesačnej mzdy v hospodárstve SR = **max. 1 127,97 €.** ¨

Matky s rodičovskými povinnosťami s dieťaťom/deťmi vo veku od nástupu do školy do ukončenia 1. stupňa povinnej školskej dochádzky, **resp. do 10 rokov veku** dieťaťa/detí najviac **vo výške 50 % celkovej ceny práce v**ypočítanej z priemernej hrubej mesačnej mzdy v hospodárstve SR = **max. 626,65 €.**

Pri vypĺňaní žiadosti dochádzalo zo strany zamestnávateľov k mnohým chybám. Asi takou najzávažnejšou chybou bolo, že zamestnávateľ začal zamestnávať zamestnankyňu ešte pred nadobudnutím účinnosti Zmluvy o poskytnutí nenávratného finančného príspevku t. j. **deň po zverejnení podpísanej zmluvy v Centrálnom registri zmlúv.** V tomto prípade nemohlo byť žiadosti vyhovené, nakoľko podmienky boli jasne dané. Časté chyby zamestnávatelia robili aj pri uvádzaní Mediánu. Z karty zamestnania na www.istp.sk bolo potrebné uvádzať v žiadosti **Medián za SR** a nie za kraje ako to mnohí uvádzali. Ďalšími

[318] Bližšie pozri: Príručka pre zamestnávateľov zapojených do národného projektu Rodina a práca – podpora flexibilných foriem práce (Verzia 2). Príloha č. 3 výzvy. [online]. Dostupné na internete: <http://www.ia.gov.sk/data/files/np_rap/dokumenty/Prirucka_pre_zamestnavatelov_flexi_miesta.pdf>.

chybami bolo uvádzanie správnej výšky odvodov, ktoré si zamestnávatelia nezistili u príslušných poisťovní. Spravidla je to 35,2%, 34,95%, pri invalidite 30,2 a od 1.1.2015 sa zaviedla odpočítateľná položka na zdravotné poistenie, o ktorú sa bude znižovať vymeriavací základ zamestnanca a znižovať odvodová povinnosť. A v neposlednom rade dochádzalo k chybám v správnom uvádzaní fondu pracovného času zamestnanca v hodinách za týždeň. Nebolo prípustné prekrývanie sa výdavkov, teda financovanie tých istých aktivít (podpora časti celkovej ceny práce tej istej zamestnankyne v rovnakom čase) u toho istého zapojeného subjektu z viacerých verejných zdrojov vrátane financovania inou schémou štátnej pomoci alebo schémou pomoci de minimis.

IV. PODPORA SLUŽIEB STASROSTLIVOSTI O DETI

Pre zlepšenie podmienok na zosúladenie pracovného a rodinného života je vytváranie inovatívnych foriem služieb starostlivosti o deti osôb s rodičovskými povinnosťami, formou zabezpečenia poskytovania služieb starostlivosti vychovávateľkou, t. j. zamestnancom zamestnávateľa alebo spolupracujúcej organizácie.[319] V rámci podpory služieb starostlivosti o deti osôb s rodičovskými povinnosťami boli podporované služby starostlivosti o deti matiek/rodičov u zamestnávateľov alebo v spolupracujúcej organizácii poskytujúcej služby starostlivosti o deti, ktorí zabezpečili služby starostlivosti o deti svojich zamestnancov s rodičovskými povinnosťami **v kútiku dočasnej starostlivosti,**[320] ktorý zriadili. Za zapojený subjekt do národného projektu Rodina a práca sa pokladá zamestnávateľ a spolupracujúca organizácia, ktorí majú uzatvorenú zmluvu o spolupráci s IA MPSVR v rámci projektu, a ktorí poskytujú služby starostlivosti o deti zamestnancov v zmysle **Príručky pre zapojené subjekty do národného projektu Rodina a práca - Poskytnutie príspevku na podporu služieb starostlivosti o deti osôb s rodičovskými povinnosťami.** Zapojiť sa mohli materské centrá a zariadenia poskytujúce služby starostlivosti o deti. Podpora bola poskytovaná prostredníctvom nenávratného finančného príspevku na celkovú cenu práce vychovávateľky, najviac vo výške 940,99 €. V rámci projektu sa preplácajú aj náklady na spotrebný materiál na vybavenie kútikov vo výške do 1 000 € bez DPH.[321]

Spôsob podpory sa realizoval prostredníctvom:

- nenávratného finančného príspevku na mzdové náklady – celkovej ceny práce vychovávateľky,
- nenávratného finančného príspevku na spotrebný materiál pre zariadenie starostlivosti o deti

[319] Spolupracujúca organizácia je zariadenie pre deti, ktoré nepodlieha Zákonu č. 245/2008 Z. z. (školskému zákonu) o výchove a vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a bude v nej poskytovaná služba starostlivosti o deti zamestnankýň zamestnávateľa, prípadne SZČO.

[320] V kútiku dočasnej starostlivosti sa nemôže poskytovať služba starostlivosti o deti pre tie deti, ktorých rodič prispel na mzdu vychovávateľky z príspevku na starostlivosť o dieťa na základe zákona č. 561/2008 Z. z. o príspevku na starostlivosť o dieťa a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

[321] Bližšie pozri: www.ia.gov.sk.

ZÁVER

Projekty, ktoré vytvára Európsky sociálny fond pomáhajú širokému spektru ľudí, ktorí čelia ťažkostiam a diskriminácii. Matky, ktoré sa tešia na návrat do zamestnania po materskej dovolenke, no ich záväzky súvisiace so starostlivosťou o deti sú pre zamestnávateľov nežiaduce, starší ľudia s vysokou kvalifikáciou, ktorých povýšenie sa odkladá v prospech mladších kandidátov, prisťahovalci, ktorí sú diskriminovaní zo strany potenciálnych zamestnávateľov, skutočných zamestnávateľov alebo kolegov, ľudia s chronickými ochoreniami alebo bývalí väzni prepustení na slobodu. To všetko sú skupiny osôb, ktoré sú diskriminované na trhu práce - tak pri hľadaní pracovného miesta, ako aj pri zotrvaní na ňom alebo ďalšom postupe v rámci tohto pracovného miesta.

Napriek tomu, že Slovenská republika preberá do svojho právneho poriadku všetky významné medzinárodné a európske dokumenty v danej oblasti, uplatňovanie pracovnoprávnej ochrany zamestnancov s rodičovskými povinnosťami možno považovať za celospoločenský problém, ktorého pretrvávanie umožňuje nielen absencia účinných kontrolných mechanizmov, ale aj negatívne dôsledky globalizácie a finančnej i nastupujúcej hospodárskej krízy. Zamestnávateľov tak právna úprava na zamestnávanie osôb starajúcich sa o dieťa ekonomicky nemotivuje, ale od ich zamestnávania ich priamo odrádza.

Vonkajším činiteľom, ktorý negatívne ovplyvňuje trh práce, je proces globalizácie stupňovaním tlaku na odbúravanie sociálnych aspektov pracovného práva chrániaceho zamestnancov. Nežiaduce tendencie znižovania európskeho štandardu ochrany zamestnanca výrazne posilňuje svetová hospodárska kríza, ktorá zostrovaním podmienok na globálnom trhu prispieva aj k redukcii zamestnancov, ktorí nie sú zárukou vysokého pracovného výkonu.

Možno konštatovať, že legislatíva Európskej únie prostredníctvom smerníc a jednotlivých nariadení upravuje otázku rovnakého zaobchádzania so zamestnancami bez ohľadu na pohlavie, ochranu tehotných žien, rovnaké odmeňovanie za prácu rovnakej hodnoty, rovnakých príležitostí žien a mužov predovšetkým na trhu práce, v samotnom pracovnom procese, ale i v ostatných oblastiach života.

V súvislosti so zrovnoprávňovaním žien sa vo viacerých krajinách zavádza pojem obidvoch rodičov zodpovedných za výchovu svojich detí, čo má v konečnom dôsledku umožniť ženám realizovať sa v povolaní, preniesť bremeno starostlivosti o deti z matky na obidvoch rodičov. K tomu by mal prispieť nový inštitút zatiaľ u nás neexistujúcej otcovskej dovolenky na výchovu dieťaťa. Vo všetkých právnych úpravách však žena zostáva nositeľkou života a preto v pracovnoprávnych vzťahoch žena/matka je v pracovnom procese zrovnoprávnená len do tej miery, aby nebolo ohrozené jej ženské a materské poslanie.[322]

Je potrebné aj naďalej pokračovať v podpore vytvárania pracovných miest a realizovaní cieľov v tejto oblasti.

[322] THURZOVÁ, M. 2012. Pracovnoprávna ochrana žien. [online]. [Publikované 24.01.2012]. č. 4, Dostupné na internete: <http://www.inprost.sk/pracovnopravna-ochrana-zien>.

POUŽITÉ ZDROJE:

- BARENČÍKOVÁ, M. 2013. Opatrenia harmonizácie práce a rodiny na úrovni zamestnávateľa v perspektíve potrieb rodičov s deťmi.[Diplomová práca]. Brno : Masarykova univerzita. Fakulta sociálnych štúdii.
- KRÁSNA, S.2015. Pracovná spokojnosť zamestnancov na trhu práce v podmienkach SR. Dubnica nad Váhom: DTI, 2015. 1 vydanie. 104 s. ISBN 978-80-89732-59-3
- KRÁSNA, S.2016. Pracovní spokojenost jako specifický komponent interního marketingu. Brno: Tribune, 2016. V tlači
- MATLÁK, J. 2010. Legislatívna úprava výkonu práce mimo sídla zamestnávateľa. In: Policajná teória a prax. - Roč. 18, č. 3, s. 70-76.
- PČOLINSKÁ, A. 2008. Evaluácia a aplikácia interaktívnych didaktických metód v rámci cudzojazyčného dištančného vzdelávania. Praha: Alfa, 2008. 1.vydanie. [3 AH]. ISBN 978-80-87168-05-9
- THURZOVÁ, M. 2012. Pracovnoprávna ochrana žien. [online]. [Publikované 24.01.2012]. č. 4, Dostupné na internete: <http://www.inprost.sk/pracovnopravna-ochrana-zien>.
- TREĽOVÁ, S. 2015. Základné zásady slovenského zákonníka práce. In: Princípy v práve. - Bratislava : SAP, s. 249-255. [Princípy v práve : medzinárodná vedecká konferencia. Bratislava, 14.5.2015]. ISBN 978-80-89607-34-1.
- Pozitívny trend v znižovaní nezamestnanosti pokračuje. [Online]. [Publikované 21.09.2015]. Dostupné na internete: <http://www.employment.gov.sk/sk/inormacie-media/aktuality/pozitivny-trend-znizovani-nezamestnanosti-pokracuje.html>.
- Príručka pre zamestnávateľov zapojených do národného projektu Rodina a práca – podpora flexibilných foriem práce (Verzia 2). Príloha č. 3 výzvy. [online]. Dostupné na internete: <http://www.ia.gov.sk/data/files/np_rap/dokumenty/Prirucka_pre_zamestnavatelov_flexi_miesta.pdf>
- Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.
- www.ia.gov.sk
- www. ec.europa.eu.

REFLEXE RODINNÉHO ŽIVOTA V PRACOVNÍM PRÁVU V KONTEXTU AUTONOMIE VŮLE A OCHRANY ZAMĚSTNANCE

THE FAMILY LIFE REFLECTION IN LABOUR LAW IN CONTEXT OF AUTONOMY OF WILL AND PROTECTION OF THE EMPLOYE

JUDr. Martin Šmíd *

ANNOTATION

The paper deals with the reflection of the family life of the employee in the legal regulation of Czech labour law. The family life of employee is put in the context of principles, functions and basic provisions of labour law. After that, concrete examples of protection of employee's family life in Labour Code are found and explained.

The objective of this article is to give the overview of all forms of protection of family life in Labour Code (262/2006 Coll.).

ÚVOD

Příspěvek se věnuje podobám zohlednění soukromého (a zejména rodinného) života zaměstnanců v dnešní právní úpravě pracovního práva. Bude se jimi zabývat jednak z pohledu obecných ustanovení a zásad pracovního práva, jednak z pohledu konkrétních projevů ochrany rodinného života ve vybraných ustanoveních zákoníku práce, týkajících se zejména změny a zániku pracovního poměru, pracovní doby, překážek v práci, pracovních podmínek a dalších pracovněprávních záležitostí, v nichž je na rodinný život zaměstnanců brán zřetel.

Budou také zmíněny teoretické souvislosti soukromého života s autonomií vůle jakožto jednou z vůdčích zásad soukromého práva a se zvláštní zákonnou ochranou postavení zaměstnance jako zásadou pracovního práva (a tím potažmo s ochrannou funkcí pracovního práva jako takovou).

Cílem příspěvku je tedy poskytnout přehled o různých formách reflektování soukromého života zaměstnanců v pracovním právu, a to jak v obecné principiální rovině, tak v konkrétní rovině jednotlivých ustanovení.

* Asistent, Fakulta ekonomicko-správní, Univerzita Pardubice

I. RODINNÝ ŽIVOT V ZÁSADÁCH A FUNKCÍCH PRACOVNÍHO PRÁVA A OBECNÝCH USTANOVENÍCH ZÁKONÍKU PRÁCE

Začneme-li v rámci zásad pracovního práva zásadami obecně soukromoprávními, je potřeba v prvé řadě zmínit autonomii vůle, respektive zásadu smluvní volnosti, která se v pojetí nového občanského zákoník (89/2012 Sb.) stala vůdčí ideou soukromého práva. Je vyjádřena především v jeho úvodních ustanoveních (např. § 1 odst. 2, § 3 odst. 2 písm. d), § 4 – 8, ale i v ustanoveních o právním jednání či závazkových vztazích.

Protože mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce platí vztah obecného a speciálního předpisu, tedy občanský zákoník je vůči zákoníku práce subsidiární, tato ustanovení jsou uplatnitelná i pro pracovněprávní vztahy, nemá-li přednost speciální pravidlo zákoníku práce. Takovými ustanoveními může být ve vztahu k pracovněprávním vztahům a jednáním zejména vymezení základních zásad a jejich propojení s veřejným pořádkem (§ 1a), výlučnost zákoníku práce pro úpravu výkonu závislé práce (§3), omezená možnost odchýlení v pracovním právu (§ 4a) či nutnost použití toho výkladu právního jednání, který je nejpříznivější pro zaměstnance (§ 18). Z hlediska míry autonomie vůle před a po přijetí nového občanského zákoníku lze, i vzhledem ke zdůraznění zásad pracovního práva jako projevů veřejného pořádku, dospět k závěru, že výklad konkrétních ustanovení zákoníku práce zůstává touto změnou spíše nedotčen [Bělina 2014, 15].

Význam autonomie vůle pro rodinný život spatřujeme především v tom, že by to měl být v první řadě zaměstnanec, kdo rozhoduje o svém životě, ať už je to život pracovní či soukromý. Zaměstnanec vyjadřuje svou vůli pracovní smlouvou se zaměstnavatelem, přičemž má možnost souhlasit či nesouhlasit s podmínkami smlouvy tak, aby byl jeho soukromý (rodinný) život zasažen co nejméně.

Z pohledu obecně soukromoprávního je možné souvislosti se soukromým a rodinným životem zaměstnance zmínit ještě § 3 občanského zákoníku, který zmiňuje přirozené právo člověka brát se o vlastní štěstí a štěstí jeho rodiny (§ 3 odst. 1), a zásadu, že rodina, rodičovství a manželství požívají zvláštní zákonné ochrany [§ 3 odst. 2 písm. b)]. Lze tedy dovodit, že rodinný život zaměstnance by měl v kontextu těchto zásad požívat vyšší ochrany než soukromý život jako takový, byť písm. a) téhož odstavce zmiňuje mimo jiné i ochranu soukromí.

Samozřejmě, prosazení autonomie rodinného života vůči životu pracovnímu není tímto způsobem vždy možné. Zejména proto, že při výkonu závislé práce se uplatňuje nadřízenost

zaměstnavatele a podřízenost zaměstnavatele (§ 2 odst. 1), a zaměstnanec tak má jen omezenou možnost ovlivňovat skutečnosti, které pak zasahují i jeho rodinný život (rozvržení pracovní doby a další pracovní podmínky, které mohou být v zásadě jednostranně stanoveny zaměstnavatelem).

Zde nastupují zásady a funkce pracovního práva, které by měly postavení zaměstnance ochraňovat. Ochrana zaměstnance vyplývá v první řadě ze samotné ochranné funkce pracovního práva, která spočívá v zabránění zneužívání pracovní síly zaměstnavatelem. Součástí této ochrany je stanovení mezí využívání pracovní síly (např. úpravou pracovní doby a doby odpočinku, úpravou bezpečnosti práce) a ochrana sociální sféry zaměstnanců. [Galvas 2012, s. 31].

Z hlediska základních zásad pracovního práva definovaných v § 1a zákoníku práce má svůj význam především zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, v menší míře pak uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance a rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Všechny tyto zásady představují v souladu s odst. 2 veřejný pořádek, což je třeba chápat především v návaznosti na příslušná ustanovení občanského zákoníku (§ 1 odst. 2 či § 588).

Součástí ochrany zaměstnance a jeho postavení by nepochybně měla být i ochrana jeho soukromého a rodinného života, především v tom smyslu, aby pracovní život zasahoval do soukromého života v pokud možno co nejmenší míře. Na druhou stranu není možné pomíjet svobodnou vůli zaměstnance v tom smyslu, že zaměstnanec má právo volby, jak se svým životem naloží a kterou jeho složku bude upřednostňovat.

Ochranu rodinného života zaměstnance lze provázat i se zásadou rovného zacházení a zákazu diskriminace a to především v souvislosti s těhotenstvím, mateřstvím popř. otcovstvím zaměstnance (viz § 2 odst. 3 a 4 antidiskriminačního zákona).

II. RODINNÝ ŽIVOT V KONKRÉTNÍCH USTANOVENÍCH ZÁKONÍKU PRÁCE

Pro praxi pak bude rozhodující prosazení reflexe rodinného života do konkrétních ustanovení zákoníku práce. Ustanovení zákoníku práce si můžeme pro tyto účely rozdělit (v souladu se systematikou zákoníku) na ustanovení týkající se:

- vzniku, změny a zániku pracovního poměru,

- pracovní doby a doby odpočinku,
- odměňování za práci, včetně náhrady výdajů souvisejících s výkonem práce,
- překážek v práci,
- dovolené,
- péče o zaměstnance a
- náhrady újmy v pracovním právu

Pokud jde o vznik pracovního poměru, tam lze ochranu rodinného života spatřovat toliko v obecné rovině. Tedy v nutnosti dodržení zákazu diskriminace (jakým by bylo např. nepřijetí uchazečky o zaměstnání z důvodu jejího těhotenství či mateřství). S tím souvisí i výslovné ustanovení § 30 odst. 2, které zakazuje zaměstnavateli vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob údaje, které bezprostředně nesouvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. § 316 odst. 4 pak výslovně konkretizuje, že zaměstnavatel nesmí (kromě jiného) vyžadovat informace o těhotenství či rodinných poměrech zaměstnance.

Více ustanovení reflektujících rodinný život zaměstnance můžeme nalézt v případě změny pracovního poměru. Lze zmínit povinné převedení těhotné či kojící zaměstnankyně a zaměstnankyně, která kojí, je-li ohroženo její těhotenství či mateřství [§ 41 odst. 1 písm. c)], a požádá-li o to takováto zaměstnankyně, která pracuje v noci [§ 41 odst. 1 písm. g)].

Dále platí zvýšená ochrana některých skupin zaměstnanců v případě pracovní cesty či přeložení. Tato úprava je však zahrnuta do části týkající se péče o zaměstnance (§ 240). Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let, resp. osamělí zaměstnanci pečující o dítě do věku 15 let či zaměstnanci pečující o jinou závislou osobu, mohou být na pracovní cestu vždy vysláni jen se svým souhlasem (neuplatní se tu možnost tzv. generálního souhlasu s vysíláním na pracovní cesty, sjednaný např. v pracovní smlouvě).

Nejvýrazněji se ochrana zaměstnance celkově, ale i v souvislosti s rodinným životem (těhotenství, rodičovství), projevuje v úpravě zániku pracovního poměru. Konkrétně se projevuje zákazem výpovědi ze strany zaměstnavatele v ochranné době (§ 53-54). Zaměstnankyně či zaměstnanec jsou v ochranné době mimo jiné důvody (s rodinným životem nesouvisející) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou. Tito zaměstnanci jsou takto chráněni i v případě, že pro výpověď jsou dány důvody, pro které je možné taktéž okamžitě zrušit pracovní poměr [§ 54 písm. c]. Totožným

zájmem je veden i § 55 odst. 2, který zakazuje s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené či zaměstnancem na rodičovské dovolené okamžitě zrušit pracovní poměr.

Jako projev ochrany rodinného života by mohla být chápána možnost okamžitého zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem zaměstnance mladšího 16 let podle § 56a, která byla do pracovního práva zavedena v souvislosti s přijetím občanského zákoníku. Toto řešení přichází v úvahu, je-li to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví nezletilého zaměstnance, a to s přivolením soudu. Zákon zde tedy de facto upřednostňuje názor rodičů (rodiny) zaměstnance před názorem zaměstnance samotného.

Úprava pracovní doby a doby odpočinku je pak ze své samotné podstaty právní realizací kompromisu mezi soukromým a pracovním životem zaměstnance. Většina základních ustanovení týkajících se pracovní doby však v tomto smyslu chrání samotného zaměstnance jako takového, jeho psychické a fyzické zdraví a možnost regenerace k dalšímu pracovnímu výkonu. Zde se tedy zaměříme jen na ta ustanovení, která reflektují rodinnou situaci zaměstnance.

Ustanovení ohledně rozvrhování pracovní doby vybraným skupinám zaměstnanců jsou opět částečně zahrnuty do části upravující péči o zaměstnance. Zaměstnavatel je povinen přihlížet tvorbě rozvrhu směn k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. Zaměstnavatel je také povinen vyhovět těhotné zaměstnankyni, zaměstnanci pečujícímu o dítě mladší 15 let či o jinou závislou osobu, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (§ 241).

U těhotných zaměstnankyň je také zcela zakázána práce přesčas (v první řadě ze zdravotních než z rodinných důvodů), u zaměstnanců pečujících o dítě do 1 roku věku pak nemůže být práce přesčas nařízena.

Jako výrazný faktor, který může ovlivnit snazší koexistenci pracovního a rodinného života, bychom tedy zdůraznili především možnosti smluvní úpravy pracovní doby. Zaměstnanci může ve sladění pracovního a rodinného života pomoci v první řadě sjednání kratší pracovní doby (§ 80), tedy práce na částečný úvazek. Dalším užitečným institutem je v tomto smyslu pružná pracovní doba, tedy aspoň omezená možnost zaměstnance volit si začátek a konec pracovní doby (§ 85).

Z hlediska odměňování práce mohou být jako určitá forma ochrany chápány vybrané příplatky (za práci přesčas, práci v sobotu a neděli). Vyšší cena práce nad rámec základní

stanovené doby nebo ve vybrané dny může zaměstnavatele stimulovat k tomu, aby zajištění těchto prací nerealizovali prací zaměstnanců nad běžný rozvrh pracovní doby.

V návaznosti na odměňování se ohled na rodinný život zaměstnance projevuje především v oblasti cestovních náhrad. Jedná se především o právo na náhradu jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny [§ 156 odst. 1 písm. b)], trvá-li pracovní cesta déle než týden, resp. zahraniční pracovní cesta trvá déle než měsíc.

Zaměstnancům ve veřejné sféry (zaměstnanců zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3) může příslušet ze zákona také náhrada při přijetí a přeložení (§ 177) ve výši cestovních náhrad. Při přestěhování do místa výkonu práce může zaměstnavatel poskytnout také náhradu prokázaných výdajů za přepravu bytového zařízení, jízdních výdajů a jízdních výdajů člena rodiny z bydliště do nového bydliště, nutných vedlejších výdajů souvisejících s přepravou bytového zařízení, nezbytných nutných výdajů spojených s úpravou bytu, a to až do výše 15 000 Kč (§ 178). Toto ustanovení je nepochybně vůči rodině zaměstnance poměrně vstřícné, otázkou je její využívání s ohledem na to, že je stanoveno jako možnost nikoli povinnost zaměstnavatele.

Dalším institutem chránícím soukromou sféru zaměstnance jsou překážky v práci (na straně zaměstnance). Jejich smyslem je v první řadě umožnit zaměstnanci nevykonávat sjednanou práci s ohledem na jeho nastalou sociální, životní či rodinnou situaci. Jde o kolizi pracovní povinnosti s jinými povinnostmi, právem chráněnými zájmy či občanskými nebo lidskými právy, které jsou s prací neslučitelné [Galvas 2012, s. 479].

Ochranou rodinného života je z pohledu důležitých osobních překážek v práci především ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiného nemocného člena domácnosti, osobní péče o dítě mladší 10 let v případě, kdy o něj nemůže pečovat osoba, která o něj jinak pečuje, a samozřejmě mateřská a rodičovská dovolená.

Vymezení mateřské a rodičovské dovolené umožňuje celodenní péči zaměstnankyně (zaměstnance) o narozené dítě až do tří let věku dítěte, přičemž výměra mateřské dovolené je až 28 týdnů (z toho je zpravidla 22 týdnů čerpáno po porodu), resp. 37 týdnů (31 po porodu) při porodu dvou nebo více dětí. Rodičovská dovolená pak může být poskytnuta oběma rodičům (nárok jednoho je nezávislý na nároku druhého) do tří let věku dítěte; matce po skončení mateřské dovolené, otci od narození dítěte. Z hlediska péče o rodinný život zaměstnance lze zmínit úvahy a diskuse o zavedení otcovské dovolené, ať už obligatorní či fakultativní. [Skoupá 2015] Otázka mateřské a rodičovské dovolené je nepochybně

záležitostí na samostatnou publikaci, zde je zmiňujeme jen jako jedny z projevů ochrany rodinného života zaměstnance.

Jiné důležité osobní překážky v práci stanoví nařízení vlády 590/2006 Sb. Z okruhu těchto překážek uvádíme z rodinných událostí, při kterých dochází k dočasné suspenzi pracovního závazku, například: vlastní svatbu zaměstnance, narození dítěte manželce či družce zaměstnance, úmrtí rodinného příslušníka zaměstnance, doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení, doprovod zdravotně postiženého dítěte, doprovod dítěte do školního poradenského zařízení či přestěhování zaměstnance. Je patrné, že ve výčtu těchto jiných důležitých osobních překážek v práci převažují překážky spojené s rodinným životem zaměstnance. Vedle toho existuje i možnost poskytnutí volna zaměstnavatelem z jiného důvodu, který zaměstnance požaduje. Takové případy můžeme označit jako fakultativní osobní překážky v práci [Galvas 2015, 489] a jejich poskytnutí bude záležet na dohodě zaměstnavatele a zaměstnance.

Institutem, který je ze své podstaty prosazením rodinného života na úkor pracovního, je samozřejmě dovolená. Byť z pohledu pracovního práva je jejím hlavním smyslem spíše ochrana zaměstnance a jeho pracovní síly (a možnost její regenerace). Podle § 217 odst. 1 musí zaměstnavatel při rozvrhování dovolené přihlédnout též k oprávněným zájmům zaměstnance.

Ochrana rodinného života zaměstnance je zahrnuta také do části desáté zákoníku práce (Péče o zaměstnance) a její hlava IV. (Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců). Zde je to v první řadě zákaz zaměstnávat zaměstnankyně pracemi, které ohrožují jejich mateřství (§ 238). Ustanovení § 239 částečně dubluje obdobná ustanovení ohledně povinného převedení na jinou práci (§ 41 odst. 1), pokud jde o těhotné zaměstnankyně. Dosahuje-li zaměstnankyně po převedení nižšího výdělku, poskytne se jí na vyrovnávací příspěvek.

Vybrané momenty této části zákoníku práce již byly zmíněny výše v souvislosti se změnami pracovního poměru či pracovní dobou. Samostatně zde uvedeme ještě přestávku ke kojení, která přísluší kojícím zaměstnankyním (až do 1 roku věku dítěte) nad rámec běžných přestávek v práci. Využití tohoto institutu je v praxi limitováno širokým využíváním mateřské a rodičovské dovolené, zpravidla v plné délce.

Charakter ochrany rodinného života lze výjimečně vystopovat i u ustanovení o majetkové a nemajetkové újmě, především v souvislosti s pracovními úrazy. To může být

případ náhrad při úmrtí zaměstnance, kdy pozůstalým náleží náhrada nákladů spojených s pohřbem, náhrada nákladů na výživu či jednorázové odškodnění (§ 271g-271i).

Na závěr výčtu lze pro odlehčení uvést také to, že ochranou rodinného života zaměstnance může být i ustanovení § 318, které zakazuje uzavřít pracovněprávní vztah mezi manžely nebo registrovanými partnery, protože zabraňuje nepřiměřenému směšování rodinného a pracovního života.

ZÁVĚR

Závěrem můžeme říct, že pracovní právo rodinný život nepochybně reflektuje, a to jak svými zásadami a funkcemi, tak řadou konkrétních ustanovení, která jsou ostatně projevem těchto zásad a funkcí.

Z analýzy konkrétních projevů ochrany rodinného života pracovním právem je patrné, že zákoník práce se zaměřuje především na vybrané momenty rodinného života, v jejichž souvislosti je člověk nejzranitelnější (zejména těhotenství, případně rodičovství jako takové, nemoc). V souvislosti s tím přiznáváme, že byla pominuta ochrana mladistvých (nezletilých) zaměstnanců, což je problematika, která by se s problematikou rodinného života dala též propojit. Zohlednění rodinného života se pak ale projevuje i při jiných událostech, aspoň v omezené míře, zejména v podobě jiných důležitých osobních překážek v práci.

Klíčovou částí zákoníku práce z pohledu ochrany vybraných skupin zaměstnanců je tedy část desátá, hlava IV. (a zde ochrana zaměstnankyň, ochrana zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o dítě nebo jinou závislou osobu).

V této souvislosti, zejména ve vztahu k základním zásadám pracovního práva se nicméně nabízí otázka, zda tato ochrana plní vždy svoji funkci. Každé ochranné ustanovení pracovního práva s sebou nese i to riziko, že daná chráněná skupina zaměstnanců bude na pracovním trhu méně vyhledávaná a tudíž ohroženější.

Druhou klíčovou oblastí právní úpravy z hlediska slaďování rodinného a soukromého života je úprava pracovní doby. Zde je nepochybné, že zaměstnancům budou vyhovovat především flexibilní formy pracovní doby (kratší či pružná pracovní doba), případně flexibilita samotného pracovního poměru (homeworking, teleworking apod.). To je také oblast pracovního práva, která je ve stávající úpravě téměř pominuta; uplatní se tu dohoda zaměstnavatele a zaměstnance a je otázkou, nakolik by jakákoli podrobnější úprava byla ku prospěchu věci či spíše na škodu.

Tuto pochybnost lze částečně vztáhnout i na věci, které v současné době zákoník práce upravuje. Příkladem může být souhlas zaměstnance s pracovní cestou: ten je potřeba vždy a úprava zákoníku práce vede spíše k absurdnímu dojmu, že zaměstnanec s dítětem musí dát souhlasy dva. De lege ferrenda je tedy na zvážení, zda není možné některé otázky ponechat na dohodě zaměstnavatele a zaměstnance, tedy že ochráncem svých práv bude v první řadě zaměstnanec sám prostřednictvím autonomie vůle.

Samozřejmě tím nechceme pominout roli ochrany zaměstnance v pracovním právu. Ochrana zaměstnance, jeho života, zdraví (a potažmo i rodiny) je nezbytná a je potřeba ji do ustanovení zákoníku práce zahrnout, zejména tam, kde by zaměstnanec jinak měl jen těžko vůli či důvod vyhovět (např. nemoc rodinného příslušníka atp).

LITERATURA

- BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.
- HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha, Auditorium, 2009. 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9.
- SKOUPÁ, Adéla: *Experti navrhují otcovskou dovolenou či antikoncepci zdarma*. Aktuálně.cz. 2015. Dostupné na: http://zpravy.aktualne.cz/domaci/experti-navrhuji-otcovskou-dovolenou-ci-antikoncepci-zdarma/r~ca7ae59657b911e5b605002590604f2e/ (cit. dne 2015-10-30).

ZOSÚLAĎOVANIE PRACOVNÉHO A RODINNÉHO ŽIVOTA U ZAMESTNANCOV STARAJÚCICH SA O INÝCH ČLENOV RODINY (V PODMIENKACH SLOVENSKEJ REPUBLIKY)

HARMONIZATION OF WORK AND FAMILY LIFE OF EMPLOYEES WHO TAKE CARE OF OTHER FAMILY MEMBERS (IN SLOVAK REPUBLIC)

JUDr. Jana Žuľová, PhD.[*] – JUDr. Marek Švec, PhD.[*] – PhDr. Adam Madleňák, PhD. [*]

ANNOTATION

Legislation of the Slovak republic regulates obligations of employers connecting in employing persons with family responsibilities and it establishes of the legal framework of working conditions for the reconciliation of work and family life. Attention of the legislator is devoted to reconciliation of work and family life in sphere of childcare principally. The purpose of this paper is the analysis of relevant legal regulations with pointing out aspects that in our opinion enable harmonization of work and family life of employees who take care of other family members, except children. The final output of the paper shall be a presentation of the problematic aspect of the interpretation of the concept of family member and practical implications of the lack of informative obligations of the employee taking personal care of a close person who is severely disabled in connection with the possibility of termination of employment with immediate effect.

ÚVOD

Výrazná orientácia na pracovný výkon, ekonomickú prosperitu a blaho jednotlivca sú trendmi, ktoré ovládajú súčasnú spoločnosť, ale rodina si zachováva stále pomerne vysokú hodnotu, aj keď na rodinné aktivity už nevykladáme toľko času ako kedysi. Dôkazom je degresívna krivka pôrodnosti a starnutie obyvateľstva, na ktoré sa poukazuje stále viac a viac

[*] Odborná asistentka na Katedre pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnickej fakulty Univerzity P. J. Šafárika v Košiciach.

[*] Generálny tajomník Labour Law Association/Asociácia pracovného práva, odborný asistent na Katedre právnych a humanitných vied, Fakulty masmediálnej komunikácie Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave.

[*] Odborný asistent na Katedre marketingovej komunikácie, Fakulty masmediálnej komunikácie Univerzity sv. Cyrila a Metoda v Trnave.

Príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia grantového projektu VEGA č. 1/0805/13 Optimalizácia usporiadania modelu pracovných vzťahov na trhu práce v Slovenskej republike.

ako na závažné problémy.[323] Prirodzená túžba po založení rodiny je konfrontovaná s materiálnou otázkou ako rodinu zabezpečiť a uživiť. Zodpovednosť za rodinu môže a reálna situácia na trhu práce nezriedka ukazuje, že je to tak, obmedzovať prístup k zamestnaniu, môže byť bariérou udržania si zamestnania, prekážkou návratu na trh práce po skončení starostlivosti o rodinného príslušníka, i prekážkou dosiahnutia vyššieho odborného a kariérneho rastu. V očiach mnohých zamestnávateľov potreba opatery o deti a iných členov rodiny komplikuje plynulý výkon práce. Problematika zosúlaďovania pracovného a rodinného života tak rezonuje v spoločnosti pomerne intenzívne a stáva sa súčasťou „dobrej praxe“ sociálnej zodpovednosti správneho zamestnávateľa.[324]

Pre zmiernenie konkurencie nárokov rodinnej sféry a zamestnania kreuje slovenský zákonodarca niekoľko pracovnoprávnych inštitútov. Podstatný okruh osobitných pracovných podmienok, tak ako sú upravené v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len Zákonník práce), sa týka zamestnancov s povinnosťami k rodine, ktorých predstavujú tehotné zamestnankyne a zamestnanci s rodičovskými povinnosťami. Pokiaľ ide o starostlivosť a o výchovu o deti, je v zmysle ustanovení Zákonníka práce irelevantné, či sa o deti starajú a vychovávajú ich rodičia zosobášení, alebo či ide o kohabitujúcu (spolužijúcu) dvojicu. V tomto smere sú pracovnoprávne nároky zosúlaďovania práce a starostlivosti o rodinu viazané vždy na subjekt, ktorým je rodič – zamestnanec. Maximálny vek dieťaťa, ktorý je v ustanoveniach Zákonníka práce zohľadnený, a do ktorého možno hovoriť o závislosti dieťaťa na rodičovi (rodičoch) je vek 15 rokov. Koncept zosúlaďovania pracovného a rodinného života, ale nie je možné vnímať len úzko v kontexte starostlivosti o deti, aj keď v prevažnej miere sa pracovnoprávne inštitúty zameriavajú práve na túto časť rodinného života. Pracovnoprávna úprava prihliada pri niekoľkých právnych inštitútoch aj na starostlivosť zamestnancov o iné osoby než deti. Pracovne, môžeme túto skupinu subjektov označiť ako *iní členovia rodiny*, terminológiou použitou v ustanoveniach Zákonníka práce ide o rodinných príslušníkov, blízke osoby alebo členov rodiny.

[323] Pozri napríklad: BLEHA, B. – VAŇO, B.: Niektoré teoretické a metodologické aspekty populačnej politiky a náčrt jej koncepciu pre Slovenskú republiku. IN: Sociológia. Časopis Sociologického ústavu Slovenskej akadémie vied. Roč. 39, č. 1/2007, s. 62- 80.

[324] Bližšie pozri: ZAUŠKOVÁ, A. – MADLEŇÁK, A. – ŠVEC, M.: Legal aspects of corporate social responsibility in conditions of the European Union and the Slovak Republic. In: MATÚŠ, J. – PETRANOVÁ, D. (eds.) Marketing identity : design that sells. Trnava : Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, 2013. s. 437-452. ISBN 978-80-8105-546-1.

I. INÍ ČLENOVIA RODINY

Pre vymedzenie okruhu subjektov patriacich do rodiny zamestnanca používa Zákonník práce tri pojmy so sémantického hľadiska podstatne príbuzného významu – pojmy rodinný príslušník, blízka osoba, člen rodiny, s ktorými však spája rozdielne subjektívne práva zamestnanca. Ustanovenie § 40 ods. 5 Zákonníka práce taxatívnym spôsobom označuje za rodinného príslušníka priamo: *manžela, dieťa* (vlastné aj zverené zamestnancovi do starostlivosti), *rodiča, prarodiča, súrodenca, manžela súrodenca i vnuka zamestnanca, ďalej rodinu manžela zamestnanca* (jeho *súrodenca, rodiča, prarodiča*) a popisným spôsobom za rodinného príslušníka považuje aj *inú osobu*, ktorá so zamestnancom žije spoločne v domácnosti.

Definícia rodinného príslušníka v ustanovení § 40 ods. 5 Zákonníka práce predstavuje špecifickú úpravu tohto pojmu prísne viazanú len na použitie v právnych vzťahoch vznikajúcich na základe Zákonníka práce, čo znamená, že tento termín nemožno rozširovať na text iných zákonov. Inú teoreticko-právnu povahu má pojem blízka osoba, ktorý definuje ustanovenie § 116 Občianskeho zákonníka (zákon č. 40/1964 Zb., ďalej len Občiansky zákonník). Ako termín s dlhodobou tradíciou v našom právnom poriadku sa bežne používa jeho ustálený výklad aj mimo občianskeho práva. Pracovné právo nie je výnimkou a navyše, subsidiárna pôsobnosť Občianskeho zákonníka nás oprávňuje občianskoprávny výklad pojmu blízkej osoby v plnej miere aplikovať aj na oblasť pracovnoprávnych vzťahov. Ustanovenie § 116 Občianskeho zákonníka priamo za osobu blízku označuje *príbuzného v priamom rade, súrodenca a manžela*. Príbuznými v priamom rade sa rozumie vzťah predkov (ascendentov) a potomkov (descendentov). *Iné osoby v pomere rodinnom alebo obdobnom sa pokladajú za osoby sebe navzájom blízke, ak by ujmu, ktorú utrpela jedna z nich, druhá dôvodne pociťovala ako vlastnú ujmu* (§ 116 Občianskeho zákonníka). Iné osoby v rodinnom pomere sú ďalší pokrvný príbuzný, napr. strýko, synovec, bratranec a pod. Pokiaľ ide o pomer obdobný k rodinnému pomeru, je to pomer resp. vzťah medzi osobami, medzi ktorými neexistuje žiaden stupeň pokrvného príbuzenstva. Pri skúmaní, či pôjde o pomer obdobný rodinnému pomeru, musíme vždy prihliadať na skutočnosť, ktorá určuje vzťah medzi týmito osobami. Takouto skutočnosťou môže byť citová spriaznenosť (druh, družka) alebo rodinná spriaznenosť (švagor, svokor).

Použitím pojmov rodinný príslušník a blízka osoba slovenský zákonodarca nevyčerpáva terminológiu na označenie osôb patriacich do rodiny zamestnanca.

Zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci za čas ošetrovania chorého člena rodiny (§ 141 ods. 1 Zákonníka práce). Obsahové vymedzenie pojmu člen rodiny v Zákonníku práce (ale aj v Občianskom zákonníku)[325] absentuje a tento pojem spôsobuje určité nejasnosti (viď ďalej, časť III.).

II. PRACOVNOPRÁVNE NÁROKY PRI STAROSTLIVOSTI O INÝCH ČLENOV RODINY

1. DÔLEŽITÉ OSOBNÉ PREKÁŽKY V PRÁCI

Na vyváženie pracovného a rodinného života pri zohľadnení starostlivosti zamestnanca o rodinných príslušníkov slúži inštitút dôležitých osobných prekážok v práci.[326] Ide o právom predvídané skutočnosti, ktoré zamestnancovi znemožňujú výkon práce práve z dôvodu potreby starať sa o člena rodiny a o rodinného príslušníka, resp. mu dovoľujú nesankcionovateľnú neprítomnosť v práci z iných rodinných dôvodov.

Ošetrovanie chorého člena rodiny, ktorého zdravotný stav podľa potvrdenia príslušného lekára nevyhnutne vyžaduje ošetrovanie inou fyzickou osobou, zakladá zamestnancovi právo na pracovné voľno (§ 141 ods. 1 Zákonníka práce). Zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci za čas ošetrovania chorého člena rodiny a počas tejto doby zamestnancovi nepatrí náhrada mzdy. Jeho finančné zabezpečenie počas neprítomnosti v práci je riešené poskytovaním dávky nemocenského poistenia, ktorá sa nazýva ošetrovné. Nárok na ošetrovné vzniká zamestnancovi po splnení podmienky celodenného a osobného ošetrovania osoby z presne vymedzeného okruhu. Je ňou choré dieťa, manžel/manželka, rodič alebo rodič manžela/manželky, ktorých zdravotný stav podľa potvrdenia príslušného lekára nevyhnutne vyžaduje ošetrovanie inou fyzickou osobou (ustanovenie § 39 ods. 1 písm. a) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, ďalej len zákon o sociálnom poistení). Ustanovenie § 39 zákona o sociálnom poistení výslovne tieto subjekty za členov rodiny neoznačuje. Väzbu ošetrovného ako dávku viazanú len na ošetrovanie (starostlivosť) o *členov rodiny* však nie je

[325] Občiansky zákonník pojem člen rodiny používa v ustanovení § 630: Ak sa obdarovaný správa k darcovi a k členom jeho rodiny tak, že tým hrubo porušuje dobré mravy, darca sa môže domáhať vrátenia daru. Aplikačná prax sa s otázkou, kto je člen rodiny, v tomto prípade vysporiadala v súdnom rozhodnutí R 61/1997. Za členov rodiny darcu Najvyšší súd Slovenskej republiky považuje tie fyzické osoby, ktoré sú s prihliadnutím na všetky okolnosti danej veci k darcovi v pomere príbuzenskom alebo obdobnom, ak darca ujmu, spôsobenú niektorej z nich obdarovaným, pociťuje ako ujmu vlastnú. Pojem člen rodiny je tak interpretovaný cez pojem blízkej osoby.

[326] BARINKOVÁ, M.: Prekážky v práci. IN: *Personálny a mzdový poradca podnikateľa*, č. 11-12, 2004, s. 56.

možné spochybniť. V kontexte ďalších ustanovení zákona o sociálnom poistení je jednoznačné, že členmi rodiny sú dieťa, manžel/manželka, rodič zamestnanca a rodič manžela/manželky zamestnanca. Ide o ustanovenie § 233 ods. 2 písm. d) zákona o sociálnom poistení, ktoré poskytovateľovi zdravotnej starostlivosti ukladá povinnosť potvrdzovať (okrem iného aj) dočasnú nemožnosť výkonu zárobkovej činnosti z dôvodu *potreby ošetrovania chorého člena rodiny* na tlačive určenom Sociálnou poisťovňou. A v súlade s prechodnými ustanoveniami zákona o sociálnom poistení platí, že *kde sa vo všeobecne záväzných právnych predpisoch vydaných pred 1. januárom 2004 používa pojem podpora pri ošetrovaní člena rodiny, rozumie sa tým ošetrovné* (ustanovenie § 260 ods. 2 písm. a) zákona o sociálnom poistení). Je však otázne, či stotožnenie členov rodiny s úzkym okruhom subjektov, o ktorých starostlivosť zakladá nárok na ošetrovné znamená, že právne relevantným dôvodom na ospravedlnenie neprítomnosti zamestnanca v práci je len ošetrovanie chorého dieťaťa, manžela/manželky, rodiča a rodiča manžela/manželky. Nevylučujeme totiž, že v zmysle ustanovenia § 141 ods. 1 Zákonníka práce by sme mohli odlíšiť dva samostatné (nepodmienené) nároky zamestnanca. Prvý spočíva v nároku na pracovné voľno bez náhrady mzdy pri ošetrovaní chorého člena rodiny (vo význame ošetrovania ktorejkoľvek osoby nad rámec subjektov, ktorých ošetrovanie zakladá nárok na ošetrovné). A druhým nárokom je dávka nemocenského poistenia, pokiaľ tým členom rodiny, ktorého zamestnanec ošetruje je choré dieťa, manžel/manželka, rodič alebo rodič manžela/manželky zamestnanca. Argumentom oslabujúcim tento rozširujúci výklad pojmu člen rodiny nad rámec osôb ktorých ošetrovanie zakladá nárok na ošetrovné, môže byť nízka (až nulová) využiteľnosť „neplateného“ pracovného voľna pri ošetrovaní v praxi. V reálnej situácii, ak zamestnanec bude nútený ošetrovať „iného člena rodiny“ (než dieťa, manžela/ku, rodiča alebo rodiča manžela/ky) požiada zamestnávateľa o čerpanie dovolenky. Na druhej strane sa ale žiada doplniť, že zákon č. 54/1956 Zb. o nemocenskom poistení zamestnancov (zrušený zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení) v ustanovení § 25 upravoval peňažnú dávku nazvanú podpora pri ošetrovaní člena rodiny, ktorá patrila zamestnancovi (mužovi alebo žene), ktorý nemohol pracovať, pretože sa musel starať o dieťa mladšie ako 10 rokov alebo ošetrovať chorého člena rodiny. Súčasne podľa odseku dva citovaného ustanovenia § 25 podmienkou pre poskytovanie podpory pri ošetrovaní člena rodiny bolo, že dieťa alebo chorý člen rodiny žil so zamestnancom v spoločnej domácnosti, a že v tejto domácnosti nebol nikto iný, kto by sa mohol o dieťa starať alebo chorého ošetrovať. Členom rodiny zamestnanca teda boli deti zamestnanca a osoby žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti. Zákon č. 54/1956 Zb. o nemocenskom poistení zamestnancov síce pojem člen

rodiny tiež nedefinoval (rovnako ako zákon o sociálnom poistení), ale okruh subjektov, o ktorých starostlivosť zakladala zamestnancovi nárok na podporu pri ošetrovaní člena rodiny bol oveľa širší v porovnaní so súčasným právnym stavom, v súlade s ktorým za členov rodiny zamestnanca môžeme označiť de facto len štyri subjekty: dieťa, manžela/ku, rodiča a rodiča manžela/ky. Len pre porovnanie, český Zákonník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) za člena rodiny zamestnanca považuje jeho manžela, registrovaného partnera, vlastné dieťa, osvojenca, dieťa zverené zamestnancovi do pestúnskej starostlivosti alebo výchovy, vlastných rodičov, osvojiteľa a pestúna. Iná fyzická osoba je postavená na úroveň člena rodiny, iba za predpokladu, že žije so zamestnancom v domácnosti.

S opaterou o zdravie rodinných príslušníkov zamestnanca ďalej súvisí ustanovenie § 141 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce umožňujúce zamestnancovi v nevyhnutne potrebnom čase čerpanie pracovného voľna s náhradou mzdy v rozsahu siedmich dní v kalendárnom roku na sprevádzanie rodinného príslušníka (§ 40 ods. 5 Zákonníka práce) do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze alebo na vopred určené vyšetrenie, ošetrenie alebo liečenie, ak takéto sprevádzanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Ďalšiu potrebu sprevádzania rodinného príslušníka nad rozsah sedem dní v kalendárnom roku je možné riešiť žiadosťou zamestnanca o poskytnutie pracovného voľna bez náhrady mzdy podľa § 141 ods. 3 Zákonníka práce. Z platnej právnej úpravy je zrejmé, že rozsah plateného pracovného voľna (sedem dní v kalendárnom roku) je určený na osobu zamestnanca, bez ohľadu na to, či bude sprevádzať vždy toho istého rodinného príslušníka alebo zakaždým niekoho iného. Podľa H. Barancovej mal z tohto dôvodu „*Zákonník práce uložiť zamestnávateľovi, aby v prípade zmeny zamestnania pri skončení pracovného pomeru v priebehu kalendárneho roka v potvrdení o zamestnaní uviedol, koľko dní na uvedený účel má už zamestnanec v kalendárnom roku vyčerpaných*.“[327] Sme však toho názoru, že v prípade, ak zamestnancovi v priebehu kalendárneho roka vznikol pracovný pomer u iného, resp. ďalšieho zamestnávateľa, má znova nárok na sprevádzanie rodinného príslušníka v rozsahu sedem dní,[328] pokiaľ zamestnávateľ neurčí krátenie pracovného voľna v závislosti od tretín kalendárneho roka trvania pracovného pomeru (§ 141 ods. 6 Zákonníka

[327] BARANCOVÁ, H.: Reforma reformy pracovného práva. In: *Justičná revue*, č. 11, 2003 s. 989.
[328] Pozri tiež: STRÝČKOVÁ, J.: Poskytovanie pracovného voľna pri dôležitých prekážkach v práci na strane zamestnanca. In: *Personálny a mzdový poradca podnikateľa*, č. 8-9, 2008, s. 51, príklad č. 4.

práce).[329] Odôvodnenie možno nájsť v ustanovení § 50 Zákonníka práce, podľa ktorého sa práva a povinností z pracovných pomerov posudzujú samostatne.

2. ÚPRAVA PRACOVNÉHO ČASU

Ochrana poskytovaná Zákonníkom práce spočívajúca v úprave pracovného času tak, ako sa vzťahuje na tehotné ženy a ženy alebo mužov trvale sa starajúcich o dieťa mladšie ako 15 rokov,[330] sa rozširuje aj na zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení (§ 165 Zákonníka práce). Znamená to, že aj tento zamestnanec, ak požiada o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, zamestnávateľ je povinný jeho žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody a za naplnenie troch zákonných kumulatívnych podmienok na strane zamestnanca:

Ad 1) Vyžaduje sa starostlivosť o blízku osobu, ktorou je príbuzný v priamom rade, súrodenec, manžel a iná osoba v pomere rodinnom alebo obdobnom dôvodne pociťujúca spôsobnú ujmu ako ujmu vlastnú (viď vyššie § 116 Občianskeho zákonníka). Zákonník práce bližšie špecifikuje, že by malo ísť o starostlivosť osobnú. „*Na formuláciu uvedených práv a povinností účastníkov pracovného pomeru adjektív „osobná“ (starostlivosť) ale nemá rozhodujúci vplyv. Nevyjadruje stav, keď zamestnanec nemôže plniť svoj pracovný úväzok z dôvodu celodennej osobnej starostlivosti o blízku osobu. Adjektív „osobná“ starostlivosť je tu nadbytočný. Pokiaľ by sa nezdôrazňoval „osobný“ charakter starostlivosti význam ustanovenia by sa nezmenil*.“[331] Ak sa o blízku osobu stará aj niekto iný, v čase, keď je zamestnanec v práci, nevylučuje to splnenie podmienky osobnej starostlivosti.[332]

Ad 2) Blízka osoba, o ktorú sa zamestnanec stará, je prevažne alebo úplne bezvládna. Bezvládnosť sa všeobecne definuje ako dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav, pri ktorom je

[329] K zníženiu výmery pracovného voľna podľa § 141 ods. 6 Zákonníka práce pozri: TOMAN, J.: *Individuálne pracovné právo. Pracovný čas, dovolenka, prekážky v práci a mzda*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2015, s. 259. ISBN 978–80–89149–46–9.

[330] Pozri bližšie: HALÍŘOVÁ, G.: Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti. Praha: Leges, 2014., s. 73. ISBN 978-80-87576-92-2. Tiež: KAKAŠČÍKOVÁ, J.: Časová flexibilita priaznivá k rodine zamestnanca. In: Zamestnanec a právne aspekty jeho postavenia: zborník vedeckých prác doktorandov: 27. február 2012, Košice. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2012, s. 52-64. ISBN 9788070979495.

[331] BARINKOVÁ, M.: Sociálna ochrana zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu Košice: UPJŠ, v Košiciach, 2007, s. 124.

[332] ŠIMO, D. – MURA, L.: *Organizational Management*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015, p. 258.

osoba odkázaná na ošetrenie a obsluhu inou osobou. Rozlišuje sa bezvládnosť čiastočná, prevažná a úplná. Čiastočne bezvládna je osoba, ktorá potrebuje dlhodobo pomoc inej osoby pri niektorých nevyhnutných životných úkonoch, napríklad pri umývaní, česaní a obliekaní. Prevažne bezvládna je osoba, ktorý potrebuje okrem vyššie uvedenej pomoci aj pravidelnú pomoc inej osoby pri hlavných životných úkonoch, napríklad pri chôdzi a pri výkone fyziologickej potreby. Za úplne bezvládneho sa považuje osoba, ktorá úplne stratila schopnosť sebaobsluhy, potrebuje sústavné ošetrovanie a je odkázaná trvalo na pomoc inej osoby pri všetkých životných úkonoch.[333]

Ad 3) Negatívnou podmienkou nároku na vhodnú úpravu pracovného času je neposkytovanie starostlivosti o blízku osobu v zariadení sociálnych služieb[334] alebo ústavnej starostlivosti v zdravotníckom zariadení.[335]*A contrario* zamestnanec by sa mal starať o blízku osobu v jej prirodzenom prostredí. Spôsob preukazovania starostlivosti o blízku osobu, ktorá je úplne alebo prevažne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v príslušných zaradeniach, ako dôležitej skutočnosti na uplatňovanie subjektívneho práva na úpravu pracovného času, už Zákonník práce nekonkretizuje. Dôsledkom môže byť rozdielny postup jednotlivých zamestnávateľov pri realizácii tohto nároku zamestnanca.

3. OCHRANA PRED SKONČENÍM PRACOVNÉHO POMERU

Prevažne alebo úplne bezvládna osoba bude v praxi napĺňať aj identifikačné znaky osoby s ťažkým zdravotným postihnutím. Osoba s ťažkým zdravotným postihnutím je špecifický pojem používaný v systéme sociálnej pomoci. Využíva sa na účely poskytovania peňažných príspevkov, služieb sociálnej starostlivosti a vecnej pomoci s cieľom zmierniť, prekonať alebo odstrániť dôsledky, ktoré majú občania z titulu svojho zdravotného postihnutia v každodennom živote. Na svoje účely osobu s ťažkým zdravotným postihnutím definuje zákon č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého

[333] Pozri § 36 vyhlášky č. 149/1988 Zb., ktorou sa vykonáva zákon o sociálnom zabezpečení, táto vyhláška bola zrušená zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, hodnotenie bezvládnosti podľa kritérií ustanovených v § 36 vyhlášky v realizačnej praxi pretrvalo doteraz.

[334] Poskytovaním starostlivosti v zariadení sociálnych služieb sa rozumie celoročné, týždenné alebo denné umiestnenie blízkej osoby v niektorom zo zariadení vymenovaných v zákone č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení živnostenského zákona v znení neskorších predpisov.

[335] V zmysle ustanovenia § 9 ods. 1 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov sa ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení poskytuje na základe odporúčania ošetrujúceho lekára, ak zdravotný stav osoby vyžaduje nepretržité poskytovanie zdravotnej starostlivosti dlhšie ako 24 hodín, alebo na základe rozhodnutia súdu alebo na základe žiadosti osoby aj bez odporúčania ošetrujúceho lekára, ak si zmena zdravotného stavu osoby vyžaduje nepretržité poskytovanie zdravotnej starostlivosti dlhšie ako 24 hodín.

zdravotného postihnutia. Ťažkým zdravotným postihnutím je zdravotné postihnutie s mierou funkčnej poruchy najmenej 50 %. Nie každá osoba s ťažkým zdravotným postihnutím musí byť prevažne alebo úplne bezvládna.

Starostlivosť zamestnanca o blízku osobu s ťažkým zdravotným postihnutím ho oprávňuje na zvýšenú právnu ochranu pri jednom zo spôsobov skončenia pracovného pomeru. Zamestnávateľ nesmie s takýmto zamestnancom okamžite skončiť pracovný pomer (§ 68 ods. 3 Zákonníka práce). V prípade, že by zamestnanec starajúci sa o blízku osobu s ťažkým zdravotným postihnutím naplnil skutkové dôvody, pre ktoré je možné okamžite skončiť pracovný pomer (právoplatné odsúdenie za úmyselný trestný čin, závažné porušenie pracovnej disciplíny), do úvahy prichádza skončenie pracovného pomeru výpoveďou. Doba starostlivosti zamestnanca o blízku osobu nie je ochrannou dobou, a preto zamestnávateľovi nič nebráni, aby pracovný pomer s týmto zamestnancom skončil „klasickou“ výpoveďou v súlade s výpovednými dôvodmi podľa § 63 ods. 1 Zákonníka práce.[336]

Aj v tomto prípade Zákonník práce ochranu zamestnanca pred okamžitým skončením pracovného pomeru viaže na *osobnú* starostlivosť o blízku osobu s ťažkým zdravotným postihnutím, čo opätovne neznamená výlučnú a nepretržitú starostlivosť poskytovanú jedine zamestnancom. Navyše sa vychádza z faktického objektívneho stavu a ochrana pred okamžitým skončením pracovného pomeru bude daná bez toho, aby Zákonník práce aktivizoval zamestnanca k tomu, aby zamestnávateľovi vopred oznámil, že sa o takúto blízku osobu vôbec stará. Ak zamestnanec zamestnávateľa vopred neinformuje o tom, že sa osobne stará o blízku osobu s ťažkým zdravotným postihnutím a zamestnávateľ s ním nevedomky okamžite skončí pracovný pomer, v zmysle rozhodnutia Okresného súdu vo Zvolene 8C/126/2010 bude okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné.[337] Je pritom zrejmé, že zamestnávateľ môže získať vedomosť o tom, že sa zamestnanec stará o blízku osobu s ťažkým zdravotným postihnutím iba oznámením tejto informácie samotným zamestnancom. Ale keďže ten, nemá zákonom uloženú informačnú povinnosť s preukázaním faktického stavu, ad absurdum by sa mal zamestnávateľ pri každom okamžitom skončení pracovného pomeru dotazovať, či nejde o zamestnanca, ktorý sa osobne stará o osobu s ťažkým zdravotným postihnutím. Možno uvažovať nad tým, či konanie zamestnanca, ktorý

[336] OLŠOVSKÁ, A.: *A typical employment relationship in Slovakia. Implementation and enforcement of EU labour law in the Visegrad countries*. Olomouc: Palacký University, 2014, pp. 141-155.

[337] V citovanom rozhodnutí súd vyslovil neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru so zamestnankyňou, ktorá sa starala o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím aj napriek tomu, že túto skutočnosť zamestnávateľovi zamlčala a vyšla najavo až v priebehu pojednávania o neplatnosť skončenia pracovného pomeru.

až počas súdneho sporu o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, informoval zamestnávateľa, že je zamestnancom, ktorý sa stará o blízku osobu s ťažkým zdravotným postihnutím, nie je v rozpore s dobrými mravmi a zákazom zneužitia práva.

ZÁVER

Rodinná a pracovná sféra sú vo vzájomnej komplementarite. Koncept zosúlaďovania pracovných a rodinných povinností nepopiera tento fakt, ale koncipuje nástroje, ako obe životné sféry zosúladiť a plnohodnotne sa v nich realizovať. Väčšia pozornosť zákonodarcu sa sústredí v tomto smere na zosúlaďovanie pracovného a rodinného života u zamestnancov – rodičov starajúcich sa o maloleté deti, čo považujeme z prirodzené, ale rodinu je nevyhnutné vnímať aj v širšom kontexte. Cielene sme sa preto zamerali na analýzu právnych noriem sledujúcich harmonizáciu pracovného a rodinného života zamestnancov starajúcich sa o iných členov rodiny. Na vyváženie pracovného a rodinného života týchto zamestnancov vplýva predovšetkým tá skutočnosť, do akej miery je zamestnávateľ schopný akceptovať rôznorodé prekážky v práci na ich strane vyvolané realizáciou starostlivosti o iných členov rodiny. Kritické pripomienky smerujú k terminologickej nejednotnosti označovania subjektov, ktoré patria do rodiny zamestnanca. Rodinu zamestnanca pre pracovnoprávne účely tvorí okruh osôb vymedzený pojmami rodinný príslušník (interpretácia podľa ustanovenia čl. 40 ods. 5 Zákonníka práce), blízka osoba (v zmysle § 116 Občianskeho zákonníka) a člen rodiny s pochybnosťami o výklade tohto pojmu len vo väzbe na § 39 ods. 1 písm. a) zákona o sociálnom poistení.

Ako problematická sa nám javí aj istá benevolentnosť zákona, ktorý mlčí o povinnosti zamestnanca informovať svojho zamestnávateľa o tom, že sa stará o osobu s ťažkým zdravotným postihnutím, a pritom na strane zamestnávateľa zakladá obmedzenie spočívajúce v nemožnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru s takým zamestnancom. Prvky zosúlaďovania pracovného a rodinného života sú sekundárne včlenené aj do správania sa zamestnávateľa, ktorý zamestnancovi s rodinnými povinnosťami, vie vyjsť v ústrety pri prípadnej kolízii tejto starostlivosti s plnením pracovných úloh aj nad rámec kogentných miním upravených v Zákonníku práce. Akékoľvek nekorektné správanie zamestnanca, má podľa nášho názoru, potenciál odradiť zamestnávateľov od akejkoľvek ústretovosti v tomto smere.

VYBRANÉ ASPEKTY ČERPÁNÍ RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

SOME ASPECTS OF PARENTAL LEAVE

Mgr. Lucie Řehořová*

ANNOTATION

Parental leave represents one of the most important instruments of the work-life balance concept. This article is primarily concerned with the request for parental leave and the various difficulties that Czech legal regulation brings to the participants of an employment.

The first part of the article defines parental leave. Subsequently the author concentrates on request for parental leave at national and European level. The most important part of the article focuses on the analysis of the regulation of the request for parental leave in the Czech Republic and its comparison with legal regulations of various European countries.

The article is concluded with the possible suggestions of the regulation of the subject matter *de lege ferenda* in the Czech Republic.

ÚVODEM

Rodičovská dovolená patří vedle mateřské a otcovské dovolené[338], práce na částečný úvazek, flexibilní pracovní době, homeworking apod. mezi nejdůležitější nástroje slaďování rodinného a pracovního života. Následují příspěvek je zaměřen na vybrané aspekty čerpání rodičovské dovolené s důrazem na žádost o poskytnutí rodičovské dovolené a jednotlivá

* Interní doktorandka na Katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze a zároveň advokátní koncipientka v advokátní kanceláři REHAK LEGAL.

Příspěvek vznikl za podpory výzkumného projektu Soukromé právo pro XXI. století, id. PRVOUK P05 a zohledňuje stav ke dni 29. 10. 2015.

338 Dle výsledků studie agentury Eurofound publikované v únoru 2015 pod názvem Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union, Publications office of the European Union, patří Česká republika (vedle Rakouska, Kypru, Německa, Irska, Malty a Slovenska) k jedné z posledních zemí, v nichž institut otcovské dovolené zatím není legislativně zakotven.

úskalí, která dílčí zákonná úprava tohoto institutu účastníkům pracovněprávních vztahů přináší.

Narození dítěte je jednou z nejradostnějších událostí v životě člověka, která vedle soukromého života obou rodičů, značně ovlivní i jejich vztahy pracovní. Život náhle dostane nový smysl a zejména u toho rodiče, který bude čerpat mateřskou, resp. rodičovskou dovolenou, je pochopitelná natolik zásadní změna priorit, že určité formality, jakými jsou například řádně a včas podaná žádost o poskytnutí rodičovské dovolené či určení předpokládaného termínu opětovného nástupu do práce, ustupují na vedlejší kolej. Zákonodárce sám ponechává relevantní právní úpravu zohledňující tuto etapu lidského života v oblasti pracovního práva značně rozvolněnou, což může zejména u zaměstnavatele vést k nejistotě o budoucí podobě daného pracovněprávního vztahu se zaměstnancem, který je dle zákona oprávněn čerpat rodičovskou dovolenou.

Rodičovská dovolená je spojena s prohloubením péče o dítě a je důležitou osobní překážkou v práci na straně zaměstnance. Zaměstnavatel poskytuje po dobu trvání rodičovské dovolené zaměstnanci omluvené pracovní volno bez nároku na náhradu mzdy.[339] Oprávněnými z čerpání dovolené jsou v souladu s ust. §§ 196 a 197 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*zákoník práce*“) matka a otec dítěte, a dále zaměstnankyně či zaměstnanec, kteří převzali dítě do péče na základě rozhodnutí o svěření dítěte do péče nahrazující péči rodičů či při převzetí dítěte, jehož matka zemřela.

Matce dítěte se rodičovská dovolená poskytuje po skončení mateřské dovolené, otci od narození dítěte, ne však déle než do 3 let věku dítěte.[340] Je již běžnou praxí, že matky započnou s čerpáním rodičovské dovolené až po vyčerpání řádné dovolené, která plynule navazuje na mateřskou dovolenou, a kterou je jim zaměstnavatel na základě jejich žádosti povinen poskytnout. Tento model je pro zaměstnankyni nejvýhodnější, neboť tak předejde

[339] K tomu srov. BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír, a kol.: *Zákoník práce. Komentář.* 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 878 a násl.

[340] Speciální délka dovolená se uplatní v případech převzetí dítěte, došlo-li k převzetí po dosažení 3 let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku dítěte, přísluší rodičovská dovolená do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.

krácení dovolené, kterému by byla vystavena, pokud by se dovolenou rozhodla čerpat až po skončení rodičovské dovolené.[341]

I. JAK ZÁKON KÁŽE…

Jádrem současné legislativní úpravy institutu rodičovské dovolené je vedle části osmé zákoníku práce, která je věnována překážkám v práci, také směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS[342] (dále jen „*Směrnice*“ a „*Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené*“). Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené nahradila původní rámcovou dohodu o rodičovské dovolené ze dne 14. prosince 1995, jež stanovila minimální požadavky na rodičovskou dovolenou, jakožto důležitý prostředek sladění pracovních a rodinných povinností a podpory rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy. Uvedená původní Rámcová dohoda o rodičovské dovolené byla promítnuta do práva Evropských společenství směrnicí Rady ES 96/34 EEC ze dne 3. června 1996. Na základě směrnice Rady ES 96/34 EEC byl v průběhu procesu harmonizace českého vnitrostátního právního řádu s právem Evropské unie prostřednictvím zákona č. 155/2000 Sb.[343] poprvé zakotven do českého pracovního práva institut rodičovské dovolené.[344]

Zákoník práce č. 65/1965 Sb. ve znění do 31.12.2000 označoval dovolenou poskytovanou matce za účelem prohloubení péče o dítě až do tří let věku dítěte jako „*další mateřskou dovolenou*“. Mateřská dovolená i další mateřská dovolená byly zaměstnavatelem poskytovány v souladu s touto původní úpravou výhradně matkám. Dle s ust. § 157 zákoníku práce č. 65/1965 Sb. ve znění do 31.12.2000 náležela ženě mateřská dovolená v délce 28 týdnů, při vícečetném porodu 37 týdnů, rozsah další mateřské dovolené si žena určovala sama při maximální délce do 3 let věku dítěte. Vedle pojmového zpřesnění institutu

---

341 Více k otázce čerpání dovolené a výpočtu délky dovolené in JANEČKOVÁ, Eva. *Čerpání dovolené po skončení mateřské dovolené*. Práce a mzda. Praha: Wolters Kluwer, a.s. 2012. č. 9. s. 16.

342 Na Revidované rámcové dohodě o rodičovské dovolené se usnesly evropské organizace sociálních partnerů BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS (a kontaktní výbor Eurocadres/CEC) dne 18. června 2009.

343 Harmonizační novela pod celým názvem jako zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

344 Více k uvedenému in BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan; ŠTANGOVÁ, Věra a kol.: *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. s. 269 a násl.

rodičovské dovolené a jejího důraznějšího vymezení vůči mateřské dovolené, zakotvila původní Rámcová dohoda o rodičovské dovolené do českého pracovního práva rovné postavení rodičů při sdílení rodičovských povinností spojených s péčí o dítě. Tím bylo odstraněno dosud nerovné postavení mužů při oprávněných nárocích na poskytování tohoto volna.[345]

Vraťme se nicméně zpět na začátek textu, kde byla obecně nastíněna situace zaměstnance v momentě, kdy se stane rodičem.

II. POVAHA ŽÁDOSTI O POSKYTNUTÍ RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Po standardních informacích, které šťastní rodiče oznamují svým nejbližším, jako je datum, čas, výška a váha miminka, je z pohledu pracovního práva důležité především formálnější oznámení, které rodič - zaměstnanec činí v souvislosti s narozením potomka vůči svému zaměstnavateli.

Zákoník práce zmiňuje žádost o poskytnutí rodičovské dovolené vcelku okrajově v ust. § 196 zákoníku práce, kde stanoví, že „*K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou.*“ Jedná se o jednostranné právní jednání zaměstnance, na jehož formu či obsah nejsou kromě obecných občanskoprávních náležitostí právního jednání[346] stanoveny žádné speciální požadavky. Žádost by měla pouze vyjadřovat vůli zaměstnance zahájit čerpání rodičovské dovolené od určitého dne ve zvoleném rozsahu.

Rozsah čerpání rodičovské dovolené si určuje každý rodič sám – nemusí ji čerpat ihned od okamžiku, kdy mu to zákon umožňuje až do tří let věku dítěte. Obdobně není rodič zákonem omezován ani co do intervalu čerpání, to znamená, že může čerpat rodičovskou dovolenou souvisle, nebo opakovaně v kratším rozsahu. Zaměstnanec tak může čerpání rodičovské dovolené zcela přizpůsobit svým aktuálním osobním podmínkám, například být střídavě půl roku doma a pečovat o dítě a naopak se na další půl rok vrátit do svého

---

345 Jak vyplývá z důvodové zprávy k zákonu č. 155/2000 Sb, bod 97 a 98 cílila harmonizační novela zákoníku práce na to, aby muži byli podporováni k převzetí stejného dílu rodičovských povinností jako ženy. Obecnou snahou bylo dosažení společného sdílení rodinných povinností oběma rodiči pro zlepšení rovného postavení na trhu práce a stejného přístupu k oběma pohlavím na pracovišti.

346 Tak lze v souladu s klasickou civilistikou řadit mezi klasické náležitosti právního jednání náležitosti subjektu (právní osobnost a dostatečná svéprávnost), náležitosti vůle (svobodná, vážná, prosta omylu a stavu tísně), náležitosti obsahu (dovolenost a možnost) a náležitosti formální.

původního pracovněprávního poměru a zaměstnavatel je povinen mu takovéto čerpání rodičovské dovolené umožnit.

Je zřejmé, že zákonná úprava je vůči rodičům značně benevolentní a ponechává čerpání rodičovské dovolené, co do rozsahu a způsobu jejího čerpání zcela v jejich režii. Pro zaměstnavatele se toto období vyznačuje především nejistotou, která jde ruku v ruce se značným ztížením organizace práce. Zaměstnavatel si nemůže být jistý, zda zaměstnanec, který je v současné době v režimu překážek v práci a má pracovní volno, bude v čerpání rodičovské dovolené pokračovat opakovaně i po posledním ohlášeném termínu návratu do zaměstnání nebo zda skutečně natrvalo nastoupí zpět k výkonu práce. *Ad absurdum* lze uvažovat, že zaměstnankyně, která nemá svého zaměstnavatele příliš v oblibě, bude čerpat rodičovskou dovolenou vždy pouze na týden dopředu. Při striktně formalistickém přístupu k právu by její jednání bylo v souladu se zákonem, když zákoník práce nestanoví žádnou minimální lhůtu, ve které by měla opakovaný nástup na rodičovskou dovolenou zaměstnavateli oznámit, zaměstnanec může o poskytnutí rodičovské dovolené žádat opakovaně a zaměstnavatel je povinen mu vyhovět.

Uvedené jednání zaměstnankyně by se nicméně dalo klasifikovat jako zjevné zneužití práva či v souladu s ustálenou judikaturou a s ohledem na úmysl zaměstnankyně jako šikanózní výkon práva[347], který dle ust. § 8 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „*občanský zákoník*), nepožívá právní ochrany. Zároveň lze v této souvislosti usuzovat na jednání, které se příčí dobrým mravům, a které by ve svém důsledku mohlo být stiženo vadou neplatnosti[348] v závislosti na intenzitě rozporu daného jednání s dobrými mravy.[349]

Úprava v zákoníku práce je z pohledu organizační funkce pracovního práva nedostatečná. Zaměstnavatel nemůže efektivně řídit a organizovat činnost podniku, pokud alespoň v určité minimální lhůtě přede dnem nástupu zaměstnance na rodičovskou dovolenou nebude s tímto jeho záměrem v příslušné formě seznámen. Povinnost zaměstnance oznamovat zaměstnavateli předem známé překážky v práci včas či bez zbytečného průtahu

---

347 V rozhodnutí ze dne 28. 6. 2000, sp. zn. 21 Cdo 992/99, Nejvyšší soud konstatuje, že „*za zneužití výkonu práva lze považovat pouze takové jednání, jehož cílem není dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž které je v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno přímým úmyslem způsobit jinému účastníku újmu*“.

348 K tomu srov. ust. § 580 odst. 1, resp. ust. § 588 občanského zákoníku.

349 Více k neplatnosti právního jednání z důvodu jeho rozporu s dobrými mravy in ZUKLÍNOVÁ, Michaela. Právní jednání podle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. . Komentář, srovnání se zahraničím a vybraná platná judikatura. 2. vydání. Praha: Linde Praha a.s. 2013. s. 152 a násl.

v souladu s ust. § 206 odst. 1 zákoníku práce se v praxi neukazuje být pro zaměstnavatele dostatečně efektivním nástrojem.

Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené v ustanovení 3 odst. 2 požaduje po členských státech nebo sociálních partnerech, aby stanovily „*lhůty pro oznámení dané zaměstnavateli pracovníkem, který uplatňuje své právo na rodičovskou dovolenou, upřesňující zahájení a skončení doby dovolené.*“ Členské státy či sociální partneři při stanovení délky těchto lhůt mají zohlednit zájmy pracovníků a zaměstnavatelů. Minimální požadavky Revidované rámcové dohody měly být členskými státy dle čl. 3 odst. 1 směrnice Rady 2010/18/EU přijaty a upraveny vnitrostátními předpisy do 8. března 2012. Česká pracovněprávní úprava však uvedenému požadavku Revidované rámcové dohody na stanovení lhůty pro oznámení nástupu na rodičovskou dovolenou dosud nebyla přizpůsobena.

Ve srovnání s ostatními evropskými státy je stanovení určité minimální lhůty pro oznámení čerpání rodičovské dovolené zcela standardní. Slovenská právní úprava se zdá být v tomto ohledu mnohem komplexnější, když ust. § 166 odst. 3 zákona č. 311/2001 Z.z., zákonník práce, požaduje, aby zaměstnanec písemně oznámil zaměstnavateli nejméně jeden měsíc předem předpokládaný den nástupu na mateřskou a rodičovskou dovolenou, předpokládaný den jejich přerušení, skončení a změny týkající se nástupu, přerušení a skončení mateřské a rodičovské dovolené.[350] I přestože nelze dopředu předpovídat všechny eventuality, které se mohou v průběhu rodičovské dovolené a péče o dítě tak nízké věku vyskytnout, je zde zřejmá zákonodárcova snaha zajistit zaměstnavateli alespoň minimální jistotu a možnost lepší organizace práce.

V Rakouském pracovním právu je stanovena minimální doba trvání rodičovské dovolené na 2 měsíce, zároveň je zaměstnanec čerpající rodičovskou dovolenou povinen oznámit zaměstnavateli den nástupu a dobu trvání rodičovské dovolené nejpozději do 8 týdnů po narození dítěte. Zaměstnanec dále oznamuje zaměstnavateli nejpozději 3 měsíce či v případě, kdy je jeho rodičovská dovolená kratší než 3 měsíce, nejpozději 2 měsíce před koncem rodičovské dovolené, zda si plánuje rodičovskou dovolenou prodloužit a na jak dlouho.[351]

---

350 Srov. ust. § 166 odst. 3 zákona č. 311/2001 Z.z.: „*Žena a muž písomne oznámia zamestnávateľovi najmenej jeden mesiac vopred predpokladaný deň nástupu na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku, predpokladaný deň ich prerušenia, skončenia a zmeny týkajúce sa nástupu, prerušenia a skončenia materskej dovolenky*.“

351 K uvedenému srov. ust. § 2 odst. 4, 5 Väter – Karenzgesetz – VKG.

Německá právní úprava požaduje po zaměstnancích oznámit nástup na rodičovskou dovolenou zaměstnavateli písemně nejpozději 7 týdnů předem. Zajímavostí je, že zaměstnavateli zákon přiznává právo odmítnout žádost o poskytnutí rodičovské dovolené ve výjimečných případech z provozních důvodů, přičemž k odmítnutí žádosti musí dojít nejpozději do 4 týdnů po jejím doručení zaměstnavateli. Novelou Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, BEEG je zaměstnanci od 1.1.2015 umožněno rozdělit si rodičovskou dovolenou do tří (namísto původních dvou) intervalů.[352]

V Belgii jsou zaměstnanci povinni doručit zaměstnavateli písemnou žádost o poskytnutí rodičovské dovolené nejdříve 3 měsíce a nejpozději 2 měsíce předem. Zaměstnavatel může den nástupu zaměstnance na rodičovskou dovolenou odložit nejdéle o 6 měsíců v případě naléhavé potřeby. Zaměstnanec může čerpat rodičovskou dovolenou vcelku, rozdělenou na dvě části či ji čerpat pouze jeden den v týdnu po adekvátně stanovenou dobu.[353]

V kontextu evropského práva a zahraničních právních úprav nelze *de lege ferenda* než doporučit, aby byl text zákoníku práce rozšířen o další požadavky související s žádostí o poskytnutí rodičovské dovolené. Přinejmenším by měl zákon po zaměstnanci explicitně vyžadovat písemnou formu žádosti, tato náležitost by ostatně byla stanovena zejména v jeho prospěch z důvodu opatrnosti a právní jistoty. Vítaná by byla rovněž úprava minimální doby trvání rodičovské dovolené spolu s úpravou lhůty, do které by byl zaměstnanec povinen čerpání rodičovské dovolené nahlásit.

III. VÍTEJTE ZPĚT!

V souvislosti se žádostí o poskytnutí rodičovské dovolené se nabízí otázka její závaznosti, se kterou úzce souvisí stále nevyjasněná problematika předčasného návratu zaměstnance z rodičovské dovolené.

Tradičně bylo ust. § 196 zákoníku práce vykládáno tak, že má-li zaměstnavatel povinnost poskytnout zaměstnanci pracovní volno v rozsahu, o jaký zaměstnanec požádá, není jeho povinností vyhovět žádosti zaměstnance o jeho dřívější návrat do práce. Tento výklad byl podpořen rozhodnutím Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 9.1.1996, sp.zn. 13 Co 413/95, v němž soud dovodil, že zaměstnavatel není povinen kdykoli akceptovat

352 K tomu více část IV. ust. § 15 – 21 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, BEEG.

353 Srov. DEVEN, Fred; MERLA, Laura. Belgium International Network on Leave Policies, dostupné na www.leavenetwork.org

předčasné ukončení rodičovské dovolené zaměstnance. Tato praxe byla pro zaměstnavatele výhodná, neboť měli dopředu (zejména při čerpání rodičovské dovolené v delším rozsahu) jasnou představu a mohli uvolněné pracovní místo obsadit zaměstnancem na dobu určitou. Nerozhodní rodiče vyřešili uvedený výklad zákona tak, že opakovaně žádali o kratší úseky rodičovské dovolené, které jim byl zaměstnavatel, ačkoli mu to činilo značné potíže, povinen poskytnout.

V poslední době se objevují názory revidující výše uvedený výklad ve prospěch zaměstnance a ochranné funkce pracovního práva za současného upozadění organizační funkce a zájmů zaměstnavatele. Zaměstnavatel by tak byl povinen umožnit zaměstnanci předčasný nástup do zaměstnání kdykoli, bez ohledu na rozsah rodičovské dovolené, o který původně zaměstnavatele žádal.

Výše uvedený druhý přístup přikládá žádosti o poskytnutí rodičovské dovolené pouze nezávazný a orientační charakter, kdy spíše než o „žádost" jde o oznámení zaměstnance stran čerpání rodičovské dovolené, které je pouze odhadem, a který se může do budoucna měnit v závislosti na vůli zaměstnance. Tento akcent na ochrannou funkci pracovního práva však přehlíží dvoustrannou (smluvní) povahu pracovněprávního vztahu. Dává-li zákoník práce zaměstnanci na počátku možnost jednostranné volby rozsahu čerpání mateřské dovolené, stojí za zvážení, zda by pozdější změna této původní volby neměla podléhat souhlasu zaměstnavatele.

V souvislosti s problematikou závaznosti žádosti o poskytnutí rodičovské dovolené a při současné nedostatečné vnitrostátní právní úpravě regulující tuto otázku, nelze opomínat evropské právo, které právo na rodičovskou dovolenou a péči o děti považuje za jeden ze základních principů Evropské unie. Právo na rodičovskou dovolenou je na evropské úrovni chráněno a zdůrazňováno, a jako takové nesmí být vykládáno restriktivně.[354] Zajímavé by bezesporu bylo posouzení věci Soudním dvorem Evropské unie, zda by v případném řízení o předběžné otázce ve vztahu k české právní úpravě dal přednost zákazu restriktivního výkladu práva na rodičovskou dovolenou oproti zájmu zaměstnavatele na efektivní organizaci práce.

[354] K tomu srov. Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ve věci Zoi Chatzi v. Ypourgos Oikonomikon (C-149/10) ze dne 16. září 2010.

ZÁVĚREM

Lze shrnout, že v případě současné české právní úpravy žádosti o poskytnutí rodičovské dovolené, doby podání žádosti a vymezení předpokládaného rozsahu trvání rodičovské dovolené se v pracovním právu proti sobě staví jeho dvě základní funkce, a to funkce ochranná s funkcí organizační. Bude vždy záležet na uvážení soudu, která funkce v konkrétním pracovněprávním sporu převáží, nicméně s ohledem na právní jistotu a na předcházení potenciálním sporům a nutné dotváření práva pomocí interpretace by měla být *de lege ferenda* současná úprava žádosti o poskytnutí rodičovské dovolené rozšířena alespoň v rozsahu, jaký předpokládá Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené a příslušné unijní předpisy.

V úplném závěru příspěvku se nabízí poslední poznámka či spíše začátek jiné úvahy, a to, zda není v zájmu člověka a vůbec lidstva jako takového, vyjít rodičům a potažmo rodinám s dětmi co nejvíce vstříc, a tak upřednostnit zájmy sociální nad zájmy právně - politickými, abychom zmírnili následky demografického stárnutí, potíží s početím a postupného vymírání lidstva.

ZDRAVOTNÉ POSTIHNUTIE A ZLAĎOVANIE SÚKROMNÉHO A PRACOVNÉHO ŽIVOTA PROSTRIEDKAMI OCHRANY PRED DISKRIMINÁCIOU

DISABILITY AND HARMONIZATION OF PERSONAL AND PROFESSIONAL LIFE BY MEANS OF PROTECTION AGAINST DISCRIMINATION.

Mgr. Jakub Vojtko*

ANNOTATION

In his contribution, the author analyses the legal regulation of protection against discrimination on ground of disability and its effect to reconciling career and private life. The author identifies what are positive effects of this regulation in practice and aims his attention also on eventual defects and on possibilities for modification of the legal regulation.

ÚVOD

Hoci pre Slovenskú republiku vyplýva z jej medzinárodných záväzkov, ale aj z Ústavy Slovenskej republiky, záväzok zabezpečiť najširšiu mieru začlenenia osôb so zdravotným postihnutím do spoločnosti na základe rovnosti s ostatnými, zdá sa, že v splnení tohto záväzku Slovenská republika naďalej zaostáva.

Jedným z hlavných predpokladov pre úplné pracovného začlenenie osôb dotknutých zdravotným postihnutím je rešpektovanie osobitností a špecifických ťažkostí, s ktorými sa tieto osoby dennodenne stretávajú. Pracovná inklúzia je preto do veľkej miery otázkou zladenia pracovného života so životom súkromným. Z tohto dôvodu je dôležité skúmať, či právna úprava zabezpečujúca ochranu osôb dotknutých zdravotným postihnutím umožňuje toto zladenie.

* Doktorand, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave

Vedecká práca bola vypracovaná v rámci riešenia projektu Agentúry na podporu výskumu a vývoja: „Dôstojnosť človeka a základné ľudské práva a slobody v pracovnom práve“, projekt číslo APVV-0068-11, zodpovedný riešiteľ prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

Ochrana osôb dotknutých zdravotným postihnutím v pracovnom práve je rozdelená medzi právnu úpravu zákazu diskriminácie a osobitnú právnu úpravu vyplývajúcu z oprávnenia štátu na takzvané pozitívne konanie s cieľom eliminovať existujúce prekážky vo faktickej rovnosti osôb dotknutých zdravotným postihnutím. Vzhľadom na rozsah problematiky a podpornú úlohu pozitívnych opatrení, ktoré sú navyše do veľkej miery obmedzené svojou osobnou i vecnou pôsobnosťou, sa v tomto príspevku budeme bližšie venovať možnostiam, ktoré pri zlaďovaní súkromného a pracovného života ponúka právna úprava ochrany pred diskrimináciou na základe zdravotného postihnutia. Budeme sa snažiť identifikovať, ako sa môže existujúca právna úprava pozitívne prejaviť v praxi, i možnostiam ako by bolo možné právnu úpravu skvalitniť.

I. PRÁVNA ÚPRAVA OCHRANY OSÔB DOTKNUTÝCH ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM PRED DISKRIMINÁCIOU

1. FORMY OCHRANY OSÔB DOTKNUTÝCH ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM V PRACOVNOM PRÁVE

Požiadavka ochrany osôb dotknutých zdravotným postihnutím vyplýva nielen z Ústavy Slovenskej republiky[355], ale tiež zo záväzkov Slovenskej republiky podľa medzinárodného práva[356] a práva Európskej únie[357].

Vyššie uvedená požiadavka sa v pracovnom práve Slovenskej republiky realizuje dvomi formami. V prvom prípade ide o ochranu osôb dotknutých zdravotným postihnutím prostredníctvom uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie na základe antidiskriminačného zákona[358] a ďalších predpisov, ktoré na jeho použitie odkazujú[359]. V druhom prípade ide o osobitné ustanovenia chrániace osoby dotknuté

[355] Čl. 38 Ústavy Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb. v znení neskorších ústavných zákonov.

[356] Napríklad čl. 15 Európskej sociálnej charty (revidovanej) (Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 273/2009 Z. z.) a Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím (Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 317/2010 Z. z.).

[357] Predovšetkým Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní (ďalej len „**antidiskriminačná smernica**“). Súčasťou práva Európskej únie sú aj dohovory, ktoré ratifikovala, a to vrátane Dohovoru o ochrane OZP.

[358] Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov (ďalej len „**antidiskriminačný zákon**“).

[359] Predovšetkým Čl. 1 Základných zásad a § 13 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „**Zákonník práce**“) a § 14 Zákona č. 5/2004 Z. z. o službách

zdravotným postihnutím z dôvodu ich osobitného znevýhodneného postavenia v spoločnosti. Túto kategóriu tvoria ako ustanovenia chrániace osoby so zdravotným postihnutím, ale aj ustanovenia, ktoré poskytujú ochranu osobám, ktoré sú určitým spôsobom dotknuté zdravotným postihnutím niekoho iného.[360]

2. OCHRANA OSOBY DOTKNUTEJ ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM PRED DISKRIMINÁCIOU V PRACOVNOPRÁVNYCH VZŤAHOCH

Pre právnu úpravu zásady rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie v pracovnoprávnych vzťahoch platí, že predstavuje všeobecnú formu ochrany, ktorá je prístupná každému, kto je dotknutý diskrimináciou na základe niektorého diskriminačného dôvodu. Jedným z týchto diskriminačných dôvodov je podľa platných právnych predpisov výslovne aj zdravotné postihnutie.[361] Všeobecná ochrana je vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím doplnená o povinnosť prijať primerané opatrenia s cieľom podporiť rovnaké zaobchádzanie.

1.1 Definícia pojmu „zdravotné postihnutie“

Predpokladom pre analýzu ochrany zamestnancov pred diskrimináciou na základe zdravotného postihnutia je vymedzenie pojmu „*zdravotné postihnutie*“.

Antidiskriminačný zákon ani antidiskriminačná smernica tento pojem nedefinujú. Vychádzajúc však zo sociálneho modelu zdravotného postihnutia[362] je možné jeho obsah

---

zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „**zákon o službách zamestnanosti**“).

[360] V obidvoch prípadoch môžeme rozlíšiť všeobecné ustanovenia, ktoré sa ale vzhľadom na osobitné riziká, ktorým osoby dotknuté zdravotným postihnutím, častejšie uplatnia na takéto osoby, a špeciálne ustanovenia chrániace priamo a konkrétne špecifickú skupinu osôb dotknutých zdravotným postihnutím. Zo všeobecnejších ustanovení na ochranu osôb so zdravotným postihnutím slúžia napr. § 55 ods. 2 písm. a) a e), § 141 ods. 1 a ods. 2 písm. a), § 152 ods. 6 a § 157 ods. 3 Zákonníka práce. Všeobecným ustanoveniami, ktoré chránia aj osoby s určitým vzťahom k osobe so zdravotným postihnutím sú najmä § 141 ods. 1 a ods. 2 písm. c) bod 1. Zákonníka práce. Osobitná právna úprava postavenia zamestnancov so zdravotným postihnutím je tvorená predovšetkým ôsmou časťou a § 63 až § 65a zákona o službách zamestnanosti, Čl. 8 Základných zásad, § 66, § 87 ods. 3, § 141 ods. 2 písm. f), § 158 a § 159 Zákonníka práce. Špeciálnymi ustanoveniami, ktoré chránia zamestnancov v určitom vzťahu k osobe so zdravotným postihnutím sú: § 68 ods. 3, § 141 ods. 2 písm. c) bod 2., § 165 a § 166 ods. 2 Zákonníka práce.

[361] Pozri: Čl. 1 Základných zásad Zákonníka práce, § 13 ods. 2 Zákonníka práce a § 2 antidiskriminačného zákona.

[362] Teória rozoznáva dva modely zdravotného postihnutia, medicínsky a sociálny. Medicínsky model vychádza z princípu, že zdravotné postihnutie je obmedzenie jedinca dané jeho dlhodobým

vyvodiť z článku 1 Dohovoru o ochrane OZP, ktorý definuje osoby so zdravotným postihnutím ako „*osoby s dlhodobými telesnými, mentálnymi, intelektuálnymi alebo zmyslovými postihnutiami, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môžu brániť ich plnému a účinnému zapojeniu do života spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými.*“ Vzhľadom na to, že Európska únia ratifikovala Dohovor o ochrane OZP, stal sa záväzným pre výklad práva EÚ. Preto túto definíciu prevzal vo svojej judikatúre aj Súdny dvor Európskej únie tak, že pojem „*zdravotné postihnutie*“ má chápať ako dlhodobé „*obmedzenie vyplývajúce najmä z fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktorého vzájomné pôsobenie s rôznymi prekážkami môže brániť plnej a účinnej účasti dotknutej osoby na profesijnom živote na základe rovnosti s ostatnými zamestnancami.*“[363]

Vyššie definovaný pojem „*zdravotné postihnutie*“ je pojmom práva EÚ a Súdny dvor EÚ mu prisudzuje jednotný a samostatný výklad.[364] Členské štáty sú preto povinné tento pojem aplikovať vo svojej právnej úprave, ktorou transponujú antidiskriminačnú smernicu. Súdnym dvorom EÚ daná definícia zdravotného postihnutia je ale platná len na účely antidiskriminačnej legislatívy. V inom kontexte je vo vnútroštátnom práve prípustný aj iný obsah pojmu „*zdravotné postihnutie*“.[365, 366]

1.2 Všeobecný režim zásady rovnakého zaobchádzania

Všeobecný zákaz diskriminácie v pracovnoprávnych vzťahoch je ustanovený v § 6 antidiskriminačného zákona. V zmysle odseku 2 tohto ustanovenia sa zásada rovnakého

---

zdravotným stavom, ktoré mu bráni v plnej miere sa uplatniť v spoločnosti. Sociálny model naopak zdravotné postihnutie vymedzuje ako obmedzenie jednotlivca s dlhodobo zmeneným zdravotným stavom plne sa uplatniť spoločnosti, ktoré je dané neschopnosťou spoločnosti eliminovať prekážky v jeho integrácii. Porovnaj: DEBRECÉNIOVÁ, J. 2008. *Antidiskriminačný zákon. Komentár*. Bratislava : Občan a demokracia, 2008. ISBN 978-80-89140-16-9. s. 17 a nasl.

[363] Pozri bod 38 a 39 Rozsudku Súdneho dvora z 11.04.2013 v spojených veciach C-335/11 a C-337/11 (Ring a Skouboe Werge), ECLI:EU:C:2013:222 (ďalej len „**vec Ring a Skouboe Werge**“).

[364] Pozri bod 40 Rozsudku Súdneho dvora z 11.07.2006 vo veci C-13/05 (Chacón Navas) ECLI:EU:C:2006:456 (ďalej len „**vec Chacón Navas**“).

[365] Porovnaj: BARANCOVÁ, H. 2014. *Ochrana zamestnanca pred diskrimináciou*. Bratislava : Sprint 2, 2014. ISBN 978-80-89710-06-5. s. 28-29.

[366] Pozri napríklad definíciu pojmu „*zamestnanec so zdravotným postihnutím*“ podľa § 40 ods. 8 Zákonníka práce: „*Zamestnanec so zdravotným postihnutím na účely* [Zákonníka práce] *je zamestnanec uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu, ktorý svojmu zamestnávateľovi predloží rozhodnutie o invalidnom dôchodku.*“ Osobitným predpisom sa myslí § 71 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, podľa ktorého je poistenec invalidný ak „*pre dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou.*“

zaobchádzania uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi[367] v oblastiach exemplifikatívne zahŕňajúcich prístup k zamestnaniu, výkon zamestnania a podmienky výkonu práce, ako aj prepúšťanie. Pri stanovení, či sa na príslušnú situáciu vzťahuje zásada zákazu diskriminácie, je pritom vždy potrebné skúmať, či nie sú naplnené skutkové okolnosti podľa § 8 ods. 1 antidiskriminačného zákona, podľa ktorého: „*diskriminácia nie je také rozdielne zaobchádzanie, ktoré je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.*“ Na účely osobitostí zdravotného postihnutia je citované ustanovenie konkretizované § 8 ods. 5 antidiskriminačného zákona, ktorý umožňuje objektívne odôvodnené rozdielne zaobchádzanie, ak povaha zamestnania alebo činnosti vyžaduje ustanovenie podmienky zdravotnej spôsobilosti na prístup k tomuto zamestnaniu alebo na výkon takejto činnosti.

1.3 Povinnosť prijať primerané opatrenia

Ust. § 7 antidiskriminačného zákona ustanovuje povinnosť zamestnávateľa vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím s cieľom riadneho uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania. Táto povinnosť spočíva v prijatí takzvaných primeraných opatrení, ktoré umožnia osobe so zdravotným postihnutím „*prístup k určitému zamestnaniu, k výkonu určitej činnosti v zamestnaní, k funkčnému či inému postupu v zamestnaní alebo prístupu k odbornému vzdelávaniu*“. Na odstránenie potenciálnej tvrdosti tohto ustanovenia voči zamestnávateľom je uvedená povinnosť vylúčená, ak by prijatie primeraných opatrení bolo pre zamestnávateľa neprimerane náročné.[368]

---

[367] Ktorými sa majú namysli Zákonník práce, zákon o službách zamestnanosti a ďalšie pracovnoprávne predpisy.

[368] Kritéria na posúdenie, či je prijatie primeraných opatrení neprimerane náročné stanovujú ďalšie ustanovenia Antidiskriminačného zákona:

§ 7 ods. 2: „*Pri posúdení, či je prijatie opatrení podľa odseku 1 neprimerane náročné, sa berie do úvahy*

a) prospech, ktorý by prijatie opatrenia prinieslo osobe so zdravotným postihnutím,

b) finančné možnosti zamestnávateľa vrátane dostupnosti finančnej alebo inej pomoci potrebnej na prijatie opatrenia a

c)*možnosť dosiahnuť účel opatrenia podľa odseku 1 iným, náhradným spôsobom.*“

§ 7 ods. 3: „*Za neprimerane náročné sa nepovažuje prijatie takého opatrenia, na ktorého prijatie je zamestnávateľ povinný podľa osobitných predpisov.*“

Porušenie povinnosti prijať primerané opatrenia je podľa § 7 ods. 4 antidiskriminačného zákona považované za porušenie zásady rovnakého zaobchádzania. Z tohto ustanovenia vyplýva, že prijatie primeraných opatrení nemožno považovať za nerovnaké zaobchádzanie, práve naopak, je nevyhnutné chápať ho ako akt vytvorenia rovnakých podmienok pre osoby so zdravotným postihnutím na uplatnenie sa v zamestnaní.[369]

Na tomto mieste považujeme za vhodné upozorniť čitateľa na úzky vzťah medzi povinnosťou prijať primerané opatrenia podľa § 7 ods. 1 antidiskriminačného zákona a výnimkou zo zásady rovnakého zaobchádzania danou povahou zamestnania podľa § 8 ods. 5 antidiskriminačného zákona. Pri súbežnom štúdiu oboch ustanovení je podľa nášho názoru potrebné prijať záver, že povaha zamestnania alebo činnosti vyžaduje ustanovenie podmienky zdravotnej spôsobilosti len vtedy, ak zamestnávateľ nemôže prijať zodpovedajúce primerané opatrenie. V opačnom prípade by bolo možné vopred vylúčiť osoby so zdravotným postihnutím z určitých zamestnaní a činností s poukazom na požiadavku, že za daných okolností na pracovisku a v prevádzke zariadenia sa na výkon tohto zamestnania alebo činnosti vyžaduje určitá zdravotná spôsobilosť, napriek tomu, že pri odlišnej konfigurácii podmienok by osoba so zdravotným postihnutím mohla takúto činnosť vykonávať. V konečnom dôsledku by sa tak eliminoval účel ustanovenia § 7 antidiskriminačného zákona aj prípadný technologický pokrok v oblasti zlepšovania začlenenia osôb so zdravotným postihnutím do pracovného procesu. Preto posúdenie možnosti aplikácie primeraných opatrení musí predchádzať zavedeniu požiadavky zdravotnej spôsobilosti.[370]

1.4 Pozitívne konanie

Antidiskriminačná smernica vo svojom článku 7 upravuje možnosť takzvaného pozitívneho konania zo strany členských štátov, t.j. opatrení na kompenzáciu alebo zamedzenie nevýhod vyplývajúcich z niektorého z diskriminačných dôvodov. Takéto

[369] Obdobný záver vyplýva aj z dikcie čl. 5 antidiskriminačnej smernice a z čl. 2 ods. 4 Dohovoru o ochrane OZP.

[370] Podporne možno použiť aj text sedemnásteho odôvodnenia preambuly k antidiskriminačnej smernici, ktorá „*bez ohľadu na* ***povinnosť zabezpečiť primerané úpravy*** *pre ľudí so zdravotným postihnutím, nevyžaduje nábor, postup v zamestnaní, zachovanie pracovného pomeru alebo odbornú prípravu jednotlivca, ktorý nie je príslušný, schopný alebo k dispozícii, aby vykonával podstatné funkcie dotknutého pracovného zaradenia alebo aby absolvoval príslušnú odbornú prípravu.*“

pozitívne konanie nie je teda považované za diskrimináciu.[371] Osobitne v prípade osôb so zdravotným postihnutím ide o opatrenia, ktorých cieľom je kompenzovať prekážky a nevýhody, s ktorými sú tieto osoby konfrontované, a zabezpečiť ich čo najširšiu integráciu do spoločnosti.[372]. Povahu takéhoto pozitívneho konania má osobitná právna úprava stanovená predovšetkým zákonom o službách zamestnanosti a Zákonníkom práce, ktoré reflektujú ústavnú povinnosť zvýšenej ochrany osôb so zdravotným postihnutím.[373]

II. ZLAĎOVANIE SÚKROMNÉHO A PRACOVNÉHO ŽIVOTA OSÔB DOTKNUTÝCH ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM PROSTRIEDKAMI OCHRANY PRED DISKRIMINÁCIOU

Osoby so zdravotným postihnutím, čelia v súkromnom živote v porovnaní so zdravými osobami väčším prekážkam a ťažkostiam, ktoré im bránia v plnej miere a na rovnakom základe sa uplatniť pracovnom, ale aj spoločenskom živote.[374] Takýmito ťažkosťami môže byť napríklad znížená pohyblivosť, slabosť organizmu, bolesti, porucha zmyslového vnímania, odkázanosť na technickú pomôcku alebo vlastný spôsob dopravy, odkázanosť na pomoc asistenta, potreba pravidelne navštevovať lekára, sociálne vylúčenie atď. Uvedené okolnosti dostávajú súkromný život osoby so zdravotným postihnutím do konfliktu s jej pracovným životom.

Osoby so zdravotným postihnutím pritom nie sú jedinou kategóriou osôb, ktorých sa môže zdravotné postihnutie dotknúť. Hovoríme tu najmä o rodičoch alebo iných príbuzných osôb so zdravotným postihnutím a ich životných partneroch, ktorí nezriedka musia svoj súkromný i pracovný život prispôsobiť špecifickým potrebám osoby so zdravotným postihnutím, najčastejšie potrebou osobného ošetrovania, opatrovania, sprevádzania a asistencie.

V tejto časti preto budeme analyzovať, to ako môže právna úprava ochrany pred diskrimináciou napomôcť prelomeniu konfliktu medzi súkromným a pracovným životom osoby so zdravotným postihnutím, ale aj zdravej osoby, ktorá je dotknutá zdravotným postihnutím iného.

---

[371] Pre podrobnejšiu úpravu pozri § 8 a § 8a antidiskriminačného zákona.

[372] Porovnaj tiež bod 67 a nasl. Rozsudku Súdneho dvora zo 06.12.2012 vo veci C-152/11 (Odar) ECLI:EU:C: 2012:772 (ďalej len „**vec Odar**“).

[373] Touto právnou úpravou sa vzhľadom na zameranie príspevku nebudeme ďalej zaoberať. Pre podrobnosti odkazujeme na zoznam ustanovení uvedený v poznámke č. 6.

[374] Porovnaj bod 69 rozsudku vo veci Odar.

1. OPATRENIA NA KOMPENZÁCIU ZDRAVOTNÉHO POSTIHNUTIA NEZAKLADAJÚ ODLIŠNÚ SITUÁCIU

Judikatúra Súdneho dvora EÚ dovodila, že opatrenia na kompenzáciu ťažkostí spojených so zdravotným postihnutím podľa osobitných predpisov, napríklad možnosť poberania invalidného dôchodku alebo iných peňažných alebo nepeňažných príspevkov, nestavajú sami osebe osoby so zdravotným postihnutím do odlišnej situácie v porovnaní s osobami bez zdravotného postihnutia. Nemožno teda argumentovať, že s osobou so zdravotným postihnutím sa zaobchádza odlišne (menej priaznivo) než s osobou bez zdravotného postihnutia z dôvodu, že ich situácia je odlišná. Išlo by o diskrimináciu z dôvodu zdravotného postihnutia.[375]

V praxi v Slovenskej republike by preto zamestnávateľ napríklad nemohol dohodnúť so zamestnancami so zdravotným postihnutím nižšiu úroveň odstupného v porovnaní so zdravými osobami, ani ak by argumentoval tým, že zamestnanci so zdravotným postihnutím budú po skončení pracovného pomeru finančne zabezpečení ich invalidným dôchodkom. Obdobne zamestnávateľ nemôže osoby so zdravotným postihnutím oprávnené osobitnými predpismi na určitý druh kompenzácie vylúčiť z tohto dôvodu z benefitov, ktoré poskytuje ostatným zamestnancom.

2. OSOBA SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM NEMÔŽE BYŤ POSTIHNUTÁ Z DÔVODU, ŽE ZDRAVOTNÉ POSTIHNUTIE JEJ KOMPLIKUJE PRACOVNÉ UPLATNENIE

V nedávnom rozhodnutí vo veci Ring a Skouboe Werge Súdny dvor EÚ vysvetlil, že osoby so zdravotným postihnutím sú vo väčšom riziku, v porovnaní so zdravou osobou, že sa u nich budú hromadiť dni neprítomnosti v práci, a to práve pre prejavy ich zdravotného postihnutia. V súlade s cieľmi antidiskriminačnej smernice nemôže byť takáto okolnosť sama o sebe dôvodom na postihnutie osoby so zdravotným postihnutím. Preto, navonok hoci aj neutrálne opatrenie vzťahujúce sa na všetkých zamestnancov[376], ktoré sa ale s väčšou

[375] Pozri bod 62 rozsudku vo veci Odar.

[376] Vo veci Ring a Skouboe Werge išlo o zákonnú možnosť dať zamestnancovi výpoveď, ak sa u neho nahromadilo aspoň 120 absencií z dôvodu pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku. Pozri body 15 a nasl. rozsudku vo veci Ring a Skouboe Werge.

pravdepodobnosťou dotkne zamestnancov so zdravotným postihnutím, práve pre prejav ich zdravotného postihnutia, môže byť posúdené ako nepriama diskriminácia.[377]

Príklad opatrenia slovenského zamestnávateľa, ktoré by mohli byť v rozpore s výkladom Súdneho dvora EÚ je peňažná prémia poskytovaná za plnú dochádzku do zamestnania, pri ktorej by zamestnávateľ nezohľadnil napríklad potrebu osoby so zdravotným postihnutím dochádzať na pravidelné rehabilitácie alebo jej zvýšenú chorobnosť.

Zároveň máme za to, že v tejto súvislosti by bolo vhodné, s cieľom eliminovať stratu na, ktorému osoby so zdravotným vo zvýšenej miere čelia, novelizovať ustanovenie § 141 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce o povinnosti poskytnúť pracovné voľno pri prekážke v práci z dôvodu vyšetrenia alebo ošetrenia v zamestnanca v zdravotníckom zariadení tak, aby sa v prípade vyšetrenia súvisiaceho so zdravotným postihnutím minimálne zamestnanca so zdravotným postihnutím podľa § 40 ods. 8 Zákonníka práce, poskytlo pracovné voľno s náhradou mzdy bez obmedzenia na najviac sedem dní v kalendárnom roku.[378]

3. CIEĽOM PRIMERANÝCH OPATRENÍ JE UMOŽNIŤ PRACOVNÉ ZAČLENENIE A PREKONAŤ PREKÁŽKY VYPLÝVAJÚCE ZO SÚKROMNÉHO ŽIVOTA

Povinnosť zamestnávateľa prijať primerané opatrenia možno považovať za najefektívnejší nástroj zlaďovania súkromného a pracovného života osôb so zdravotným postihnutím. Ich úloha v tomto kontexte vyplýva už z ich legálne vymedzenia ako opatrení, ktoré „*umožnia* [osobe so zdravotným postihnutím] *prístup k určitému zamestnaniu, k výkonu určitej činnosti v zamestnaní, k funkčnému či inému postupu v zamestnaní alebo prístupu k odbornému vzdelávaniu*.“ Z definície vyplýva, že takýmito opatreniami sú úpravy, ktoré umožnia osobe so zdravotným postihnutím vykonávať prácu, ktorú by inak nemohla vykonávať vôbec. Z právnej úpravy EÚ navyše vyplýva, že takýmito úpravami musia byť aj opatrenia, ktoré reagujú nie len na úplné, ale aj na čiastočné vylúčenie z pracovného života.[379]

[377] Pozri body 72 až 76 rozsudku vo veci Ring a Skouboe Werge.

[378] Ochrana zamestnanca so zdravotným postihnutím by sa tým dostala na úroveň tehotnej zamestnankyne, tak ako je to uvedené v § 141 ods. 2 písm. a) bod 3. Zákonníka práce.

[379] Pozri body 16 a 20 preambuly antidiskriminačnej smernice a body 43 až 46 rozsudku Súdneho dvora EÚ vo veci Ring a Skouboe Werge.

Slovenský antidiskriminačný zákon ani len v príkladoch nevymedzuje, aké druhy primeraných opatrení má zamestnávateľ povinnosť prijať. V tejto otázke sa teda treba obrátiť na antidiskriminačnú smernicu, ktorá za takéto opatrenia považuje napríklad prispôsobenie priestorov, úpravu pracovného zariadenia, úpravu pracovného času, rozdelenie úloh alebo poskytnutie možností na odbornú prípravu a integráciu.[380] Tento zoznam je podľa dikcie len demonštratívny.

Ak to pre zamestnávateľa nebude predstavovať neprimerané bremeno, je v súvislosti so súkromným životom zamestnanca napríklad povinný zabezpečiť zamestnancovi so zníženou pohyblivosťou primeraný nábytok, pracovnú pomôcku na zobrazovanie digitálneho obsahu v slepeckom písme, osobitné pracovné prestávky, ale napríklad aj pružný pracovný čas alebo domácku prácu. Rovnako sa domnievame, že pokiaľ by to bránilo potrebám osoby so zdravotným postihnutím, zamestnávateľ nebude oprávnený nariadiť prácu nadčas ani pracovnú pohotovosť bez jej súhlasu, hoci to Zákonník práce v príslušných ustanoveniach neupravuje. V tejto súvislosti Súdny dvor EÚ uviedol, že primeraným opatrením môže byť aj skrátenie pracovného času.[381] Povinnosti zamestnávateľa vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím tak budú rovnako široké alebo širšie ako v prípade tehotných zamestnankýň, a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa do určitého veku.[382]

4. DISKRIMINÁCIA ASOCIOVANÍM K OSOBE SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM JE ZAKÁZANÁ

Antidiskriminačný zákon vo svojom ustanovení § 11 písm. d) upravuje, že za diskrimináciu z dôvodu zdravotného postihnutia sa považuje aj „*diskriminácia z dôvodu predchádzajúceho zdravotného postihnutia alebo diskriminácia osoby, u ktorej by na základe vonkajších príznakov bolo možné predpokladať, že je osoba so zdravotným postihnutím*." Nezodpovedá však otázku, či je niekto diskriminovaný na základe zdravotného postihnutia, ak sa s ním odlišne zaobchádza preto, že je len v určitom vzťahu k osobe so zdravotným postihnutím. Odpoveď na tento problém podal Súdny dvor EÚ, podľa ktorého sa zásada rovnosti zaobchádzania uplatňuje nie na určitú kategóriu osôb, ale v závislosti od

[380] Bod 20 preambuly antidiskriminačnej smernice.

[381] Pozri bod 2. výroku rozsudku vo veci Ring a Skouboe Werge.

[382] Pozri napr. § 87 ods. 3 a § 164 ods. 2 Zákonníka práce.

diskriminačných dôvodov.[383] Diskrimináciou na základe zdravotného postihnutia preto je aj odlišné zaobchádzanie s osobou pre jej vzťah k osobe so zdravotným postihnutím.[384] V zahraničnej literatúre sa takáto forma diskriminácie označuje ako diskriminácia asociovaním.[385]

Hoci vyššie uvedený inštitút ochrany pred asociatívnou diskrimináciou má určité teoretické i praktické problémy[386], je relatívne účinným nástrojom podpory zlaďovania súkromného a pracovného života osôb, ktoré sú vo vzťahu s osobou so zdravotným postihnutím. Tieto osoby nesmú byť pre ich vzťah k osobe so zdravotným postihnutím vylúčené z pracovného života, musí sa s nimi zaobchádzať na základe rovnosti a nesmú byť z tohto dôvodu obťažované. Na osoby dotknuté zdravotným postihnutím tým, že sú vo vzťahu k osobe so zdravotným postihnutím preto možno obdobne uplatniť všetko, čo bolo uvedené v predchádzajúcom texte tejto kapitoly s výnimkou primeraných opatrení zamestnávateľa.

V prípade aplikácie povinnosti zabezpečiť primerané opatrenia je situácia odlišná. Dikcia článku 5 antidiskriminačnej smernice ani § 7 antidiskriminačného zákona nenaznačuje možnosť rozšírenia tejto povinnosti na osoby, ktoré sú dotknuté zdravotným postihnutím inej osoby.[387] Podľa vyjadrenia Súdneho dvora vo veci Coleman je špecifickým

---

[383] Pozri bod 38 Rozsudku Súdneho dvora zo 17.07.2008 vo veci C-303/2006 (Coleman) ECLI:EU:C:2008:415 (ďalej len „**vec Coleman**“).

[384] Pozri bod 1. výroku rozsudku vo veci Coleman.

[385] „*Discrimination by association*“. Pozri napr. TOGGENBURG, G., N. 2008. Discrimination by association: a notion covered by EU equality law? In *European Law Reporter*. ISSN 1028-9690. 2008, č. 3, s. 82-88, alebo KOM(2014) 2 v konečnom znení, 17.01.2014. Správa Komisie Európskemu parlamentu a Rade. Spoločná správa o uplatňovaní smernice Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod („smernica o rasovej rovnosti“) a smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní („smernica o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní“). [online]. [cit. 2015-10-30]. Dostupné na internete: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0002&rid=1>.

[386] Nie je napríklad jasné, aký charakter musí mať vzťah medzi osobou, s ktorou sa odlišne zaobchádza a osobou so zdravotným postihnutím. K tomu pozri: KARAGIORGI, C. 2014. The concept of discrimination by association and its application in the EU Member States. *In European Anti-Discrimination Law Review*. ISSN 2315-1080. 2014, č. 18, s. 29. Ďalej je otázne, či možno tento inštitút aplikovať aj na nepriamu diskrimináciu. Pozri: KARAGIORGI, C. 2014. The concept of discrimination by association and its application in the EU Member States. In *European Anti-Discrimination Law Review*. ISSN 2315-1080. 2014, č. 18, s. 30.

[387] Článok 5 antidiskriminačnej smernice: „*Na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania **vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím** sa vykonajú primerané prispôsobenia. Znamená to, že zamestnávatelia vykonajú podľa potreby jednotlivého prípadu vhodné opatrenia, aby **umožnili osobe so zdravotným postihnutím*** [...]“ § 7 Antidiskriminačného zákona: „*Na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania **vo vzťahu k osobe so zdravotným postihnutím** zamestnávatelia prijmú také opatrenia, ktoré umožnia **takej osobe prístup*** [...]“

cieľom povinnosti prijať primerané opatrenia umožniť zapojenie osôb so zdravotným postihnutím do pracovného procesu a z tohto dôvodu sa môže týkať iba týchto osôb, inak by sa mohla ukázať ako neprimeraná.[388] Ochrana prostriedkami primeraných opatrení sa z tohto dôvodu na osoby dotknuté zdravotným postihnutím iného neuplatní.

Na vyššie uvedené situácie bude teda možné aplikovať len individuálne ustanovenia pracovnoprávnej úpravy, ktoré upravujú práva osôb starajúcich sa o osoby so zdravotným postihnutím, ktoré však nemôžu plne obsiahnuť všetky relevantné situácie, ktoré by boli hodné ochrany.

Domnievame sa, že v tomto prípade je opodstatnené existujúcu právnu úpravu primeraných prispôsobení modifikovať tak, aby poskytla generálnu formu ochrany aj osobám vo vzťahu k osobe so zdravotným postihnutím. Tieto subjekty sú tiež dotknuté zdravotným postihnutím a tak isto im z dôvodu zdravotného postihnutia môže byť znemožnená alebo sťažená účasť na pracovnom živote na rovnakom základe s ostatnými. Zároveň ide o osoby, ktoré často plnia dôležitú spoločenskú úlohu tým, že poskytujú starostlivosť osobám so zdravotným postihnutím, čím prispievajú k ich integrácii do spoločnosti. Keďže by išlo o generálnu povinnosť, právna úprava by poskytla ochranu aj v špecifických situáciách, s ktorými zákonodarca pri prijímaní osobitnej úpravy nepočítal alebo nemohol počítať. Navyše, nemôžeme sa stotožniť s názorom, že rozšírenie povinnosti primeraných prispôsobení by znamenalo neprimeraný tlak na zamestnávateľov. Primerané prispôsobenia sú totiž samotnou právnou úpravou limitované len na opatrenia, ktoré nepredstavujú neprimerané náklady pre zamestnávateľa.[389] Preto možno podľa nášho názoru považovať za legitímne i primerané očakávať od zamestnávala určité opatrenia vo vzťahu k uľahčeniu zladenia pracovného a súkromného života takýto osôb.

ZÁVER

V našom príspevku sme analyzovali úlohu a účinnosť právnej úpravy ochrany pred diskrimináciou na základe zdravotného postihnutia pri zlaďovaní súkromného a pracovného života osôb so zdravotným postihnutím.

[388] Pozri bod 39 a 42 rozsudku vo veci Coleman.

[389] Možno pritom usudzovať, že v prípade primeraných opatrení voči osobám, ktoré sú zdravotným postihnutím len dotknuté, bude hranica toho, čo predstavuje neprimerané náklady na relatívne nižšej úrovni. Primerané opatrenia v tomto prípade budú navyše len v zriedkavých prípadoch vyžadovať priamu investíciu zamestnávateľa na úpravu pracoviska alebo špeciálne pomôcky, pretože takéto primerané opatrenia budú spočívať prevažne v úprave pracovného času alebo vo výkone domáckej práce.

Možno zhrnúť, že právna úprava ochrany osôb so zdravotným postihnutím je rozdelená na antidiskriminačné ustanovenia, všeobecnú pracovnoprávnu úpravu, ktorá má ale osobitný význam pre osoby dotknuté zdravotným postihnutím a špeciálnu úpravu, ktorá chráni ako zamestnancov so zdravotným postihnutím, tak osoby, ktoré sú v nejakom vzťahu k určitej osobe so zdravotným postihnutím. Právna úprava mimo rámca antidiskriminačného práva nie je na účely zlaďovania súkromného pracovného života osôb dotknutých zdravotným postihnutím dostatočná, pretože chráni len úzko a špecificky vymedzený okruh subjektov a len v limitovanom okruhu právom predvídaných situácií.

Naproti tomu, antidiskriminačná právna úprava poskytuje relatívne solídny základ pre generálnu ochranu osôb dotknutých zdravotným postihnutím, ktorá im umožňuje zladiť osobitosti vyplývajúce z ich osobnej situácie a ich pracovný život. Tento základ tvorí v prvom rade široký okruh chránených subjektov, ktorý zahŕňa každého, kto je dotknutý dlhodobým obmedzením vyplývajúcim najmä z fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktorého vzájomné pôsobenie s rôznymi prekážkami môže brániť plnej a účinnej účasti dotknutej osoby na profesijnom živote na základe rovnosti s ostatnými zamestnancami.

Tým, že z výkladu antidiskriminačných predpisov vyplynulo, že osobitné opatrenie prijaté na kompenzáciu účinkov zdravotného postihnutia nestavia osobu dotknutú zdravotným postihnutím do odlišnej situácie, sa umožňuje takýmto osobám rovnoprávny prístup k benefitom, ktoré ponúka zamestnávateľ bez toho, aby sa eliminoval vyrovnávajúci účinok kompenzačných opatrení v súkromnom živote. Chráni sa tak predovšetkým rovnoprávny prístup k odstupnému, a rôznym peňažným a nepeňažným sociálnym príspevkom.

Na základe antidiskriminačných predpisov zamestnávateľ tiež nemôže osobu dotknutú zdravotným postihnutím trestať alebo jej obmedzovať prístup k výhodám z dôvodu ak nedosahuje požadované výsledky z dôvodu vyplývajúceho z ťažkostí spôsobených zdravotným postihnutím. Uvedené bude musieť zamestnávateľ najčastejšie zohľadniť pri poskytovaní benefitu za plnú pracovnú dochádzku.

Generálnu ochranu pred diskrimináciou vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím rozširuje povinnosť zamestnávateľa prijať primerané opatrenia na začlenenie týchto osôb do pracovného života a ich podporu. Toto ustanovenie považujeme za najvýznamnejší inštitút umožňujúci zlaďovanie súkromného a pracovného života osôb so zdravotným postihnutím, pretože z neho pre zamestnávateľa vyplýva povinnosť zohľadniť osobitné potreby zamestnanca vyplývajúceho z jeho súkromného života ovplyvneného

zdravotným postihnutím. Primerané opatrenia v praxi budú zahŕňať napríklad úpravu materiálneho vybavenia pracoviska, účasť na odbornom vzdelávaní, povolenie domáckej práce, úpravu pracovného času, ktorá zahŕňa aj osobitné rozvrhnutie, pružný pracovný čas, rešpektovanie zdravotného postihnutia pri nariaďovaní práce nadčas a pracovnej pohotovosti a zavedenie pružného pracovného času.

Ochrana pred diskrimináciou z dôvodu zdravotného postihnutia sa poskytuje aj osobe, ktorá sama nemá zdravotné postihnutie, ale je vo vzťahu k osobe so zdravotným postihnutím. V praxi sa tak umožňuje aj pracovné uplatnenie širokého spektra osôb, ktorých súkromný život je determinovaný potrebou starostlivosti o osoby so zdravotným postihnutím. Judikatúra však vylúčila povinnosť prijať primerané opatrenia aj voči takýmto osobám. Tieto osoby sú preto pri zlaďovaní súkromného a pracovného života odkázané na nekomplexnú osobitnú právnu úpravu. S cieľom vytvoriť všeobecný rámec ochrany v neposlednom rade navrhujeme legislatívnu úpravu, ktorá rozšíri povinnosť primeraných opatrení aj na zdravé osoby dotknuté zdravotným postihnutím.

RESUME

In this contribution, the author analysed the purpose and efficiency of legal regulation of protection against discrimination on ground of disability in reconciling the career and private life. The author concludes that the protection of discrimination provides relatively solid base for general protection of people affected by disability and for the reconciliation of their career and private life, because it has broader personal and material scope than special non-complex measures adopted as a positive action. Importantly, the personal scope protects in the most cases also a healthy person with certain relationship with person with disability. The equal treatment must be granted even if the person with disability is in his/her personal life entitled to certain financial or non-financial disability compensation. The person affected by disability should not be punished in its career life if he/she does not achieve required results solely from the reason of his/her disability. The author considers as the most important measure for reconciling the career and private life the obligation to ensure reasonable accommodation, because an employer is obliged to take into account specific needs of the person with disability resultant from his/her private life affected by disability and modify the employment contract, workplace and required performance of work with such needs. The author suggests that the scope of this obligation should be extended also to a healthy person who is in certain relationship to person with disability.

BIBLIOGRAFIA

- BARANCOVÁ, H. 2014. *Ochrana zamestnanca pred diskrimináciou*. Bratislava : Sprint 2, 2014. 280 s. ISBN 978-80-89710-06-5.
- DEBRECÉNIOVÁ, J. 2008. *Antidiskriminačný zákon. Komentár*. Bratislava : Občan a demokracia, 2008. 305 s. ISBN 978-80-89140-16-9.
- KARAGIORGI, C. 2014. The concept of discrimination by association and its application in the EU Member States. In *European Anti-Discrimination Law Review*. ISSN 2315-1080. 2014, č. 18, s. 25-36.
- TOGGENBURG, G., N. 2008. Discrimination by association: a notion covered by EU equality law? In *European Law Reporter*. ISSN 1028-9690. 2008, č. 3, s. 82-88.
- KOM(2014) 2 v konečnom znení, 17.01.2014. Správa Komisie Európskemu parlamentu a Rade. Spoločná správa o uplatňovaní smernice Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod („smernica o rasovej rovnosti“) a smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní („smernica o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní“). [online]. [cit. 2014-10-07]. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0002&rid=1>.
- Rozsudok Súdneho dvora z 11.07.2006 vo veci C-13/05 (Chacón Navas) ECLI:EU:C:2006:456.
- Rozsudok Súdneho dvora zo 17.07.2008 vo veci C-303/2006 (Coleman) ECLI:EU:C:2008:415.
- Rozsudok Súdneho dvora zo 06.12.2012 vo veci C-152/11 (Odar) ECLI:EU:C: 2012:772.
- Rozsudok Súdneho dvora z 11.04.2013 v spojených veciach C-335/11 a C-337/11 (Ring a Skouboe Werge), ECLI:EU:C:2013:222.

ZAMYŠLENÍ NAD PRACÍ ŘEDITELŮ VEŘEJNÝCH ŠKOL

THOUGHTS ON WORK OF DICARECTORS OF PUBLIC SCHOOLS

Mgr. Michal Smejkal*

ANNOTATION

This article introduces the role of directors of public schools, their duties and responsibilities and the prescribed working hours they should manage to fulfill their duties in. The article will also present a legislative change in this area and comments on it. The article will not forget to suggest further possible changes in the attitude towards the codification of certain areas connected to the work of directors of public schools.

ÚVOD

Člověk má přirozené právo brát se o vlastní štěstí a štěstí jeho rodiny nebo lidí jemu blízkých.[390] Na tomto místě by se jistě mohlo začít dlouze polemizovat, co je to lidské štěstí, jaké má složky, jak moc a jakými prostředky se o něj může člověk brát, atd., nicméně toto není předmětem tohoto příspěvku. Autor příspěvku vychází z toho, že každý člověk má svůj rodinný a pracovní život, chce být šťastný, spokojený a chce, aby tyto složky, jeho v podstatě každodenního života, byly v harmonii. Autor se v článku zaměří na některé aspekty práce a pracovní náplně ředitelů a ředitelek veřejných škol (dále též jen „ředitel“ nebo „ředitel školy“). Touto optikou se autor v příspěvku podívá na určité možnosti slaďování rodinného a pracovního života a pokusí se nastínit některé praktické problémy, které tomuto slaďování mohou bránit. V příspěvku se autor zaměří na ředitele škol zřizovaných krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí (dále jen „veřejná škola“).

I. KDO JE ŘEDITEL ŠKOLY?

Otázka se zdá být velice jednoduchou, avšak ve své podstatě se jedná o otázku velice komplexní. Navíc na ni nenajdeme jednoznačnou odpověď v jednom jediném právním

* Doktorand na Katedře pracovního práva a sociálního zabezpečení Právnické fakulty Masarykovy univerzity.

[390] Jak ostatně praví §3 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „občasný zákoník“).

předpise, ale při snaze najít uspokojivou odpověď, budeme muset zabrousit hned do několika zákonných i podzákonných právních předpisů.

Podle ustanovení § 5 odst. 1 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pedagogických pracovnících“) platí, že ředitelem školy může být fyzická osoba, která splňuje předpoklady podle § 3 zákona o pedagogických pracovnících a získala praxi spočívající ve výkonu přímé pedagogické činnosti nebo v činnosti, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření, nebo v řídící činnosti nebo v činnosti ve výzkumu a vývoji v určité délce[391]. Ustanovení § 3 zákona o pedagogických pracovnících poté stanoví, že pedagogickým pracovníkem může být ten, kdo splňuje následující předpoklady:

a) je plně způsobilý k právním úkonům (terminologií občanského zákoníku je plně svéprávný),

b) má odbornou kvalifikaci pro přímou pedagogickou činnost, kterou vykonává,

c) je bezúhonný,

d) je zdravotně způsobilý a

e) prokázal znalost českého jazyka, není-li dále v zákoně o pedagogických pracovnících stanoveno jinak.

Již z výše uvedeného plyne, že aby zřizovatel mohl ředitele do funkce jmenovat, musí se jednat o osobu vzdělanou, odborně kvalifikovanou pro přímou pedagogickou činnost, kterou bude posléze na škole vykonávat, se schopností vést kolektiv zaměstnanců a v neposlední řadě i s dostatečnými morálními předpoklady pro výkon takovéto funkce.

Výše zmiňované předpoklady mají zabezpečit, že ředitel bude vykonávat řádně všechny své povinnosti. Jedná se o povinnosti mu stanovené mnoha právními předpisy, příkladně lze jmenovat již uvedený zákon o pedagogických pracovnících, zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „školský zákon“), zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) či celou řadu prováděcích právních předpisů.

[391] Délka požadované praxe činí 3 roky pro ředitele mateřské školy; 4 roky pro ředitele základní školy, základní umělecké školy a školských zařízení s výjimkou školských zařízení pro výkon ústavní výchovy, ochranné výchovy a středisek výchovné péče; 5 let pro ředitele střední školy, jazykové školy, konzervatoře, vyšší odborné školy a školských zařízení pro výkon ústavní výchovy, ochranné výchovy a středisek výchovné péče.

II. ŘEDITEL Z POHLEDU PRACOVNÍHO PRÁVA

Na ředitele je v rámci pracovního práva nutno nazírat z několika úhlů pohledu. Ředitel školy je statutárním orgánem právnické osoby vykonávající činnost školy a tedy i vedoucím zaměstnancem ve smyslu ustanovení § 11 zákoníku práce. Zároveň je ovšem i zaměstnancem této právnické osoby a sám sobě tedy jak nadřízeným tak i podřízeným. Znamená to tedy, že si musí přidělovat práci v souladu s právními předpisy a takto přidělenou práci vykonávat řádně a podle svých sil a schopností. Rovněž však mimo jiné musí svoji práci řídit a kontrolovat, práci co nejlépe organizovat, vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců (tedy i sebe) a zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů (tedy i sebou samým).[392]

Výše uvedené tedy znamená, že je povinností ředitele dodržovat jednak právní předpisy, ale i předpisy vnitřní, které často sám vytvořil.

III. PRACOVNÍ DOBA ŘEDITELE

Na pracovní dobu ředitele školy, jakožto pedagogického pracovníka, se vztahuje speciální úprava v ustanoveních §§ 22a a 23 zákona o pedagogických pracovnících a obecná úprava obsažená v zákoníku práce.

Pracovní doba[393] pedagogického pracovníka, ředitele školy tedy nevyjímaje, se dle § 22a zákona o pedagogických pracovnících skládá ze dvou částí, a to z **přímé pedagogická činnosti** a z **práce související s přímou pedagogickou činností**.

Přímou pedagogickou činností se rozumí přímá vyučovací, přímá výchovná, přímá speciálně pedagogická nebo přímá pedagogicko-psychologická činnost přímým působením na vzdělávaného, kterým pedagogický pracovník uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě zvláštního právního předpisu[394].[395] Jedná se o dobu, kdy ředitel školy přímo pedagogicky působí na děti, jinými slovy má „práci u dětí“ nebo „učí“. V této části pracovní doby dochází k naplnění poslání pedagogického pracovníka. Rovněž lze říct, že pokud se někdo rozhodne pro přípravu pro výkon činnosti pedagogického pracovníka a posléze pro výkon této činnosti, zcela jistě při tomto svém rozhodnutí má na mysli především tuto

[392] Srov. ustanovení §§ 301 a 302 zákoníku práce.
[393] Délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně (§ 79 odst. 1 zákoníku práce).
[394] Tímto zvláštním právním předpisem je školský zákon.
[395] Srov. ustanovení § 2 odst. 1 zákona o pedagogických pracovnících.

část své budoucí pracovní doby, tedy přímo působit na vzdělávané, jinými slovy učit děti, žáky či studenty.

Ředitel veřejné školy stanoví týdenní rozsah hodin přímé pedagogické činnosti podle prováděcího právního předpisu, kterým je nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímě speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů (dále též jen „nařízení").[396] V takto stanovené době je zaměstnanec (pedagogický pracovník) povinen být na pracovišti, a to stejně jako 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.[397] V ostatních případech, tedy pokud se jedná o výkon jiné práce než uvedené v předchozí větě, vykonává pedagogický pracovník sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, a na místě, které si sám určí.[398]

Lze tedy shrnout, že ředitel školy má kompetenci rozhodnout, kdy je pedagogický pracovník povinen vykonávat svoji práci na pracovišti zaměstnavatele a pouze ve zbylé době si pedagogický pracovník může sám rozhodnout, kde svoji práci bude vykonávat.[399]

Ředitel školy se tedy dostává do pozice, kdy sám sobě v plném rozsahu určuje, kde bude práci vykonávat, resp. jakou část pracovní doby si v souladu se zákoníkem práce jako zaměstnavatel stanoví, že bude povinen být na pracovišti. Na tomto místě je však potřeba zdůraznit, že je potřeba důsledně dbát na dodržení zásady rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace[400], kterou musí mít ředitel školy jako zaměstnavatel na paměti a musí ji respektovat. Znamená to tedy, že při rozvrhování své pracovní doby nesmí postupovat výhodněji, než při rozvrhování pracovní doby svých podřízených zaměstnanců.

IV. CO DĚLÁ ŘEDITEL ŠKOLY?

Nikdo, a tedy ani ředitel školy, nežije jen pracovním životem, ale každý má i život rodinný a osobní. Je dozajista snahou každého, aby tyto životy byly v rovnováze a harmonii. Protože je-li jedinec spokojený v rodinném či osobním životě, bezpochyby se tato

[396] Srov. § 23 odst. 2 zákona o pedagogických pracovnících.
[397] Srov. § 22a odst. 3 zákona o pedagogických pracovnících.
[398] Srov. § 22a odst. 4 zákona o pedagogických pracovnících. Zároveň platí, že náklady, které pedagogickému pracovníkovi vzniknou výlučně v souvislosti s výkonem práce na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele podle věty první, se nepovažují za náklady vzniklé v souvislosti s výkonem závislé práce, a není-li dohodnuto jinak, hradí je pedagogický pracovník.
[399] Blíže k tomu VALENTA, Jiří. *Školské zákony a prováděcí předpisy s komentářem.* 5. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2013. 919 s. ISBN 9788072637607. S. 417-418.
[400] Viz § 1a odst. 1 písm. e) zákoníku práce.

spokojenost bude pozitivně odrážet i v životě pracovním a naopak. Níže se pokusím nastínit, co vše musí ředitel v rámci svého pracovního života stihnout.

Již výše byly uvedeny předpoklady pro výkon ředitele školy, a to, že ředitelem školy může být fyzická osoba, která získala **praxi spočívající ve výkonu přímé pedagogické činnosti** nebo v **činnosti, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření**, nebo **v řídící činnosti** nebo **v činnosti ve výzkumu a vývoji** v určité délce. Aby fyzická osoba mohla být ředitelem, stačí, aby praxi získala v jedné z uvedených alternativ.

Nicméně je dle mého názoru možné se domnívat, že zákonodárce těmito požadavky dává tušit, jaké kvality ředitele by si představoval a také, co všechno by ředitel školy měl v rámci své činnosti vykonávat.

Z těchto požadavků lze dovodit, že ředitel školy tedy musí být zkušeným odborníkem po stránce pedagogické a přímou pedagogickou činnost vykonávat, taky musí být schopný vedoucí zaměstnanec a své podřízené dobře řídit a v neposlední řadě musí mít schopnost a ochotu se ve svém oboru dále vzdělávat a být v této oblasti odborníkem.

Během své pracovní doby tedy ředitel školy musí, krom dalšího, vykonávat přímou pedagogickou činnost, tzn. být ve třídě se vzdělávanými a učit, musí rozhodovat ve všech záležitostech týkajících se poskytování vzdělávání a školských služeb[401], dále pak odpovídá za to, že škola poskytuje vzdělávání v souladu se školským zákonem a vzdělávacími programy uvedenými v § 3 školského zákona, odpovídá za odbornou a pedagogickou úroveň vzdělávání (tedy musí vykonávat i hospitace v hodinách), vytváří podmínky pro výkon inspekční činnosti České školní inspekce (chystá podklady pro inspekční a kontrolní činnost) a přijímá následná opatření, vytváří podmínky pro další vzdělávání pedagogických pracovníků a pro práci školské rady[402], zajišťuje, aby oprávněné osoby byly včas informovány o průběhu a výsledcích vzdělávání dítěte, žáka nebo studenta, odpovídá za zajištění dohledu nad dětmi a nezletilými žáky ve škole a školském zařízení.[403] K tomu ještě ředitel během své pracovní doby musí komunikovat se zřizovatelem, zabývat se a řešit stížnosti na zaměstnance školy nebo třeba zajišťovat případné opravy. I přesto, že je předchozí výčet poměrně obsáhlý, není možné říct, že by se jednalo o vyčerpávající výčet činností, které se po řediteli školy v jeho pracovní době vyžadují.

[401] Pokud školský či jiný zákon nestanoví jinak.
[402] Pokud se podle školského zákona zřizuje.
[403] Viz ustanovení § 164 odst. 1 školského zákona.

Navíc je potřeba uvést, že ředitel školy má povinnost se dále vzdělávat a obnovovat si, udržovat si a doplňovat si kvalifikaci.[404] Toto další vzdělávání se obecně uskutečňuje buď prostřednictvím vzdělávací instituce (institucionální vzdělávání) či samostudiem.[405]

Zajímavá je bezesporu otázka čerpání volna k samostudiu. K jeho uskutečnění stanoví zákon o pedagogických pracovnících, že pedagogický pracovník má nárok na 12 pracovních dnů samostudia ve školním roce, které lze využít právě jen k tomuto účelu. Volno k samostudiu ovšem pedagogickému pracovníkovi náleží pouze, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody nebo účast pedagogického pracovníka na jiné formě vzdělávání[406] a jedná se tak vlastně o relativní nárok pedagogického pracovníka na volno k samostudiu, jelikož pokud jsou dány takovéto vážné provozní důvody či potřeba účasti pedagogického pracovníka na institucionálním vzdělávání, nárok na volno k samostudiu nevznikne.[407]

Jelikož čerpání volna k samostudiu určuje ředitel školy, dostává se tento ve vztahu ke své vlastní osobě do někdy poměrně pikantní situace, jelikož musí zvažovat, zda jsou v jeho případě splněny podmínky, aby mu vznikl nárok na to, aby sám sobě určil čerpání volna k samostudiu. Je totiž možné vyslovit názor, že pokud ředitel lidově řečeno „nestíhá“, je dán vážný provozní důvod a tím pádem nárok na čerpání volna k samostudiu nevznikne. Nicméně tím dochází, dle mého názoru, k částečnému neplnění jiné povinnosti ředitele, a to konkrétně povinnosti dále se vzdělávat a obnovovat si, udržovat si a doplňovat si kvalifikaci. Vzhledem k tomu, že oba tyto aspekty jsou při práci ředitele školy nesmírně důležité, nastává nelehká situace, kterou by bylo vhodné *pro futuro* vyřešit. *De lege ferenda* bych se přikláněl k názoru, že by se nárok pedagogických pracovníků na čerpání volna k samostudiu měl odrelativizovat, jelikož další vzdělávání je pro řádný výkon práce pedagogického pracovníka stěžejní a nemělo by ustupovat provozním důvodům. Toto dle mého názoru platí v případě ředitele školy dvojnásob, jelikož je to právě on, kdo odpovídá mimo jiné za odbornou a pedagogickou úroveň vzdělávání.

[404] Viz ustanovení § 24 odst. 1 zákona o pedagogických pracovnících.
[405] Viz ustanovení § 24 odst. 4 zákona o pedagogických pracovnících.
[406] Dle ustanovení § 24 odst. 1 nebo 2 zákona o pedagogických pracovnících.
[407] VALENTA, Jiří. *Školské zákony a prováděcí předpisy s komentářem.* 5. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2013. 919 s. ISBN 9788072637607. S. 429-432.

V. STANOVENÝ TÝDENNÍ ROZSAH PŘÍMÉ PEDAGOGICKÉ ČINNOSTI A SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA ŘEDITELŮ

Jak bylo výše naznačeno, práce ředitele školy je velice zodpovědná, různorodá a dozajista i náročná. Dle stávající právní úpravy by měl ředitel pracovat 40 hodin týdně[408], z čehož mu jistou část zabere výkon přímé pedagogické činnosti a zbytek práce související s přímou pedagogickou činností. Během této stanovené týdenní pracovní doby by tedy ředitel měl přímo působit na vzdělávané a ve zbytku doby poté všechny činnosti, které byly zmíněny výše a činnosti jiné.

Bez zajímavosti určitě není, jak se liší stanovený týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti ředitelů různých druhů škol, tedy jakou část pracovní doby vlastně ředitel školy musí „učit“ a jakou část pracovní doby se může věnovat pracím souvisejícím s přímou pedagogickou činností či pracím řídícím. Namátkou lze uvést, že dle nařízení je v současné době stanovený týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti ředitele mateřské školy stanoven na 13 až 24 hodin týdně, ředitele základní školy na 4 až 16 hodin týdně a ředitele střední školy na 2 až 6 hodin týdně.[409]

Z výše uvedeného je patrný nepoměr mezi stanoveným týdenním rozsahem přímé pedagogické činnosti ředitele mateřské školy a ředitele školy střední. Na tomto místě by tedy mohla být položena otázka, zda ředitel mateřské školy má méně práce než ředitel střední školy.

Odpověď nám poskytl sám zákonodárce, a to když bylo dne 24. 9. 2015 ve Sbírce zákonů České republiky uveřejněno nařízení vlády č. 239/2015 Sb., kterým se mění 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 nařízení vlády č. 273/2009 Sb., které upravuje stanovení rozsahu přímé pedagogické činnosti ředitelů škol. Tato nová právní úprava nabude účinnosti dne 1. 9. 2016 a dochází k jistému sblížení stanoveného týdenního rozsahu přímé pedagogické činnosti ředitelů mateřských škol a základních škol. Dle důvodové zprávy k novele nařízení bylo dlouhodobě upozorňováno na rozdíl ve stanoveném rozsahu přímé pedagogické činnosti ředitelů mateřských a základních škol ve srovnání se stanoveným rozsahem přímé pedagogické činnosti třeba ředitelů středních škol, což je dáno změnou společenských podmínek. Lze říci,

[408] Srov. ustanovení § 79 odst. 1 zákoníku práce.

[409] Týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti je odvislý od počtu tříd nebo dětí a žáků ve škole. Blíže viz příloha k nařízení.

že dlouhodobě výrazně nižší rozsah přímé pedagogické činnosti ředitelů středních škol novým společenským podmínkám pořád vyhovuje, na rozdíl však od rozsahu přímé pedagogické činnosti ředitelů mateřských škol a základních škol, který již nikoli, a bylo jeho právní úpravu potřeba přizpůsobit nynějším společenským podmínkám. Tento rozsah se například u ředitele mateřské školy mění na 6 až 20 hodin týdně[410], jinými slovy je vidět poměrně značné snížení tohoto rozsahu.

Dle mého názoru se na jednu stranu jedná o chvályhodnou změnu právní úpravy, jelikož v praxi velmi často dochází k tomu, že ředitelé mateřských a základních škol nestíhají plnit všechny své pracovní povinnosti v rámci stanovené týdenní pracovní doby a tyto povinnosti pak dohánějí po večerech či v době čerpání dovolené, které je tak víceméně pouze formální. Samozřejmě není pochyb, že, za prvé, takovéto formální čerpání dovolené neplní svůj účel jako doba, která slouží zaměstnanci k naplňování jeho mimopracovních aktivit[411] a, za druhé, trpí soukromý a rodinný život ředitele, jelikož místo toho, aby se ředitel věnoval svým koníčkům či rodině, řeší ve svém volnu pracovní záležitosti a „dohání resty". Jak tomu již ale bývá, každá mince má dvě strany, a touto změnou, podle mého mínění, dochází k potlačení poslání ředitele školy jakožto pedagogického pracovníka.

K zamyšlení v této souvislosti vybízí i otázka, zda ředitel školy, který pracuje („dohání resty") po večerech, tak za určitých okolností neporušuje např. ustanovení zákoníku práce o nepřetržitém odpočinku mezi dvěma směnami či o práci přesčas.

Rozvržení pracovní doby je rozhodnutím zaměstnavatele[412] a stejně tak práci přesčas nařizuje zaměstnavatel a je ji možné konat jen výjimečně[413]. Pokud tedy ředitel, který je sám sobě zaměstnancem a zároveň sám sobě zaměstnavatelem, pracuje každý den přesčas, neznamená to, že si každý den nařizuje práci přesčas? Neznamená to tedy, že vůči sobě nerespektuje minimální dobu odpočinku mezi směnami? Mohl by být v souvislosti s takovýmto jednáním ředitele dojít k postihu ze strany oblastního inspektorátu práce dle zákona o inspekci práce[414] za správní delikt na úseku pracovní doby?

Podle mého názoru není možné za takovéto jednání postihovat, jelikož dovedeno *ad absurdum* by bylo nutno vyžadovat po každém zaměstnavateli (resp. každém vedoucím

[410] Viz bod 1.2 přílohy nařízení.
[411] HŮRKA, Petr et al. *Pracovní právo.* 2. upravené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. 575 s. ISBN 9788073805401. S. 245.
[412] BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo.* 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 9788074002830. S. 209.
[413] Srov. ustanovení § 93 zákoníku práce.
[414] Zákon č. 251/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

pracovníkovi), aby důsledně kontroloval, zda jemu podřízení zaměstnanci „nedohánějí resty po práci“. Na druhou stranu shora nastíněné otázky by *de lege ferenda* mohly vést k zamyšlení, zda nepokračovat v tom, co přinesla novela nařízení a rozsah přímé pedagogické činnosti ještě více neupravit.

ZÁVĚR

Náplň práce ředitele školy v sobě nese prvky pedagogické stejně jako prvky řídící a ředitel školy je tak v podstatě pedagogický pracovník a manažer v jedné osobě. Oba aspekty této práce jsou velmi důležité a nesou s sebou významnou odpovědnost za životy a zdraví zaměstnanců, dětí, žáků a studentů, za majetek zřizovatele, za finanční prostředky, aj. Otázkou je, zda by měla při výkonu funkce ředitele školy převažovat pedagogická či manažerská část, popřípadě zda by měl být ředitel školy v alespoň v jedné těchto částech odbřemeněn.

Z posledních legislativních změn se zdá, že zákonodárce upřednostňuje manažerskou složku práce ředitele školy a řediteli poskytuje více prostoru pro výkon práce související s přímou pedagogickou činností než pro samotný výkon přímé pedagogické činnosti. Tento krok je dozajista posunem k lepšímu v tom smyslu, že snad napomůže ředitelům k lepší vyváženosti rodinného (soukromého) života a života pracovního, protože budou mít více časového prostoru pro plnění svých řídících povinností. Ovšem zároveň je možné se ptát, zde tím nebude u některých z nich docházet k frustraci z nadvlády „papírů“ nad „učením“.

Otázkou *de lege ferenda* může být, zda ředitele neodbřemenit i v rovině manažerské, a to například převedením některých jeho kompetencí na zřizovatele. Taková změna by mohla sice vyvolávat pocit, že jedná o návrat do dob školských úřadů, ale nemyslím si, že by tomu tak bylo. Jisté ulehčení práce a poskytnutí ředitelům více času na výkon jejich poslání by mohl přinést spokojenější a tím pádem v určitém ohledu i lepší ředitele. Nechávám na laskavém čtenáři, nechť si vytvoří vlastní názor.

ZOSÚLADENIE PRACOVNÉHO A RODINNÉHO ŽIVOTA Z HĽADISKA ŠTÁTNEJ SOCIÁLNEJ PODPORY

THE RECONCILIATION OF THE WORK AND FAMILY LIFE IN RESPECT OF THE STATE SOCIAL SUPPORT

JUDr. Silvia Treľová, PhD. *

ANNOTATION

The help of the state and society to families with children should be seen as an important social investment into the future development of the community and not as a burden on the state budget. Therefore the fact that in the legislation of the state benefits should be expressed the effort of the state to reduce the disparities in standards of living of citizens of childless households and parents with children. Particular importance in the system of state social support has the parental allowance, and the allowance for childcare.

ÚVOD

Jedným z najvážnejších, no nie v súčasnosti dostatočne riešeným problémom, je nepriaznivý demografický vývoj, čoho dôkazom, podobne ako v celej Európskej únii aj na Slovensku, sú zaznamenávané problematické ukazovatele ohľadom pôrodnosti. Na Slovensku a aj v ostatných európskych krajinách sa postupne eviduje veľmi malý počet narodených detí pri porovnaní s predchádzajúcim obdobím.[415] Dlho pretrvávajúca nízka pôrodnosť má za následok zníženie počtu ročne narodených detí, čoho dôsledkom bude veľký počet populácie prechádzať do dôchodkového veku a na druhej strane čoraz menší počet populácie sa bude zaraďovať medzi ekonomicky aktívne obyvateľstvo.

Komplexná a účinná politika podporujúca .rodinu vo všetkých jej základných sociálnych funkciách, t. j. prorodinná politika, by .mala vychádzať z presvedčenia, že starostlivosť o deti .a ich výchova nie je len súkromnou .záležitosťou rodičov, ale aj problémom celej spoločnosti. Pomoc štátu a spoločnosti rodinám s deťmi musí byť chápaná ako významná sociálna investícia do budúceho rozvoja spoločnosti a nie ako záťaž pre.

* Univerzita Komenského v Bratislave, Fakulta managementu

[415] Podľa údajov z Eurostatu počet obyvateľov na Slovensku do roku 2060 klesne o 840 tisíc, t. j. na 4,6 milióna obyvateľov.

štátny rozpočet.[416] Rodinnú politiku možno chápať ako súbor činností a opatrení štátu, ktorá vedome smeruje k uznaniu a podpore výkonu rodinných funkcií v spoločnosti, vrátane finančnej i nefinančnej .kompenzácie nákladov na ne vynaložených. Tieto opatrenia nemožno ohraničovať len oblasťou populačnej politiky, tá sa totiž vzťahuje iba .na reprodukčnú funkciu rodiny. Nevyhnutné sú aj sociálno-politické opatrenia zamerané na podporu .konkrétnych rodín a ich členov.

Rodinnú politiku, ako súčasť sociálnej politiky, možno chápať ako komplexný systém podpory rodín, ktorý nesmeruje k uprednostneniu jednej z jej funkcií (napr. populačnej), ale k posilneniu schopnosti rodín plniť všetky prirodzené funkcie a ďalej ich rozvíjať. Dlhodobým cieľom rodinnej politiky je inštitucionálna podpora zdravej funkčnej rodiny a podpora zakladania rodín .prostredníctvom vytvorenia výrazne priaznivejších ekonomických podmienok pre rodinu, predovšetkým pre rodinu s nezaopatrenými deťmi.[417] Súčasťou by malo byť aspoň čiastočné, ale zreteľné vyrovnávanie nutných .nákladov rodín s deťmi v porovnaní s bezdetnými rodinami a jednotlivcami, a to v rovine sociálnych transferov ako aj ponuky verejných sociálnych služieb.

I. SYSTÉM ŠTÁTNEJ SOCIÁLNEJ PODPORY

Významným nástrojom štátu podporujúcim rodiny s deťmi je v plnom rozsahu systém sociálneho zabezpečenia, ktorý predovšetkým prostredníctvom dávok štátnej sociálnej podpory predstavuje účinný prostriedok presadzovania rodinnej politiky štátu. Aj keď v rámci systému štátnej sociálnej podpory sú rezervy, treba poukázať na skutočnosť, že ostatné oblasti podpory rodín s deťmi nie sú na dostatočnej úrovni, napr. pokles kapacity

[416] HLÁSNA, S. – HORVÁTH, M. 2012: Komponenty kvality života detí, mládeže a dospelých a právnych aspektoch. Báčsky Petrovec : BPS EKSELENT DOO, 2012. 164 s. ISBN: 978-86-89071-00-9.

[417] Podľa zákona č. 600/2003 Z. z. o prídavku na dieťa a o zmene doplnení zákona č. 461/2003 Z. z. za nezaopatrené dieťa na účely štátnej sociálnej podpory a sociálnej pomoci sa považuje dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky, najdlhšie do dovŕšenia 25 rokov veku, ak
- sa sústavne pripravuje na povolanie štúdiom alebo
- sa nemôže sústavne pripravovať na povolanie štúdiom, alebo vykonávať zárobkovú činnosť pre chorobu alebo úraz
- je oslobodené od povinnosti dochádzať do školy,
- sa vzdeláva v základnej škole pre žiakov so zdravotným znevýhodnením4) alebo
- je neschopné sa sústavne pripravovať na povolanie alebo vykonávať zárobkovú činnosť pre dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav, najdlhšie do dosiahnutia plnoletosti.

Na tieto účely za nezaopatrené dieťa sa nepovažuje dieťa,
- ktorému vznikol nárok na invalidný dôchodok, a to od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom bolo vydané rozhodnutie o priznaní invalidného dôchodku, alebo
- ktoré získalo vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa.

v detských jasliach, materských škôlkach. Z hľadiska podpory rodinám s deťmi vo veľkej miere absentuje podpora zlučiteľnosti rodinného a pracovného života.[418]

V ostatnom období jednou z príčin odkladania materstva je uvádzaná obava z nepriaznivej ekonomickej situácie, ku ktorej dochádza v mladej domácnosti v súvislosti s narodením dieťaťa. To, že náklady na výchovu detí narastajú je nepochybné a zo strany rodičov sú často vnímané ako neúnosná finančná záťaž. Systém dávok v rámci štátnej sociálnej podpory je jedným z dôležitých nástrojov, prostredníctvom ktorého štát môže výrazne prispieť k regulácii rodinného života. Dávky štátnej sociálnej podpory (napr. príspevok pri narodení dieťaťa, príspevok na viac súčasne narodených detí, prídavok na dieťa, rodičovský príspevok, príspevok na starostlivosť o dieťa, príspevky na dieťa pri náhradnej starostlivosti) sú, resp. by mali byť dôležitým zdrojom príjmov najmä pre rodiny s dieťaťom v predškolskom veku. Mala by byť v nich vyjadrená snaha štátu zmierniť rozdiely v životnej úrovni domácnosti bezdetných občanov a rodičov s deťmi. Túto skutočnosť by mal mať na zreteli aj systém štátnej sociálnej podpory, nakoľko veľká časť v rámci neho poskytovaných dávok je spojená s narodením .dieťaťa a obdobím bezprostredne nadväzujúcim, kedy je rodina často zabezpečená len jedným pracovným príjmom z dôvodu starostlivosti o dieťa, resp. v niektorých prípadoch príjem predstavujú iba tieto dávky.

V systéme štátnej sociálnej podpory nastalo v ostatnom období viacero legislatívnych úprav, čo z hľadiska aplikačnej praxe vyvoláva viacero problémov, hlavne pokiaľ ide o neprehľadnosť a .zložitosť celého systému.

Dôležitými nástrojmi zosúladenia rodinného a pracovného života sú rodičovská dovolenka, rodičovský príspevok a príspevok na starostlivosť o dieťa, ktoré v podmienkach Slovenskej republiky postupne menili svoje funkcie a význam. Rodičovská dovolenka na jednej strane a rodičovský príspevok ako aj príspevok na starostlivosť o dieťa sú dva odlišné nástroje, pričom rodičovská dovolenka je inštitútom pracovného práva .a rodičovský príspevok s príspevkom na starostlivosť o dieťa sú inštitútmi práva sociálneho zabezpečenia a konkrétne dávkami štátnej sociálnej podpory.

[418] HLÁSNA, S. – HORVÁTH, M. – KÖKSAL, O. 2013: Selected legislative components of legal guarantees applied to appropriate quality of life in the Slovak Republic. In: International Journal of Academic Research, part B, R. 2013, roč. 5, č. 3, S. 497 – 502. ISSN 2075-7107

II. RODIČOVSKÁ DOVOLENKA

Na rozdiel od materskej dovolenky, ktorá v zmysle zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) je ospravedlneným pracovným voľnom zo zamestnania, ktoré poskytuje zamestnávateľ zamestnankyni v súvislosti s pôrodom a so starostlivosťou o narodené dieťa, rodičovská dovolenka má podporiť .slobodnejšiu voľbu rodiča medzi zamestnaním a starostlivosťou o dieťa. Ďalšiu funkciu, ktorú má rodičovská dovolenka plniť, je psychológmi doporučená starostlivosť rodiča, ktorá je podľa nich .veľmi dôležitá pre ďalší vývoj dieťaťa a nemala by byť narušovaná inými povinnosťami. Predchádzajúci príjem má kompenzovať dávka štátnej sociálnej podpory, a to rodičovský príspevok alebo príspevok na starostlivosť o dieťa. Relatívne nízka hodnota týchto dávok, .nulová závislosť na výške predchádzajúceho príjmu, problémy plynúce z viacročnej absencie v zamestnaní ako aj strata praxe v profesii viedli k postupným zmenám v systéme štátnej sociálnej podpory. U oboch dávok podľa platnej právnej úpravy sa umožňuje výkon zárobkovej činnosti, resp. u príspevku na starostlivosť o dieťa táto zárobková činnosť je podmienkou pre jeho priznanie.

Podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku alebo šesť rokov veku, ak ide o dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav dieťaťa vyžadujúci osobitnú starostlivosť. Rodičovská dovolenka slúži na prehĺbenie starostlivosti o dieťa a poskytuje sa v rozsahu o aký rodič žiada, spravidla však najmenej na jeden mesiac.

Rodič (žena a muž alebo iba žena alebo iba muž) písomne oznámia zamestnávateľovi najmenej jeden mesiac vopred predpokladaný deň nástupu na rodičovskú dovolenku, predpokladaný deň jej prerušenia, skončenia a zmeny týkajúce sa nástupu, prerušenia a skončenia rodičovskej dovolenky. Z uvedeného vyplýva, že o rodičovskú dovolenku môže požiadať iba matka alebo otec, no nie je vylúčená možnosť čerpania rodičovskej dovolenky oboma rodičmi pri starostlivosti o to isté dieťa.

Za pozitívum treba považovať jednu z noviel Zákonníka práce, v zmysle ktorej rodičovskú dovolenku možno poskytnúť najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši päť rokov veku, a ak ide o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši osem rokov veku, a to najviac v

rozsahu, v ktorom sa táto dovolenka v období troch, resp. šiestich rokov nečerpala. Aplikačná prax však ukazuje, že táto možnosť sa využíva iba v minimálnej miere.

Nárok na rodičovskú dovolenku má aj žena a muž, ktorý prevzal na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu dieťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ktoré mu bolo zverené rozhodnutím príslušných orgánov na neskoršie osvojenie alebo do pestúnskej starostlivosti, alebo dieťa, ktorého matka zomrela.

III. HMOTNÉ ZABEZPEČENIE POČAS RODIČOVSKEJ DOVOLENKY

Hmotné zabezpečenie zamestnanca (ženy alebo muža) počas rodičovskej dovolenky je v praktickej rovine kryté poskytovaním rodičovského príspevku alebo príspevku na starostlivosť o dieťa. V tomto prípade, treba .rozlišovať medzi podmienkami čerpania rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce a podmienkami nároku na rodičovský príspevok podľa zákona č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o rodičovskom príspevku“) a zákona č 561/2008 Z. z. o príspevku na starostlivosť o dieťa a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o príspevku pri narodení dieťaťa“), hoci obdobne možno konštatovať, že čas čerpania rodičovskej dovolenky a čas trvania nároku na rodičovský .príspevok alebo príspevok na starostlivosť o dieťa sa vo väčšine prípadov navzájom kryjú. Toto konštatovanie neplatí vtedy, ak napriek existencii nároku na poskytnutie rodičovskej dovolenky. súčasne nie je splnená niektorá zo zákonom ustanovených podmienok nároku na rodičovský príspevok alebo príspevok na starostlivosť o dieťa. Ide o prípad, ak žena alebo muž čerpá rodičovskú .dovolenku, no nespĺňa všetky podmienky na poskytovanie rodičovského príspevku alebo príspevku na starostlivosť o dieťa, čo znamená, že ani jedna z týchto dávok nebude vyplatená. Samozrejme môže nastať opačný prípad, a to nenastúpenie rodiča na rodičovskú dovolenku, kedy rodičovský príspevok alebo príspevok na starostlivosť o dieťa pri splnení všetkých zákonom ustanovených podmienok bude poskytovaný. Rodičovský príspevok ako aj príspevok na starostlivosť o dieťa sú štátnymi sociálnymi dávkami a oprávnená osoba si uplatňuje na ne nárok na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny, pričom nárok na niektorú z týchto dávok má iba jeden z rodičov, kým rodičovskú dovolenku môžu čerpať obaja rodičia pri starostlivosti o to isté dieťa.

IV. RODIČOVSKÝ PRÍSPEVOK

Oprávnenou osobou, ktorá si môže uplatniť nárok na rodičovský príspevok je rodič dieťaťa, fyzická osoba, ktorej je dieťa zverené .do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na .základe rozhodnutia súdu alebo na základe rozhodnutia úradu práce, sociálnych vecí a rodiny alebo manžel (manželka) rodiča dieťaťa,. ak žije s rodičom dieťaťa v domácnosti. Podmienkou však je, že oprávnená osoba zabezpečuje riadnu. starostlivosť o dieťa a má trvalý pobyt alebo prechodný pobyt na území Slovenskej republiky.

Pod pojmom riadna starostlivosť o dieťa sa rozumie starostlivosť poskytovaná dieťaťu v záujme všestranného fyzického vývinu .a psychického vývinu dieťaťa, najmä zabezpečenie primeranej výživy dieťaťa, hygieny dieťaťa, jeho výchovy a. dodržiavanie preventívnych prehliadok dieťaťa. Podmienka riadnej starostlivosti o dieťa sa považuje za splnenú, ak oprávnená osoba zabezpečuje riadnu starostlivosť o dieťa. osobne alebo inou plnoletou fyzickou osobou alebo právnickou osobou.[419] V prípade, že sa riadne stará o to isté dieťa viac oprávnených osôb, nárok na rodičovský príspevok má len jedna .oprávnená osoba určená podľa ich dohody. To platí rovnako, ak súd zverí maloleté dieťa do .striedavej osobnej starostlivosti obidvoch rodičov alebo schváli dohodu rodičov. Ak je v rodine viac detí, vzniká len jeden nárok na rodičovský príspevok a len. jednej oprávnenej osobe určenej podľa ich dohody.

Dĺžka doby poskytovania rodičovského príspevku je vymedzená do 3 rokov veku dieťaťa alebo do 6 rokov veku dieťaťa, .ktoré má dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav. S cieľom podporiť inštitút náhradnej starostlivosti, bol okruh detí na ktoré patrí rodičovský príspevok rozšírený aj o dieťa do 6 rokov veku, ktoré je zverené do .starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, najdlhšie tri roky. od právoplatnosti prvého rozhodnutia o zverení dieťaťa do starostlivosti tej istej oprávnenej osobe. Toto rozšírenie okruhu detí, na ktoré patrí rodičovský príspevok až do 6 rokov veku treba hodnotiť pozitívne.

Menej pozitívne sa javí výška sumy tejto štátnej dávky, ktorá v súčasnom období je 203,20 € mesačne, pričom o túto sumu ide aj v prípade, ak oprávnená osoba sa stará o viac detí vo vekovom zložení do 3 rokov, resp. do 6 rokov. Treba však poznamenať, že ak

[419] Od 1.januára 2011 sa pre vznik nároku na rodičovský príspevok od oprávnenej osoby nevyžaduje len osobná starostlivosť o dieťa, a to bez ohľadu na to, či ide o zdravé dieťa alebo dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom. Oprávnená osoba môže byť počas poberania rodičovského príspevku aj ekonomicky činná, musí však počas tejto doby zabezpečiť starostlivosť o dieťa inou fyzickou osobou alebo právnickou osobou.

oprávnená osoba zabezpečuje riadnu starostlivosť o dve alebo viac súčasne narodených detí, rodičovský príspevok sa zvyšuje. o 25% na každé ďalšie súčasne narodené dieťa.

Okrem zvýšenia sumy rodičovského príspevku o 25% na každé ďalšie súčasne narodené dieťa, zákon o rodičovskom príspevku uplatňuje aj sankciu vo výške rodičovského príspevku, keď táto dávka je mesačne iba 50% sumy 203,20 €, alebo sumy zvýšenej o 25% na každé ďalšie súčasne narodené .dieťa a to v prípade, ak oprávnená osoba nedbá najmenej tri po sebe nasledujúce .kalendárne mesiace o riadne plnenie povinnej školskej dochádzky ďalšieho dieťaťa v jej .starostlivosti. Rodičovský príspevok sa v tejto zníženej sume poskytuje najmenej počas troch kalendárnych mesiacov od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom. škola oznámila príslušnému úradu práce sociálnych vecí a rodiny toto zanedbávanie plnenia povinnej školskej dochádzky. Aj keď účel tohto zníženia je jasný, diskutabilné je, či tento postup nezhoršuje sociálnu situáciu rodiny a samozrejme má negatívny dopad aj na deti.

Podľa zákona o rodičovskom príspevku počas poberania materského ako dávky nemocenského poistenia rodičovský príspevok nepatrí. Existuje však výnimka a to v prípade, ak sa oprávnenej osobe vypláca za celý. kalendárny mesiac materské alebo obdobná dávka ako materské v členskom štáte EÚ, ale v. sume nižšej, ako je suma rodičovského príspevku. Rodičovský príspevok sa poskytuje .počas tohto obdobia vyplácania materského vo výške rozdielu medzi sumou rodičovského príspevku a sumou materského alebo .obdobnej dávky ako materské v členskom štáte EÚ. Suma rodičovského príspevku platná k 31. decembru sa upravuje od 1. januára koeficientom, ktorým sa upravili sumy životného minima. O rodičovskom príspevku rozhoduje .a vypláca ho oprávnenej osobe úrad práce, sociálnych vecí a rodiny príslušný podľa miesta pobytu oprávnenej osoby (ďalej len platiteľ).

Rodičovský príspevok .sa vypláca za celý kalendárny mesiac, aj keď sa podmienky nároku na tento príspevok splnili len za časť kalendárneho mesiaca, pričom sa vypláca mesačne pozadu, a to najneskôr do .konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom oprávnená osoba splnila podmienky nároku naň.

Nárok na rodičovský príspevok za kalendárny mesiac zaniká uplynutím 6 mesiacov od posledného dňa v mesiaci, za ktorý patril.

V. PRÍSPEVOK NA STAROSTLIVOSŤ O DIEŤA

V rámci systému štátnej sociálnej podpory pri zosúlaďovaní pracovného a rodinného života, okrem rodičovského príspevku má osobitný význam aj príspevok na starostlivosť o dieťa. Ide o štátnu dávku poskytovanú rodičovi alebo fyzickej osobe, ktorej je dieťa zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov do troch rokov veku dieťaťa alebo do šiestich rokov veku dieťaťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom. Starostlivosťou na tieto účely sa rozumie poskytovanie starostlivosti dieťaťu v záujme jeho fyzického vývinu a psychického vývinu pri rešpektovaní najlepšieho záujmu dieťaťa a jeho práv v čase, keď oprávnená osoba vykonáva zárobkovú činnosť alebo študuje na strednej škole alebo na vysokej škole. Z uvedeného vyplýva, že kým pri poberaní rodičovského príspevku oprávnená osoba môže alebo aj nemusí byť ekonomicky činná, pre vznik nároku na príspevok na starostlivosť o dieťa sa vyžaduje výkon zárobkovej činnosti alebo štúdium na strednej škole alebo na vysokej škole.

Určenie podmienky výkonu zárobkovej činnosti alebo štúdia malo za následok ustanovenie potreby zabezpečenia starostlivosti o dieťa počas tejto doby poskytovateľom starostlivosti o dieťa. Ide o nový pojem v práve sociálneho zabezpečenia, pričom takýmto poskytovateľom môže byť

- zariadenie, ako napr. detské jasle, materská škola,
- iná právnická osoba, ktorá poskytuje starostlivosť dieťaťu,
- fyzická osoba, ktorá poskytuje starostlivosť dieťaťu podľa osobitného predpisu[420]
- iná fyzická osoba, ak neposkytuje starostlivosť dieťaťu podľa vyššie uvedeného predpisu a nevypláca sa jej rodičovský príspevok, alebo
- rodič, ktorý vykonáva zárobkovú činnosť a nezabezpečí starostlivosť o svoje dieťa iným poskytovateľom.

Podľa toho, o ktorého poskytovateľa starostlivosti o dieťa ide, závisí aj výška sumy tohto príspevku. Ak poskytovateľom starostlivosti je zariadenie, ako napr. detské jasle, materská škola, iná právnická osoba, ktorá poskytuje starostlivosť dieťaťu alebo fyzická osoba, ktorá poskytuje starostlivosť dieťaťu podľa osobitného predpisu, príspevok za kalendárny mesiac je v sume preukázaných výdavkov oprávnenej osoby na starostlivosť o dieťa, najviac v sume 230 €. V ostatných dvoch prípadoch suma príspevku na dieťa za

[420] Zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov.

kalendárny mesiac je 41,10 €. Sumy príspevku môže upraviť k 1. januáru kalendárneho roka vláda Slovenskej republiky nariadením. Na rozdiel od rodičovského príspevku, príspevok na starostlivosť o dieťa patrí na každé dieťa do troch rokov veku, resp. do 6 rokov veku.

Ak je viac oprávnených osôb, ktoré spĺňajú podmienky nároku na príspevok, patrí príspevok na to isté dieťa len jednej z nich. Príspevok na starostlivosť o dieťa sa vypláca vždy za celý kalendárny mesiac, aj keď podmienky nároku na príspevok boli splnené len za časť kalendárneho mesiaca.

Za pozitívum zavedenia tejto dávky možno považovať snahu o podporu zamestnanosti rodičov starajúcich sa o dieťa do troch rokov veku, resp. o dieťa do šiestich rokov veku, ak ide o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom. To znamená, že ide o zlepšenie prístupu týchto rodičov na trh práce a spolu s poskytovateľmi starostlivosti o dieťa umožnenie zosúladenia ich pracovného a rodinného života. Na druhej strane podmienka zárobkovej činnosti vylučuje z okruhu oprávnených osôb nezamestnané osoby, a to z akéhokoľvek dôvodu, napr. z dôvodu straty zamestnania, z dôvodu starostlivosti o zdravotne postihnuté dieťa. „Ustanovenie podmienky ekonomickej činnosti môže mať v niektorých diskriminačný charakter, nakoľko napr. rodič, ktorý sa stará o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom, resp. o dieťa ťažko zdravotne postihnuté, má minimálne predpoklady na výkon zárobkovej činnosti. To isté platí aj v prípade, ak rodič je osobou so zdravotným postihnutím alebo osobou s ťažkým zdravotným postihnutím a má dieťa do troch rokov veku.[421]“

ZÁVER

V oblasti zosúladenia pracovného a rodinného života existuje viacero nedostatkov, ktoré .bránia rodičom v praxi vhodnejšie využiť ponúkané možnosti a zvoliť si v individuálne najvhodnejší variant. Zároveň táto oblasť disponuje veľkým potenciálom,. nakoľko v prípade komplexnejšieho a dostupného systému ponúkajúceho rodičom možnosť ako zabezpečiť adekvátnym spôsobom starostlivosť o deti by určite bolo pre mnohých rodičov oveľa jednoduchšie spojiť svoj pracovný a rodinný život. V oveľa väčšej miere by. mal byť využívaný napr. pracovný pomer na kratší pracovný čas, domácka práca, telepráca[422]

[421] MATLÁK, J. 2014. Dopady sociálnej legislatívy vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím. In: Sociálne zabezpečenie – na rázcestí?, Bratislava: Ústav štátu a práva SAV, Slovak. Akademic Press, s. 126. ISBN 978-80-8095-087-3

[422] KRÁSNA, S. 2015: Pracovná spokojnosť zamestnancov na trhu práce v podmienkach SR. Dubnica nad Váhom. DTI, 2015. 1 vydanie. 104 s. ISBN 978-80-89732-59-3

a zamestnávatelia by mali byť motivovaní k zamestnávaniu rodičov malých detí, k .zriaďovaniu podnikových jaslí a materských škôl a pod.

LITERATÚRA:

HLÁSNA, S. – HORVÁTH, M. 2012: Komponenty kvality života detí, mládeže a dospelých a právnych aspektoch. Báčsky Petrovec : BPS EKSELENT DOO. 164 s. ISBN: 978-86-89071-00-9.

HLÁSNA, S. – HORVÁTH, M. – KÖKSAL, O. 2013: Selected legislative components of legal guarantees applied to appropriate quality of life in the Slovak Republic. In: International Journal of Academic Research, part B, R, roč. 5, č. 3, S. 497 – 502. ISSN 2075-7107

KRÁSNA, S. 2015: Pracovná spokojnosť zamestnancov na trhu práce v podmienkach SR. Dubnica nad DTI. 1 vydanie. 104 s. ISBN 978-80-89732-59-3

MATLÁK, J. 2014. Dopady sociálnej legislatívy vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím. In: Sociálne zabezpečenie – na rázcestí?, Bratislava: Ústav štátu a práva SAV, Slovak. Akademic Press, s. 126. ISBN 978-80-8095-087-3

Zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov

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

Zákon č. 600/2003 Z. z. o prídavku na dieťa a o zmene doplnení zákona č. 461/2003 Z. z. za nezaopatrené dieťa na účely štátnej sociálnej podpory a sociálnej pomoci v znení neskorších predpisov

Zákon č 561/2008 Z. z. o príspevku na starostlivosť o dieťa a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

HOME OFFICE VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ

HOME OFFICE AT PUBLIC SERVICE

Mgr. Simona Eichlerová*

ANNOTATION

The article deals with an legal institute so called „home office“ and compare conditions of public employees under the Labour Code and the Civil Service Act. It is possible to come to the conclusion that conditions are very similar. However there are more strict rules for employees under the Civil Service Actthat must be respected otherwise it is not allowed to work in a „home office“ regime. The author tries to aswer several questions connected with the practical usage.

I. STÁVAJÍCÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA ZÁKONÍKU PRÁCE

Jednou z možností úpravy pracovněprávních podmínek za účelem sladění rodinného a pracovního života je tzv. home office. V současné době je tento pojem chápán jako výkon práce z domova, případně z jiného dohodnutého místa, kdy platí speciální úprava pracovní doby. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákoník práce) již neupravuje speciální podmínky pro tzv. domácké zaměstnance, jak tomu bylo v případě předcházejícího zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů). Nicméně pravidla v něm upravená (§ 267 odst. 2) pro domácké zaměstnance se používají i dnes, neboť jejich použití vyplývá z logiky věci. Pro domácké zaměstnance platilo níže uvedené ust.§ 267:

(2) Pracovní poměry zaměstnanců, kteří nepracují na pracovištích zaměstnavatele, ale podle podmínek dohodnutých v pracovní smlouvě pro něj vykonávají sjednané práce doma v pracovní době, kterou si sami rozvrhují (dále jen "domáčtí zaměstnanci"), se řídí ustanoveními tohoto zákoníku s těmito odchylkami:

a) na tyto zaměstnance se nevztahují ustanovení o rozvržení stanovené týdenní pracovní doby a o prostojích,

b) při důležitých osobních překážkách v práci jim nenáleží od zaměstnavatele náhrada mzdy,

---

* Mgr. Simona Eichlerová studuje v doktorském studijním programu na Právnické fakultě Masarykovy univerzity a působí jako právník na Regionální radě regionu soudržnosti Jihovýchod.

c) nenáleží jim příplatek za práci přesčas ani příplatek za práci ve svátek, popřípadě ani další složky mzdy stanovené mzdovým předpisem.

Zároveň zákoník práce dával vládě možnost, aby nařízením stanovila další odchylky pro domácké zaměstnance, pokud to budou vyžadovat jejich odlišné pracovní podmínky, popřípadě, že při některých důležitých osobních překážkách v práci jim náleží od zaměstnavatele náhrada mzdy. Této možnosti bylo využito v nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, ve znění pozdějších předpisů. Nařízení upravovalo situace, kdy domáckému zaměstnanci náleželo volno, případně též i náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu zameškanou pro důležitou osobní překážku v práci, konkrétně tedy při:

- úmrtní rodinného příslušníka,
- vlastní svatbě, svatbě dětí a rodičů,
- přestěhování

Stávající zákoník práce pojem domácký zaměstnanec nepoužívá, nicméně i tento upravuje v § 317 rozsah jeho použití na zaměstnance, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají sjednanou práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují – tedy i pro zaměstnance, kteří pracují v režimu dnes používaného termínu home office. Zákoník práce se na tyto zaměstnance vztahuje v plném rozsahu s výjimkami:

- úpravy rozvržení pracovní doby,
- prostojů,
- přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními podmínkami,
- odměňování (či náhradní volno) za práci přesčas,
- odměňování (či náhradní volno) za práci ve svátek,
- úpravy jiných důležitých osobních překážek, kdy pro něj platí i v současnosti náhrada mzdy či platu pouze úmrtí rodinného příslušníka, svatba a přestěhování stanovené v nařízení vlády 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů.

II. HOME OFFICE PO PŘIJETÍ SLUŽEBNÍHO ZÁKONA

Právní úprava zákoníku práce dopadala v minulosti na všechny zaměstnance pracující ve veřejné správě jako tzv. civil či public service (chápáno tedy bez branných a

bezpečnostních složek). Přijetím zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen služební zákon) dochází k situaci, kdy tzv. home office již není upraven jedinou základní právní normou, ale v oblasti veřejné správy dochází k dvojí úpravě. Zaměstnanci vykonávající veřejnou správu v pracovněprávním vztahu se i nadále při využití institutu home office řídí zákoníkem práce. Vztah zaměstnavatele a zaměstnance je vztahem soukromoprávním založeném na smluvní volnosti při dodržení kogentních norem pracovního práce. Otázkou ve vztahu k zaměstnancům vykonávajícím veřejnou správu ve služebním poměru dle služebního zákona tedy je, zda na ně právní úprava obsažené v zákoníku práce dopadá či nikoliv, případně v jakém rozsahu.

Služební zákon je samostatná právní norma upravující zejména právní poměry státních zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní službu. Služební zákon výslovně v § 20 stanovuje, že služba (myšleno státní služba) se vykonává ve služebním poměru. Na tento služební poměr je nazíráno jako na veřejnoprávní vztah a služební zákon je chápán jako norma veřejného práva. Použití zákoníku práce je možné pouze tam, kde na něj služební zákon výslovně odkazuje.

Také služební zákon počítá s možností, že bude se státním zaměstnancem sjednán výkon služby z jiného místa jako jedna z forem naplnění podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby. Úprava práv a povinností při výkonu služby z jiného místa dle § 117 služebního zákona je obdobná jako v zákoníku práce. Zákonodárce v tomto případě nevyužil odkazu na celou úpravu v zákoníku práce, ale zčásti ponechal úpravu ve služebním zákonu a zčásti využil odkaz na zákoník práce. Na státního zaměstnance vykonávajícího službu v režimu tzv. home office se tedy nevztahuje:

- úprava rozvržení služební doby,
- odměňování (či náhradní volno) za službu přesčas,
- odměňování (či náhradní volno) za službu ve svátek,
- úprava náhrady platu při jiných důležitých osobních překážkách (zde služební zákon odkazuje na § 199 odst. 2 zákoníku práce) s výjimkou úmrtí rodinného příslušníka, svatby a přestěhování stanovené v nařízení vlády 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů, a při dočasné neschopnosti k výkonu služby.

Služební zákon v § 117 nevylučuje aplikaci § 106 služebního zákona, který upravuje překážky ve službě na straně služebního úřadu. Státní zaměstnanec tak (na rozdíl od

zaměstnance vykonávající veřejnou správu v základním pracovněprávním vztahu) má nárok na plat za dobu, kdy nemohl konat službu:

- pro přechodnou závadu způsobenou dodávkou energie, chybnými podklady nebo jinými provoznímu příčinami,
- v důsledku nepříznivých povětrnostních vlivů,
- pro jiné překážky na straně služebního úřadu.

Podmínkou pro využití institutu home office dle služebního zákona však je, aby tomu nebránilo řádné plnění úkolů služebního úřadu, a aby byla uzavřena mezi státním zaměstnancem a služebním úřadem dohoda o výkonu služby z jiného místa, ve které se sjednají podmínky pro výkon služby. Podmínky pro využití home office jsou pak blíže specifikovány v nařízení vlády č. 144/2015 Sb., o výkonu státní služby z jiného místa a pravidlech pro vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby (dále jen nařízení vlády 144/2015 Sb.), k jehož vydání vládu zmocňuje služební zákon v § 205. Nařízení vlády jednak pozitivně vymezuje podmínky, za kterých lze home office se státním zaměstnancem dohodnout:

- přijetí opatření umožňujících ukládání služebních úkolů státnímu zaměstnanci vykonávajícímu státní službu z jiného místa, organizování, řízení a kontrolu výkonu jeho státní služby a ukládání příkazů k výkonu státní služby, zpravidla prostřednictvím sítě elektronických komunikací,
- poskytnutí vybavení potřebného k výkonu státní služby z jiného místa, případně využití vlastního vybavení státního zaměstnance pro výkon státní služby,

a jednak negativně vymezuje situace, kdy home office sjednat nelze, což je u správních činností

- spočívajících z převážné části v osobním kontaktu s osobami, který nelze nahradit jiným způsobem komunikace, nebo
- pro jejichž výkon je nezbytné užití věcí nebo informací, u kterých právní předpis nebo jejich povaha vylučuje nakládání mimo sídlo služebního úřadu nebo jeho organizačního útvaru.

III. PROBLEMATICKÁ MÍSTA

Služební zákon předpokládá v § 178, že mohou nastat situace, kdy i státní služby bude vykonávána zaměstnancem v pracovním poměru a nikoliv služebním poměru. Na takovéhoto zaměstnance se pak vztahuje služební zákon co do organizačních věcí (§ 1 odst. 2 služebního zákona) a odměňování (část devátá služebního zákona). V ostatním se pak dovozuji, že se na něj služební zákon nevztahuje, a to z důvodu vymezení pojmu státní zaměstnanec v § 6 služebního zákona, který stanoví, že státním zaměstnancem je fyzická osoba přijata do služebního poměru. V tomto ohledu vyvstává otázka, zda by i tento zaměstnanec vykonávající (byť na dobu určitou) státní službu na služebním místě v pracovním poměru neměl mít stejná práva a povinnosti jako státní zaměstnanec. Tato úvaha se nevztahuje jen na podmínky home office dle § 117 služebního zákona, ale celého rozsahu úpravy výkonu služby zaměstnance v pracovním poměru na služebním místě. Tento příspěvek se však zabývá otázkou home office a tudíž se omezím jen na tuto oblast.

Dohoda o výkonu služby z jiného místa dle § 117 služebního zákona dopadá na státního zaměstnance, rovněž tak podmínky stanovené nařízením vlády 144/2015 Sb. Poměry zaměstnance v pracovním poměru na služebním místě v oblasti home office se tak budou řídit obecnou úpravou zákoníku práce. Je tedy otázkou, zda by správní úřady měly upravit podmínky home office pro zaměstnance v pracovním poměru obdobně jako u státních zaměstnanců a stanovit tak jednotná pravidla použití tohoto institutu při výkonu služby. Při vytváření podmínek pro slaďování rodinného a osobního života by stát jakožto zaměstnavatel měl postupovat vůči zaměstnancům vykonávajícím práci – tedy konkrétně službu na služebním místě shodně bez ohledu na právní režim vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Služební poměr je považován za veřejnoprávní vztah a z tohoto důvodu služební zákon obsahuje speciální ustanovení v části desáté hlavě druhé týkající se řízení ve věcech služby s pozitivním i negativním vymezením okruhu situací, na které dopadá/nedopadá. Veřejnoprávní charakter pak potvrzuje subsidiární použití správního řádu při řízení ve věcech služby. Dohoda o výkonu služby z jiného místa však není uvedena ani v pozitivním ani negativním vymezení, vyvstává tedy otázka právního režimu dohody dle § 117 služebního zákona. Zákonodárce na jedné straně zmocňuje vládu ke stanovení podmínek, za kterých lze sjednat či nelze sjednat dohodu o výkonu služby z jiného místa, na straně druhé však samotný proces uzavírání dohody ponechává ve vzduchoprázdnu. Měla by tedy dohoda dle § 117 být zařazena mezi okruh situací, na které se nepoužijí ustanovení o řízení ve věcech

služby tak, jak tomu je např. u povolení pružného rozvržení služební doby či povolení neplaceného služebního volna? Nebo by se naopak mělo na proces sjednání dohody nahlížet jako na rozhodování, respektive o povolení či souhlasu ze strany služebního úřadu a podřadit mezi otázky změny služebního poměru či povolení kratší služební doby, na které se vztahují speciální ustanovení o řízení ve věcech služby a subsidiárně správní řád? V tomto ohledu by mohlo být vodítkem nejen označení § 117 jakožto dohoda, ale také textace nařízení 144/2015 Sb., které hovoří opakovaně o sjednání dohody.

ZÁVĚREM

Lze tedy dojít k závěru, že úprava home office dle služebního zákona je založena na smluvní volnosti, byť nařízení 144/2015 Sb. stanoví podmínky pro jeho použití. Zaměstnanec na služebním místě se tedy nemůže domáhat uzavření dohody o home office, ať se již jedná o zaměstnance ve služebním poměru či o zaměstnance na služebním místě v pracovním poměru.

NĚKTERÉ MOŽNOSTI HARMONIZACE SOUKROMÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA ZAMĚSTNANCŮ

OUTLINE OF SOME OF POSSIBILITIES OF HARMONIZING PRIVATE LIFE WITH THE PROFESSIONAL LIFE OF EMPLOYEES

JUDr. Libor Šnédar, Ph.D.*

ANNOTATION

In my presentation I focus on some of the possibilities of harmonizing private law with the professional life of employees within the labour-law relationship. We must start with the assumption that the process of harmonizing is mutually beneficial both for employees and employers. It is essential to lay out the working hours and overtime to be in harmony with private lives of employees. I conclude with the problems of maternity leave.

ÚVOD

Otázky spojené s možnostmi slaďování pracovního života zaměstnance na straně jedné a rodinného[423], respektive i soukromého života na straně druhé je problematika poměrně složitá a nalezení odpovědi není jednoduché. Prolínají se zde dva protichůdné zájmy. Závislá práce má jednoznačně ekonomický charakter a jde prakticky o „nájem pracovní síly" zaměstnance pro potřeby a za úplatu ze strany zaměstnavatele. [424] Za tuto práci poskytuje zaměstnanci plat nebo mzdu a tím plní svůj právní závazek vůči zaměstnanci, aniž by byl jakkoli povinen zabývat se soukromým životem zaměstnance. Zákoník práce ve své základní zásadě a současně i funkci poskytuje zaměstnanci zvláštní zákonnou ochranu,[425] jakožto straně ekonomicky slabší a zranitelnější, avšak jen v rámci výkonu této závislé práce a v rámci smluvního vztahu založeného většinou pracovní smlouvou. Zákoník práce nezasahuje a ani nemůže zasahovat do soukromého (rodinného) života zaměstnance.

* Odborný asistent Fakulta managementu a ekonomiky UTB ve Zlíně

[423] Rodinný život má užší význam, než život soukromý. Rodinný život je svázán s existencí vlastní rodiny a určitou sociální rolí zaměstnance v této rodině.

[424] Viz. ustanovení §2 odst. 2) zákoníku práce

[425] Viz. ustanovení § 1a písm. a) zákoníku práce

Přesto se stále častěji hovoří o nutnosti striktně neoddělovat pracovní a soukromý život zaměstnance jako dvě zcela samostatné roviny jeho života, ale pokusit se sladit pracovní povinnosti se soukromým, respektive rodinným životem zaměstnance a to s cílem dosáhnout nejen jeho spokojenosti, ale současně i zvýšení jeho pracovního výkonu a vytvořit mu i tímto optimální podmínky pro výkon jeho závislé práce. Provádění výzkumy zcela jednoznačně prokázaly, že zaměstnanci, kteří dokázali sladit svůj profesní (pracovní) život s životem soukromým (rodinným) dosahují v zaměstnání daleko lepších výsledků a jsou profesně úspěšnější, než ti zaměstnanci, kteří striktně oddělují soukromý a profesní život, jako jistou podobu „povinné práce a povinného odpočinku“, jako zcela odlišné stránky jejich života[426]. V této souvislosti se pak hovoří o tzv. sociálně odpovědném zaměstnavateli (firmě).

I. MOŽNOSTI HARMONIZACE

Základním právním rámcem pro výkon závislé práce je zákoník práce. Tento, jak bylo výše řečeno, reguluje pouze výkon závislé práce. Je však možno i v rámci této regulace navrhnout harmonizační možnosti, které stávající zákoník práce nabízí. Vedle zákonné (heteronomní) regulace je i možnost úpravy práv smluvním (autonomním) způsobem, která dnes pro tuto harmonizaci vytváří značný prostor.

II. CO MŮŽE ZAMĚSTNAVATEL VĚDĚT O SVÉM ZAMĚSTNANCI?

Vzájemná informovanost je velmi významným faktorem pro harmonizaci pracovního a rodinného života zaměstnance. Ještě před vznikem samotného pracovněprávního vztahu v tzv. informativní (předsmluvní) fázi, kdy jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec mohou získat relevantní informace, na základě jejichž pozitivního vyhodnocení pak bude založen pracovněprávní vztah. Tyto informace mohou být základem pro budoucí harmonizaci soukromého a pracovního života zaměstnance v rámci pracovněprávního vztahu.

Ustanovení § 30 odstavce 2) zákoníku práce však umožňuje zaměstnavateli získat od budoucího zaměstnance jen takové informace, které bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy. Tato generální klauzule je pak konkretizována v demonstrativním ustanovení § 316 odstavec 4) zákoníku práce. Lze tedy dovodit, že zaměstnavatel může

[426]Alptekin Sokmen a kol, in: Economics and Management, The Mediating Role of Person-Organization Fit in the Supportive Leadership-Outcome Relationships, TU Liberec, str. 62-str.69 ISSN: 1212-3609.

požadovat jen informace profesního charakteru, zejména vzdělání, odborné způsobilosti k výkonu dané práce, praxe, respektive jiných podstatných skutečnostech. Informace mající soukromý charakter nesmí budoucí zaměstnavatel požadovat, neboť přímo nesouvisí s uzavřením pracovní smlouvy. Pokud se však zaměstnavatel nedozví informace o soukromém životě budoucího zaměstnance, jeho rodinných a osobních poměrech, jen obtížně lze harmonizovat budoucí soukromý a pracovní život zaměstnance. Myšlenka a snaha po harmonizaci by tak měla být již v samotném počátku, respektive ještě před vznikem pracovněprávního vztahu.[427] Je třeba zdůraznit, že na slaďování soukromého a pracovního života není právní nárok a z podstaty nadřízenosti zaměstnavatele to bude vždy on, kdo by měl být v těchto otázkách iniciativní a to při respektování práva na ochranu soukromého života zaměstnance. Je tedy otázka, zda uvedená ustanovení skutečně poskytují skutečnou a efektivní ochranu právům zaměstnance, což je jejich účelem nebo zda z pohledu možností harmonizace soukromého (rodinného) a pracovního života zaměstnance jsou spíše kontraproduktivní. Jelikož informace mající osobní charakter zaměstnavatel nesmí po zaměstnanci požadovat, je na zaměstnanci, aby tyto informace, pokud má zájem sladit svůj osobní a pracovní život, zaměstnavateli poskytl. Zaměstnavatel by měl poskytnout záruky, že tyto informace nebudou zneužity proti zaměstnanci. Vzhledem k tomu, že tyto informace mají osobní charakter, je povinností zaměstnavatele tyto informace utajovat a to dle zákona o ochraně osobních údajů. [428] Přestože pracovní právo a ani zákoník práce nepoužívá pojem dobrých mravů, lze s ohledem na vztah subsidiarity občanského zákoníku možnost jejich použití dovodit.

III. EFEKTIVITA PRÁCE Z DOMOVA

Jedna ze základních otázek, jak sladit pracovní a soukromý (rodinný) život zaměstnance je problematika pracovní doby a doby odpočinku. Pracovní doba, tak jak je pojmově vymezena v ustanovení § 78 odstavec 1) písmeno a) zákoníku práce, dnes již pravděpodobně neodpovídá skutečným potřebám zaměstnavatele a je uplatnitelná spíše na manuální práce, respektive na některé práce v sociálních a zdravotnických službách, školství a jiné, jejichž výkon je vázán na konkrétní pracoviště. Vzhledem k tomu, že většina vykonávaných prací má dnes duševní podobu, je obtížné rozlišit doby výkonu práce a dobu

[427] Získané informace nesmí být použity proti oprávněným zájmům zaměstnance
[428] Podrobně k tomuto např. Bělina, M. a kol., *Zákoník práce (Komentář)* 1 vydání. Praha: C.H. Beck,2012, str. 202-str. 203. ISBN: 978-80-7179-251-2.

odpočinku. Tedy dobu práce a dobu věnovanou soukromému a rodinnému životu a vymezit mezi nimi striktně pevnou a nepřekročitelnou hranici.

Moderní komunikační technika však dnes umožňuje efektivní komunikaci a není proto nutno striktně trvat na přítomnosti zaměstnance na pracovišti, jako podmínky výkonu práce. Toto pak umožňuje zaměstnanci lépe sladit svůj pracovní a soukromý (rodinný) život.

Jednou z možností je **práce z domova** (tzv. homeworking). Původně se jednalo o trvalou práci z domova v případě velmi jednoduchých manuálních úkonů, které nebylo nutno vykonávat na pracovišti. Dnes, vzhledem k dokonalé komunikační technice, je možno rozšířit okruh takto vykonávaných prací i na jiné mnohdy i sofistikované práce, které bezprostředně nevyžadují přítomnost zaměstnance na jeho pracovišti. Zákoník práce pojem pracoviště přesně nedefinuje a ustanovení § 2 odstavec 2) zákoníku práce dává možnost dohodnout i jiné místo k výkonu práce. [429] Je tedy plně v dispozici zaměstnance a zaměstnavatele, zda se na této možnosti dohodnou. Možnost práce z domova je přitom výhodná a efektivní jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Zaměstnanci přináší úspory v nákladech na dopravu do místa výkonu práce a zpět, časové úspory spojené s dopravou a s tím i vyloučení stresových a psychicky vyčerpávajících situací spojených s dopravou. Nemalou roli hraje možnost klidného domácího pracovního prostředí oproštěného od rušivých vlivů pracoviště.

Z pohledu slaďování soukromého (rodinného) a pracovního života se jedná bezesporu o velmi pozitivní trend, který by měl být zaměstnavateli podporován, pokud o tuto možnost projeví zaměstnanec zájem. Je však třeba upozornit i na jistá rizika s tímto spojená. Zaměstnanec ztrácí kontakt s pracovním kolektivem a prostředím, stává se izolovaným, což jej v jeho profesní kariéře a rozvoji znevýhodňuje oproti ostatním zaměstnancům. Jistým problémem může být i podezíravost ze zneužívání práce z domova a problematičnost kontroly této práce. Obecně lze však konstatovat, že budoucí trend směřuje k flexibilitě i v této oblasti a může být významným faktorem ovlivňující harmonizaci pracovního a soukromého (rodinného) života zaměstnance. Provedené výzkumy ukazují, že pracovní výkonnost zaměstnance pracujícího z domova je dokonce vyšší, než výkonnost zaměstnanců pracujících na pracovišti zaměstnavatele. [430]

[429] Ustanovení § 2 odstavec 2) zákoníku práce

[430] Alptekin Sokmen a kol, in: Economics and Management, The Mediating Role of Person-Organization Fit in the Supportive Leadership-Outcome Relationships, TU Liberec, str.68, ISSN: 1212-3609.

IV. PRÁCE PŘESČAS A SOUKROMÝ ŽIVOT ZAMĚSTNANCE

Zaměstnanec koná práci v jednotlivých směnách, jako části týdenní pracovní doby a to na základě rozvrhu stanoveného zaměstnavatelem. Zaměstnanec si pak na základě tohoto rozvrhu může slaďovat svůj soukromý (rodinný) život s životem pracovním. Jen zcela výjimečně a to z výjimečných provozních důvodů může zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci práci přesčas. [431]

Praxe je však zcela opačná a přesčasová práce se stává samozřejmostí a to jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Tato „samozřejmost" přesčasové práce pak bývá zakotvena v pracovních smlouvách jako povinnost zaměstnance a to i bez nároku na její proplacení jako práce přesčasové. [432] Tato skutečnost pak má značný vliv nejen na neúměrné a rizikové pracovní zatížení zaměstnanců, ale má i dopad na jejich soukromý (rodinný) život a to s negativními vlivy zejména na výchovnou roli rodičů vůči dětem. Řešení tohoto problému je velmi obtížné a jedná a se o problém globální, spojeny se současným trendem na tvrdou pracovní konkurenci mezi zaměstnanci a souvisí s výkonovým hodnocení zaměstnanců.

V. OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE - MATEŘSKÁ DOVOLENÁ

Institut překážek v práci, zejména pak osobních překážek na straně zaměstnance, je jedním z nástrojů jak dopomoci ke sladění pracovního a soukromého (rodinného) života zaměstnance. Jednou z nejvýznamnějších ve vztahu ke sladění pracovního a soukromého (rodinného) života je **mateřská a rodičovská dovolená.**[433] Lze konstatovat, že právní úprava daná zákoníkem práce (respektive i zákonem o nemocenském pojištění v případě peněžité pomoci v mateřství jako nemocenské dávky a zákonem o státní sociální podpoře v případě rodičovského příspěvku jako sociální dávky) plně odpovídá unijní legislativě.

Přesto je třeba se zamyslet na ustanovením § 195 odstavce 3) zákoníku práce. Délka mateřské dovolené je stanovena na dobu 28 týdnů při narození jednoho dítěte a na 37 týdnů při narození dvou a více dětí (relativně) současně. Na tuto mateřskou dovolenou nastupuje žena zpravidla šest až osm týdnů před plánovaným termínem porodu. [434] Pokud nastane porod dříve, než před tímto termínem, nemá tato skutečnost vliv na délku mateřské dovolené

[431] Viz. ustanovení 93 zákoníku páce
[432] Srov. Ustanovení § 114 a § 127 zákoníku práce
[433] Ustanovení § 195-§ 198 zákoníku práce
[434] Ustanovení § 195 odstavec 1-2) zákoníku práce

a tato zůstává nezměněna. Pokud však žena vyčerpá z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů z jiného důvodu (zůstává pracovat) pak se tato o tuto dobu krátí. Nástup na mateřskou dovolenou není povinnost, ale právo těhotné ženy. Přesto, pokud žena toto své právo využije, je trestána krácením této mateřské dovolené. Skutečnost, že žena pracuje ještě v pokročilém těhotenství není porušením právní povinnosti a není proto žádný důvod tuto mateřskou dovolenou krátit. Ostatně dle ustanovení § 195 odstavce 1) zákoníku práce a jeho jazykového výkladu je zřejmé, že účelem této mateřské dovolené je poskytnout těhotné ženě „pracovní volno" v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě. [435] Skutečnost, že se těhotná žena rozhodne nenastoupit na mateřskou dovolenou v zákonem uvedené lhůtě a to většinou z důvodů pracovních povinností (což je její právo), neměla by za toto být „trestána" krácením délky mateřské dovolené a tím i krácením této dávky nemocenské pojištění, když se tímto pokouší sladit svůj pracovní život s životem rodinným. Za dané situace těhotná žena vyřeší vzniklou situaci tak, že nastoupí na mateřskou dovolenou v zákonem stanovené lhůtě a pracovní povinnosti bude plnit z domova (bude-li to možné). Není proto žádný důvod ke krácení mateřské dovolené, pokud na ni těhotná žena nenastoupí v uvedeném termínu.

ZÁVĚR

Možnosti harmonizace soukromého (rodinného) a pracovního života zaměstnance jdou samozřejmě nad rámec tohoto stručného nástinu. Lze předpokládat, že toto téma se bude stávat stále více aktuálním a to v návaznosti na další vývoj závislé práce. Zaměstnanec-člověk by neměl být pouze neurčitou a nepojmenovanou pracovní silou, ale osobností, která má zájem se nejen profesně rozvíjet a realizovat, ale současně i plnohodnotně naplnit svůj osobní a citový život.

Použité prameny a literatura

Bělina, M. a kol. *Zákoník práce.* Komentář. 1 vydání. Praha: C.H. Beck,2012. 1634 str. ISBN: 978-80-7179-251-2

Alptekin Sokmen a kol, in: Economics and Management, The Mediating Role of Person-Organization Fit in the Supportive Leadership-Outcome Relationships, TU Liberec, ISSN: 1212-3609.

[435] Ustanovení § 195 odstavec 1) zákoníku práce

KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA A VÁŽNÉ PROVOZNÍ DŮVODY

SHORTER WORKING HOURS AND SERIOUS OPERATING REASONS

JUDr. David Šmíd, Ph.D.[*]

ANNOTATION

The article deals with assessment of serious operational reasons for some employers. It is the employer who might pay more attention to the social dimension of employment.

Několik let vyučuji pracovní právo a setkávám se tak s názory studentů, u nichž lze vysledovat řadu otázek, které mnohdy směřují k samému pochopení určité právní normy a její použití v praxi. Jedním z dotazů je posouzení ustanovení § 241 zákoníku práce, ve věci žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance pečující o dítě mladší než 15 let, těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu 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), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Otázky studentů a bezpochyby i osob, kterých se taková věc v praxi týká, směřují právě na ty provozní důvody, které musí být vážné. Jak správně odpovědět na položenou otázku z hlediska širšího pohledu na věc, než jen striktně právního? Už jen pohled sociální, rodinný, společenský, obava zaměstnanců ze sloučení rodinného a pracovního života a s tím spojené možné pracovní omezení je zde na místě.

Název konference, k níž je psán tento příspěvek, slučování pracovního a rodinného života, je tématem, které klade více otázek než odpovědí. Jedna ze základních otázek je právní, zejména vymahatelnost práva. Vymahatelnost práva ovšem s důrazným akcentem na okamžitou vymahatelnost, tedy nikoli až ex post u orgánu veřejné moci, ale vymahatelnost u konkrétního zaměstnavatele v době, kdy je zaměstnanec v situaci, která zakládá „právo“ zaměstnance na kratší pracovní dobu.

[*] Vysokoškolský učitel, Vysoká škola podnikání a práva, a.s.

Odmítá-li zaměstnavatel vyhovět žádosti o povolení zkrácené pracovní doby, musí v řízení před soudem tvrdit, a také prokázat, vážné provozní důvody, které tomu brání. Zaměstnankyně či zaměstnanec musí nejprve podat žalobu k příslušnému soudu a uplatnit nárok podle ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce. Opustíme teorii a přejdeme k praxi. Kdo takovou žalobu podá?

Jak vyplývá z odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 1821/2013, „je – obecně vzato – 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 více 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“.

Dopustím se tedy pohledu de lege ferenda. Posuzované ustanovení by bylo možné vhodně doplnit tak, aby se alespoň u zaměstnavatelů, uvedených v ustanovení § 109 odst. 3, naplnil sociální účel posuzovaného ustanovení. V § 241 se do odst. 2 doplňuje druhá věta, která zní: „Žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance, podle věty první, zaměstnavatel uvedený v § 109 odst. 3 vyhoví, brání-li mu v tom vážené provozní důvody, je zaměstnavatel oprávněn obrátit se v této věci na soud“.

Přestože se taková změna může zdát až příliš revoluční, měla by jistě ohlas zejména mezi zaměstnankyněmi, které chtějí skloubit pracovní a rodinný život. Jedná se o zaměstnavatele, kteří by mohli více dbát na sociální rozměr zaměstnaneckého poměru.

SLAĎOVÁNÍ PRÁCE A RODINY VE SPOLKOVÉ REPUBLICE NĚMECKO – RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ A RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK

THE HARMONIZATION OF WORK AND FAMILY IN GERMANY – PARENTAL LEAVE AND PARENTAL ALLOWANCE

JUDr. Gabriela Halířová, Ph.D.*

ANNOTATION

The paper deals with the harmonization of work and family roles of employees caring for children in Germany in terms of the provision of parental leave and parental allowance. The paper presents the basic aspects of parental leave, the possibility of the performance of the work and the entitlement to shorter working hours during the leave and the shortening of parental leave. The paper represents also the conditions of right to parental allowance and its amount. The German legal regulation puts the emphasis on the rights and obligations of the employers and the employees during the parental leave.

I. ÚVOD

Mnoho zaměstnanců na mateřské a rodičovské dovolené se v dnešní době rozhoduje, zda půjde pracovat i během tohoto pracovního volna, respektive se z něj vrátí do práce dříve než je standardní. Uvažování o tomto důležitém kroku je obvykle důsledkem tří aspektů, které mohou působit samostatně i současně – pracovního, ekonomického a osobnostního (psychologického). Pracovní aspekt spočívá v úsilí udržet si pracovní potenciál získaný před porodem, resp. nástupem na rodičovskou dovolenou u mužů, a zachovat si profesní růst, ekonomický v nutnosti udržet životní úroveň rodiny či zlepšit rodinný rozpočet a osobnostní v neméně významné snaze změnit dosavadní stereotypní způsob života čítající převážně péči o děti a zapojit se zpět do pracovního procesu s tím, že budou opět dostatečně využity potenciál a vzdělání zaměstnance.

Rozhodování je obvykle tím snazší a jednodušší, čím je jednak vstřícnější postoj zaměstnavatelů a jednak skutečnost, jak právní předpisy konkrétně upravují možnost

* Odborná asistentka katedry správního práva a finančního práva Právnické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci.

dřívějšího návratu zaměstnanců do zaměstnání, zda vůbec připouštějí a za jakých podmínek výkon práce během rodičovské dovolené. Neméně významná je rovněž rodinná politika státu směřující k hmotnému zabezpečení rodin s dětmi s možností přivýdělku.

V tomto kontextu může být velmi zajímavé podívat se, jakým způsobem upravují čerpání rodičovské dovolené a hlavně možnost výkonu práce a zabezpečení během ní německé právní předpisy.

II. RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ

Ve Spolkové republice Německo upravuje nárok na rodičovskou dovolenou, která se nazývá *Elternzeit*, délku jejího čerpání a další podmínky zákon Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (dále „BEEG“).[436] Na rodičovskou dovolenou má podle ust. § 15 odst. 1 BEEG nárok jak zaměstnankyně, tak zaměstnanec, jestliže žijí se svým dítětem ve společné domácnosti a o toto dítě pečují a vychovávají jej. Jedná se buď o dítě vlastní, tj. takové, ke kterému rodičům náleží osobní péče, nebo dítě manžela či životního partnera anebo dítě, kterého se ujali do opatrování s cílem budoucího osvojení. Pokud žádá o rodičovskou dovolenou z důvodu péče o vlastní dítě rodič, který není oprávněným pečovatelem, tedy nebylo mu dítě svěřeno do péče například po rozvodu manželství, je nutný souhlas oprávněného pečovatele – druhého rodiče.

Rodičovskou dovolenou lze čerpat až do dosažení *tří let věku* dítěte, přičemž její část, až 12 měsíců, je se souhlasem zaměstnavatele převoditelná na dobu pozdější, a to až do dosažení osmi let věku dítěte. Tímto se nám jeví německá úprava pro zaměstnance velice výhodná a flexibilní, poněvadž zaměstnanci umožňuje čerpat rodičovskou dovolenou s ohledem na jeho individuální potřeby i rodinnou situaci a reagovat tak na možné nepředvídatelné problémy a události při péči o již starší dítě. Při péči o dítě v náhradní rodinné péči může být rodičovská dovolená čerpána v celkovém rozsahu tři roky od přijetí dítěte do opatrování, nejdéle do dovršení osmi roků jeho věku. Nárok na rodičovskou dovolenou nemůže být vyloučen nebo omezen smlouvou či jiným dvoustranným ujednáním (§ 15 odst. 2 BEEG).

Rodičovskou dovolenou lze čerpat po částech či vcelku každým z rodičů samostatně nebo i oběma rodiči současně. Je však ohraničena třemi roky na každé dítě, přičemž u žen se do tohoto časového ohraničení započítává rovněž ochrana žen v období porodu a šestinedělí

[436] Gesetz zum Elterngeld und zur Elternurlaub (zákon o rodičovském příspěvku a rodičovské dovolené) ze dne 5. 2. 2009.

zvaná *Mutterschutzfrist*, která činí osm týdnů a v případě vícečetného či předčasného porodu dvanáct týdnů.[437]

Během rodičovské dovolené může zaměstnanec vykonávat výdělečnou činnost u dosavadního zaměstnavatele za podmínky, že sjednaná týdenní pracovní doba rodiče, který dovolenou čerpá, nepřekročí 30 hodin. Zaměstnanec může pracovat na částečný pracovní úvazek i u jiného zaměstnavatele nebo vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, ovšem jen se *souhlasem* svého zaměstnavatele. Ten může písemně odmítnout dát souhlas s výkonem jiné pracovní činnosti zaměstnaného rodiče, a to ve lhůtě čtyř týdnů s odkazem na naléhavé provozní důvody.[438]

Zaměstnanec čerpající rodičovskou dovolenou může zaměstnavatele požádat o zkrácení pracovní doby a její rozvržení, do čtyř týdnů od podání žádosti by se měly obě smluvní strany dohodnout na úpravě pracovních podmínek. Na zkrácení pracovní doby má zaměstnanec *nárok* v souladu s ust. § 15 odst. 7 BEEG za následujících podmínek:

- u zaměstnavatele pracuje více než 15 zaměstnanců,
- jeho pracovní poměr trvá bez přerušení déle než šest měsíců,
- smluvně dohodnutá pravidelná pracovní doba musí být snížena na dobu nejméně dvou měsíců v rozsahu 15 – 30 hodin týdně,
- nárok zaměstnance není v rozporu s naléhavými provozními důvody a
- byl u zaměstnavatele písemně uplatněn sedm týdnů před samotným započetím výdělečné činnosti během rodičovské dovolené.

Naléhavými provozními důvody, které je třeba při žádosti o zkrácení pracovní doby posuzovat, se rozumí například situace, když podle vnitřního předpisu nebo nařízení zaměstnavatele je výkon práce zaměstnancem žádajícím o úpravu pracovní doby nevyhnutelný, nebo mezi účastníky pracovního vztahu nelze dosáhnout vzájemného souladu ani prostřednictvím přijatelných změn provozních postupů a nasazením dalšího personálu, anebo požadovaná flexibilita pracovní doby omezí především organizaci provozu, pracovní postupy nebo bezpečnost práce v takové míře anebo způsobí takové nepřiměřené náklady, že

[437] Ust. § 6 Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter ze dne 20. 6. 2002 (Mutterschutzgesetz).
[438] Blíže RANCKE F., et al: *Mutterschutz / Elterngeld / Elternzeit. Handkommentar.* 2. Auflage. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft 2010, s. 515-516.

zájem zaměstnavatele na odmítnutí požadavku převáží zájem zaměstnance na úpravě pracovní doby.[439]

Pokud se účastníci pracovního poměru nedohodli na zkrácení pracovní doby, může se během celkové doby trvání rodičovské dovolené zaměstnanec domáhat svého nároku na kratší pracovní dobu u zaměstnavatele za výše uvedených podmínek nejvýše dvakrát. Zaměstnanec, který pracoval na částečný pracovní úvazek již před nástupem na rodičovskou dovolenou, může beze změny pokračovat v tomto rozsahu pracovní doby i v průběhu rodičovské dovolené (max. 30 hodin týdně), jakož i po návratu z rodičovské dovolené.

V případě, že zaměstnavatel hodlá odmítnout požadované zkrácení pracovní doby, musí tak učinit ve lhůtě čtyř týdnů a své rozhodnutí písemně odůvodnit. Po negativním stanovisku zaměstnavatele, eventuálně nebylo-li sděleno včas, může zaměstnanec za účelem prosazení svého nároku vznést žalobu před pracovním soudem.

Obecný nárok na zkrácení týdenní pracovní doby upravuje rovněž ust. § 8 zákona Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (dále „TzBfG"),[440] ke kterému je § 15 BEEG ve vztahu lex specialis. Po dobu rodičovské dovolené nemůže tak zaměstnanec žádat o redukci pracovní doby na základě TzBfG, pouze dle BEEG.[441]

Zaměstnanec, který se chce domáhat rodičovské dovolené, musí ve smyslu ust. § 16 BEEG zaměstnavatele písemně požádat a současně objasnit, po jakou dobu v průběhu dvou let bude rodičovskou dovolenou čerpat, a to ve lhůtě nejpozději sedm týdnů před jejím nástupem. Rodičovská dovolená může být rozdělena do dvou období, přičemž rozdělení na jiné časové úseky je opět možné pouze se souhlasem zaměstnavatele. Zaměstnavatel zaměstnanci potvrdí rodičovskou dovolenou.

Rodičovská dovolená může předčasně skončit nebo být prodloužena (viz § 15 odst. 2 BEEG) jen se souhlasem zaměstnavatele. Pokud je důvodem předčasného ukončení narození dalšího dítěte v rodině nebo zvlášť závažný důvod (vážné onemocnění, zdravotní postižení, úmrtí rodiče nebo dítěte pečující osoby, setrvání na rodičovské dovolené by vážně ohrozilo ekonomickou existenci rodiny), může zaměstnavatel požadavek zaměstnance odmítnout jen z naléhavých provozních důvodů písemným projevem vůle ve lhůtě čtyř týdnů. Zemře-li dítě v průběhu rodičovské dovolené, skončí dovolená nejpozději tři týdny po úmrtí dítěte.

[439] Srov. NORDA, H.: *Der Anspruch auf Elternteilzeit – de lege lata und de lege ferenda.* Kenzingen: Centaurus Verlag 2008, s. 222-223.
[440] Zákon o kratší pracovně době a pracovní smlouvě na dobu určitou ze dne 21. 12. 2000.
[441] NORDA, H.: *Der Anspruch auf Elternteilzeit – de lege lata und de lege ferenda.* Kenzingen: Centaurus Verlag 2008, s. 47.

III. RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK

Ve Spolkové republice Německo upravuje rodičovský příspěvek nazvaný *Elterngeld* BEEG v části první. Nárok na rodičovský příspěvek má podle ust. § 1 BEEG rodič, který má bydliště nebo obvyklé místo pobytu v Německu, žije v domácnosti s dítětem,[442] pro které mu přísluší osobní péče, osobně pečuje o toto dítě a vychovává jej a nevykonává žádnou nebo plnou výdělečnou činnost. Nikoliv plnou výdělečnou činností se rozumí týdenní pracovní doba nepřesahující 30 hodin nebo jde výkon zaměstnání spočívající ve výchově k povolání.

Rodičovský příspěvek náleží rodiči od narození dítěte až do 14 měsíců jeho věku. U osvojených dětí a dětí převzatých do péče se poskytuje příspěvek ve stejném rozsahu 14 měsíců, nejpozději do osmi let věku tohoto dítěte. Rodiče mají celkový nárok na dvanáct měsíčních částek dávky, přičemž mohou pobírat příslušné měsíční částky střídavě nebo současně. Každý z rodičů může pobírat příspěvek alespoň dva a ne více než dvanáct měsíců (§ 4 BEEG).

Rodičovský příspěvek se podle § 2 BEEG poskytuje do výše 67 % příjmů z výdělečné činnosti před narozením dítěte (počítá se průměrný měsíční příjem po odečtení daně z příjmů a sociálních odvodů za posledních 12 kalendářních měsíců před narozením dítěte), maximálně ve výši 1.800 € měsíčně vyplácených na celý kalendářní měsíc, ve kterém nemá osoba žádný příjem ze zaměstnání. Minimální výše rodičovského příspěvku činí 300 € měsíčně, a to i pro případ, že oprávněná osoba před narozením dítěte nemá žádné příjmy.

V případech, kdy příjmy ze zaměstnání před narozením dítěte činí v průměru na měsíc méně než 1.000 €, procento výpočtu příspěvku se zvýší z 67 % o 0,1 procentního bodu za každá 2 €, a to až do 100 %. Naopak v případech, kdy je průměrný příjem vyšší než 1.200 €, podíl 67 % se sníží o 0,1 procentního bodu za každá 2 € navíc, a to až na 65 %.

Osoby samostatně výdělečně činné mají rovněž nárok na rodičovský příspěvek, a to ve výši 67 % z jejich ročního zisku (po odečtení daně), o nějž přicházejí kvůli péči o dítě. Stejně jako u zaměstnanců platí, že rozsah jejich samostatné výdělečné činnosti při pobírání rodičovského příspěvku nemůže přesáhnout 30 hodin týdně; rozhodující je přitom průměr připadající na jeden týden v měsíci.[443]

[442] Dítěti narozenému rodičovskému páru se staví na roveň dítě, které je přijato do opatrování s cílem budoucího osvojení, dítě manžela nebo životního partnera, které přijal žadatel o příspěvek do domácnosti, a vlastní dítě žadatele, který není oprávněným pečovatelem a se kterým dítě žije v domácnosti.

[443] Blíže RANCKE F., et al: *Mutterschutz / Elterngeld / Elternzeit. Handkommentar.* 2. Auflage. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft 2010, s. 458-459.

IV. SHRNUTÍ A SROVNÁNÍ

Jako jedna z významných překážek zaměstnanosti žen je v České republice označována poměrné dlouhá délka rodičovské dovolené až do tří roků věku dítěte, pokud je čerpána nepřetržitě. Ač to právní úprava částečně umožňuje, nestává se, že by zaměstnankyně přerušovaně střídala výkon práce s rodičovskou dovolenou, popřípadě se v péči o dítě takto střídala s partnerem. Příhodnějším nástrojem harmonizace práce a rodiny během čerpání rodičovské dovolené, než jak to dovoluje současná koncepce a jak to umožňuje německá právní úprava, je umožnit zaměstnanci částečně se vrátit ke své profesi, nejlépe na kratší pracovní úvazek, což představuje výhodu pro oba účastníky pracovněprávního vztahu: zaměstnanec nadále čerpá pracovní volno, současně má příjem z výdělečné činnosti, brzy naváže na přerušenou profesní dráhu a zaměstnavateli se dříve vrací investice do zaměstnance vložené.

Zaměstnaní rodiče mohou v Německu čerpat rodičovskou dovolenou variabilně dle konkrétních potřeb. Na rozdíl od často vágních ustanovení zákoníku práce,[444] je BEEG jednoznačný v tom ohledu, že stanoví lhůty jednak zaměstnancům pro uplatnění jejich požadavků a nároků (nástup na rodičovskou dovolenou, žádost o zkrácení pracovní doby během rodičovské dovolené, dřívější návrat do zaměstnání) i zaměstnavatelům na vyjádření se k žádostem zaměstnanců (nesouhlas s kratší pracovní dobou, se zkrácením či prodloužením dovolené). Jednotlivé kroky zaměstnance jsou podmíněny souhlasem zaměstnavatele (převod části rodičovské dovolené, zkrácení rodičovské dovolené, výkon práce pro jiného zaměstnavatele, více časových úseků dovolené).

Tato doslovnost a preciznost může být každopádně pro českého zákonodárce inspirativní, neboť napomáhá právní jistotě a předchází případným nedorozuměním. Nemůže tak dojít k nepředvídatelnému jednání ze strany zaměstnance, které zaměstnavatel nemůže předpokládat.

Co se týče rodičovského příspěvku, je v Německu obdobně jako v České republice základní podmínkou nároku na tuto rodinnou dávku spjatost rodiče a dítěte s územím daného státu (bydliště, obvyklý pobyt). Rodinná dávka rovněž jako u nás náleží bez ohledu na existenci předchozí výdělečné činnosti, což je základní znak zaopatřovacího systému. Samotná měsíční výše rodičovského příspěvku je v Německu závislá na předchozích výdělcích, což v podstatě platí i u nás, kde si rodič volí měsíční výši dávky a je přitom

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

omezen určitým maximem v závislosti na předchozích příjmech, resp. výši peněžité pomoci v mateřství, pokud mu na ni vznikl nárok. Všichni rodiče však mají nárok na stejnou celkovou částku rodičovského příspěvku (220.000 Kč), kdežto německá právní úprava nic takového nestanoví.

V. ZÁVĚR

Možnost zaměstnaného rodiče vrátit se z dovolené k původnímu zaměstnavateli a profesi je stěžejní ze dvou pohledů. Jednak z pozice rodiče a jeho osobního pocitu zachovat si znalosti, odbornost, vzdělanost, pracovní výkonnost, využívat svůj pracovní potenciál a intelekt, rozvíjet i sociální vazby. Na druhou stranu může takové rozhodnutí zasáhnout do chodu rodiny a vzájemného vztahu manželů (partnerů), může je narušit i poškodit.

Na návrat do zaměstnání je velmi důležité se předem připravit. Ideální je, když se obě strany domluví již před odchodem na dovolenou (mateřskými povinnostmi) a vše spolu prodiskutují. Zaměstnanec totiž může mít konkrétní představu, kdy a jak by se jednou chtěl vrátit zpátky do práce, a tyto informace mohou jeho nadřízenému pomoci v rozhodování, zda za něj přijmou náhradu či ne, případně na jak dlouho, zda ve firmě existuje možnost práce z domova, jaké jsou možnosti práce na částečný pracovní úvazek. Je však nutné upozornit, že tyto původní představy a plány se nakonec nemusí plně krýt s realitou, neboť zaměstnanec může během péče o dítě dojít k rozdílným závěrům a rozhodne se nakonec jinak (vrátí se dříve, nebo později, než si původně plánoval).

Během mateřské dovolené by obě strany neměly ztratit vzájemný kontakt a informovat se o všem podstatném. Zaměstnavatel by měl poskytnout kontinuální vzdělávání, které umožní rodičům udržet a rozvíjet jejich odbornost.

Co se týče zaměstnavatele, bude samozřejmě hodně záležet na tom, zda provozuje podnikatelskou nebo nepodnikatelskou činnost, jaké je jeho zaměření, velikost zaměstnavatele, možnosti a ochota vyjít vstříc požadavkům zaměstnance. Důležitá je také skutečnost, zda se jedná o zaměstnavatele, u nějž již funguje spolupráce se zaměstnanci ohledně slaďování profese a rodiny, kupříkladu oddělení lidských zdrojů, personální oddělení, nebo se snaží umožňovat svým zaměstnancům flexibilní formy zaměstnávání.

Pokud se u zaměstnavatele dosud žádná prorodinná opatření nerealizují, je nutné se na schůzku se zaměstnavatelem důkladně předem připravit a mít v zásobě více alternativ řešení. O vytvoření a udržení rovnováhy mezi rodinným a pracovním životem by se měli

snažit jak zaměstnavatelé, tak zaměstnanci, neboť z dosaženého souladu stanovisek pak mohou čerpat výhody obě strany.[445]

[445] Blíže Halířová, G.: Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti. Praha: Leges, 2014. s. 104-109.

SEZNAM PŘIHLÁŠENÝCH ÚČASTNÍKŮ

Adamová Helena, JUDr.
Bognárová Věra, JUDr.
Dandová Eva, JUDr.
Dittrich Michal, Mgr.
Doležílek Jiří, JUDr.
Drápal Ljubomír, JUDr.
Dvořáková Vladislava, DiS
Eichlerová Simona, Mgr.
Fadrhonsová Ivona, Mgr.
Galvas Milan, doc. JUDr., CSc.
Gregorová Zdeňka, prof. JUDr., CSc.
Gritzerová Karolína, JUDr.
Halíř Jakub, Mgr.
Halířová Gabriela, JUDr., Ph.D.
Havlík Antonín, JUDr.
Hejhal Zdeněk, JUDr.
Horecký Jan, Mgr., Ph.D.
Hromada Miroslav, Mgr., Ph.D.
Chowaniec Jan, JUDr.
Chrástková Kristina, Mgr.
Janák Martin, JUDr.
Janková Eva, Mgr.
Kalvoda Aleš, Mgr.
Kavan David, JUDr.
Kindlová Zdeňka, JUDr.
Knebl Pavel, Mgr.
Kocurová Zuzana, Mgr.
Koldinská Kristina, doc. JUDr., Ph.D.
Komendová Jana, JUDr., Ph.D.
Kraslová Květoslava, Mgr.
Križan Viktor, JUDr., Ph.D.
Kyselová Lucie, Bc.
Lacko Miloš, doc. JUDr., Ph.D.
Laštůvková Petra, Mgr.
Letková Renata, JUDr.
Lindová Jana, JUDr. et PaedDr.
Machálek Petr, JUDr. Ing., Ph.D.
Mojžíš Otta, Ing.
Morávek Jakub, JUDr., Ph.D.
Munková Gabriela, PhDr., CSc.
Novotný Zdeněk, JUDr.

Olšovská Andrea, doc. JUDr., Ph.D.
Pavlátová Jarmila, doc. JUDr., CSc
Pelikán Milan, JUDr., Ph.D.
Pichrt Jan, prof. JUDr., Ph.D.
Podrazil Petr, JUDr.
Pospíšilová Elena, Mgr.
Ptáček Lubomír, JUDr., Ph.D.
Putna Mojmír, JUDr.
Randlová Nataša, JUDr.
Sádková Věra, JUDr.
Samek Vít, JUDr.
Smejkal Michal, Mgr.
Springinsfeldová Nelly, Mgr.
Stránský Jaroslav, JUDr., Ph.D.
Šamánek Jiří, Mgr.
Šimečková Eva, JUDr., Ph.D.
Šmíd David, JUDr., Ph.D.
Šmíd Martin, JUDr.
Šnédar Libor, JUDr., Ph.D.
Štefko Martin, doc. JUDr., Ph.D.
Šturmová Ivana, JUDr.
Šubrt Bořivoj, JUDr.
Šulc Petr, JUDr.
Tichá Zdeňka, PhDr.
Tröster Petr, prof. JUDr., CSc.
Úlovcová Hana, Mgr.
Vácha Jan, Mgr.
Vlasák František, JUDr.
Zvánovec Vít, Mgr. et Mgr.
Barancová Helena, prof. JUDr., DrSc.
Vojtko Jakub, Mgr.
Řehořová Lucie, Mgr.
Brůha Dominik, JUDr., Ph.D.
Matlák Ján, doc. JUDr., CSc.
Horváth Marian, Mgr. et Mgr. Ing.
Janoušek Michal, Mgr., M.A.
Aldorf Lukáš, Mgr.