

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**

**Fakulta právnická**

**Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení**

**Bakalářská práce**

**Pracovněprávní postavení osob  
pečujících o dítě**

**Autor práce:** Monika Gajová

**Vedoucí práce:** JUDr. Dana Kolaříková

**Plzeň 2016**

### **Prohlášení**

„Prohlašuji tímto, že jsem tuto bakalářskou práci na téma *Pracovně právní postavení osob pečujících o dítě* zpracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

V Plzni 23. března 2016

Monika Gajová

## **Poděkování**

Ráda bych poděkovala své vedoucí bakalářské práce JUDr. Daně Kolaříkové za velmi vstřícné jednání, cenné rady a pomoc při výběru a doplnění témat, které mi pomohly k vypracování bakalářské práce. Poděkování patří i mé rodině za pochopení a poskytnutí podpory.

# Obsah

1.	Úvod .....	6
2.	Uvedení do problematiky postavení osob pečujících o dítě.....	8
2.1.	Právo rodičů na pomoc během péče o dítě.....	8
2.2.	Diskriminační jednání .....	10
2.2.1.	Diskriminační jednání z důvodu věku a rodičovství.....	10
2.2.2.	Možná řešení proti diskriminačnímu jednání z důvodu rodičovství .....	11
2.2.3.	Diskriminační jednání při využití kratší pracovní doby.....	11
2.2.4.	Diskriminační jednání při odměňování .....	12
2.2.5.	Rovné příležitosti .....	13
2.2.6.	Prosazování rovného přístupu v ozbrojených složkách .....	14
2.2.7.	Nástroje k potlačení diskriminace .....	14
2.2.8.	Dílčí shrnutí.....	15
2.3.	Rodinná politika státu.....	15
3.	Postavení těhotných žen v pracovním právu.....	17
3.1.	Informace o těhotenství .....	17
3.1.1.	Informační povinnost zaměstnavatele .....	18
3.1.2.	Podání informace zaměstnankyní o těhotenství .....	18
3.1.3.	Informační povinnost v ozbrojených složkách.....	19
3.2.	Ochranná opatření .....	19
3.2.1.	Převedení na jinou práci .....	20
3.2.2.	Vyrovňovací příspěvek při převedení na jinou práci.....	20
3.2.3.	Pracovní podmínky pro těhotné vojákyně z povolání .....	21
3.3.	Další oprávnění těhotných zaměstnankyň.....	21
3.3.1.	Práce v noci a kratší pracovní doba.....	21
3.3.2.	Práce přesčas, vyslání na pracovní cesty, přeložení .....	22
3.3.3.	Příznivé pracovní podmínky u ozbrojených sil .....	23
3.4.	Ochrana před skončením pracovního poměru.....	24
3.4.1.	Zákaz výpovědi .....	24
3.4.2.	Výjimky pro rozvázání pracovního poměru v ochranné době .....	25
3.4.3.	Ochrana před propuštěním ze služebního poměru .....	26
4.	Postavení žen v souvislosti s mateřskou dovolenou.....	28
4.1.	Mateřská dovolená .....	28
4.2.	Nástup a úprava délky mateřské dovolené .....	29
4.3.	Možnost péče otce o narozené dítě.....	30
4.4.	Čerpání dovolené po skončení mateřské dovolené .....	31
4.5.	Návrat do zaměstnání po ukončení mateřské dovolené .....	33
4.6.	Přestávky na kojení .....	33
4.7.	Možnost práce při mateřské dovolené.....	34
4.7.	Úmrtí dítěte.....	35
5.	Postavení zaměstnanců v souvislosti s rodičovskou dovolenou ..	37
5.1.	Skrytý problém s délkou rodičovské dovolené .....	37
5.2.	Čerpání rodičovské dovolené .....	38
5.3.	Možnost práce při rodičovské dovolené.....	39
5.4.	Neplacené volno po skončení rodičovské dovolené.....	40
6.	Návrat zaměstnanců po ukončení rodičovské dovolené k zaměstnavateli .....	41
6.1.	Dřívější návrat zaměstnance do práce po rodičovské dovolené....	41
6.2.	Návrat zaměstnance do práce .....	41

6.3.	Vhodná atypické zaměstnání pro osoby pečující o dítě .....	42
6.3.1.	Stanovení kratší pracovní doby .....	43
6.3.2.	Sdílené pracovní místo .....	43
6.3.3.	Práce z domova .....	44
6.3.4.	Telepráce .....	44
6.4.	Rozvázání pracovního poměru po ukončení rodičovské dovolené	46
6.5.	Role osoby pečující o dítě jako postavení slabší strany .....	47
6.6.	Ošetřování člena rodiny .....	48
7.	Srovnání právní úpravy mateřské a rodičovské dovolené v České republice a zemích Evropské unie, zejména na Slovensku .....	49
7.1.	Právní úpravy v rámci EU v období těhotenství .....	50
7.2.	Porovnání právních úprav v rámci Evropské unie v období mateřské dovolené .....	51
7.3.	Rodičovská dovolená v rámci Evropské unie .....	52
7.4.	Komparace české a slovenské právní úpravy .....	55
8.	Závěr .....	56
	Seznam použité literatury a dalších pramenů .....	60
	Cizojazyčné resumé .....	66

# 1 Úvod

Do oblasti pracovních vztahů přirozeně zasahují etapy života člověka, jako jsou těhotenství, mateřství a plnění rodičovských povinností, které významně mění pracovněprávní postavení osob. Role rodiče je jedním z nejkrásnějších období v životě, a proto tato přirozenost je a musí být zákonem chráněna. „*Děti však nejsou jen soukromou záležitostí rodičů, je třeba brát v potaz také jejich přínos do budoucna pro celou společnost, a rodiny s dětmi proto chránit a podporovat.*“<sup>1</sup> České rodiny se v dnešní době setkávají s řadou komplikací při zabezpečování svých potřeb spojených s nároky kladenými na rodiče v souvislosti s výchovou dětí, které neustále rostou. Soukromé investice rodičů do rodiny a jejich celospolečenský přínos doposud nejsou odpovídajícím způsobem oceněny.

Toto téma jsem si vybrala, jelikož sama jsem matkou dvou dětí a pracuji jako vojákyně z povolání ve služebním zařazení personalistky. Kromě jiných agend je v mé pracovní náplni poskytování veškeré péče nejen nastávajícím maminkám, ale i v průběhu mateřské a rodičovské dovolené až po úplné zařazení zpět na služební místo. Proto bych ráda věnovala i malou dílčí část srovnání mezi klasickým pracovním poměrem a služebním poměrem vojáka z povolání a poukázala na nuance a problémy s tím spojené.

Právní úprava celého tématu je velmi rozsáhlá. Ráda bych se v této bakalářské práci pokusila o zestručnění daného problému podle životních etap. Chtěla bych poukázat na to, jak se mění pracovněprávní postavení rodiče v daném období života, v závislosti na věku dítěte, ale i v kontextu současných proměn společnosti a podmínek pracovního trhu. V tomto ohledu sleduje bakalářská práce tři cíle. První cíl je zaměřen na základě stručné analýzy a deskripce uceleně<sup>2</sup> ukázat, jaké právní nástroje v oblasti pracovněprávních vztahů mají k dispozici rodiče v těchto životních etapách se zaměřením na samotný počátek rodičovství. Druhý cíl patří srovnání pracovního a nově vytvářejícího se služebního práva pro vojáky z povolání.<sup>3</sup> A k třetímu cíli pro dnešní dobu neodmyslitelně patří komparace evropské právní úpravy s jednotlivými nuancemi v rámci Evropské

<sup>1</sup> JAKLOVÁ, Halka a Martina ŠTĚPÁNKOVÁ. *Vybrané problémy v oblasti rovného postavení žen a mužů pečujících o děti a návrhy na jejich řešení*. Praha: Aperio, 2005. Rodina a společnost (Aperio). ISBN 80-903087-4-0. s. 6.

<sup>2</sup> Za pomoci integrování více právních úprav do této práce.

<sup>3</sup> FICHTNER, Matěj, Opomíjená realita: praktické dopady veřejnoprávní povahy služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků z povolání, *Vojenské rozhledy*, 2011, roč. 20 (52), č. 4, s. 169–177, ISSN 1210-3292.

unie pro rodiče pečující o dítě se zaměřením především na srovnání se slovenskou právní úpravou, která bude součástí jednotlivých kapitol. Závěr je věnován návrhům *de lege ferenda* pro naši legislativu, a to za použití metody dedukce.

V první části chci představit, s jakými problémy se budoucí rodič může setkávat ve formě diskriminačního jednání. Velmi stručně chci seznámit s právní úpravou spojenou s danou problematikou. Rozšířením této části bude seznámení s prorodinnou politikou státu.

Ve druhé části se budu zabývat problematikou těhotenství, jež bude rozšířena o mnohá ustanovení ochrany týkající se nejen těhotných zaměstnankyň.<sup>4</sup>

Ve třetí části se věnuji mateřské dovolené, která byla donedávna pouze záležitostí žen. Za pomoci metody deskripce poskytnu informace o možnostech v rámci mateřské dovolené. Rozšířením této části je seznámení s předpokládanou budoucí právní úpravou o tzv. „otcovskou dovolenou“.

Ve čtvrté části seznámím s aktuálními otázkami rodičovské dovolené pro oba rodiče s odkazem na skrytý problém s délkou rodičovské dovolené.

Pátá část obsahuje informace, co vše čeká rodiče po návratu z rodičovské dovolené. Podrobněji se zaměřím na možnosti alternativního či flexibilního zaměstnání, které bych označila za vhodný typ práce pro rodiče při zajištění péče o dítě. Tento díl je rozšířen o výhody a nevýhody jednotlivých flexibilních zaměstnání.

V šesté části bych ráda představila právní úpravy Evropské unie v návaznosti na předcházející zpracované životní etapy (těhotenství, mateřská dovolená, rodičovská dovolená) s rozšířením o provedené komparace v rámci zemí Evropské unie s vyhodnocením dopadů na roli rodiče či zaměstnavatele a případné zvážení právní úpravy, doplnění naší legislativy.

Závěrem shrnu veškerá úskalí, která provázejí tuto nejkrásnější a nejproduktivnější etapu života člověka. Pomocí provedené analýzy a komparace české a slovenské právní úpravy spolu s další evropskou právní úpravou provedu vyhodnocení cílů bakalářské práce spolu možnými návrhy *de lege ferenda*.

---

<sup>4</sup> Jsou stanoveny i pro zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu, kojících zaměstnankyně, ale i muže jako zaměstnance pečující o dítě.

## **2 Uvedení do problematiky postavení osob pečujících o dítě**

Česká republika patří mezi země, kde již od druhé světové války převažuje model pracujících rodičů na plný úvazek, a to pouze s jedinou výjimkou mateřské a rodičovské dovolené. Jsou to právě mladí produktivní lidé, převážně ženy, kdo odchází z trhu práce v souvislosti s péčí o dítě. Velký problém nastává se začleněním zpět do pracovního procesu, kdy mají velmi ztíženou pozici proti ostatním. V rodičovství přebírá úlohu převážně žena, která je nucena nastavit si podmínky pro skloubení pracovního a rodinného života.

Díky rostoucí propagované flexibilitě práce v západoevropských zemích se Česká republika pomalu přizpůsobuje novým trendům v oblasti pracovněprávních vztahů, novým pohledům na zaměstnance a na jejich potřeby. Prozatím je rodičovství považováno za handicap na trhu práce a rodiče (u nás převážně ženy) byli a stále prozatím jsou z něj vytlačováni. Stává se to v době, kdy rodina potřebuje pro zabezpečení svých potřeb vyšší příjmy. Vysoké nároky na kvalitu výchovy dětí a péče o ně vyžadují od rodičů obětovat nejen finanční prostředky k jejich materiálnímu zabezpečení, ale také osobní zralost, odhodlání postavit se negativním společenským jevům komplikujícím výchovu dětí a zejména pak dostatek času. Z důvodu neustálých změn v oblastech finančního trhu je stálost či větší jistota zaměstnání pro rodiče tím nejdůležitějším. K dalším dílčím problémům dochází i při skloubení pracovního a rodinného života v souvislosti se zajišťováním péče o dítě. Pro politiku českého pracovního trhu je pro zaměstnavatele rodinný život stále vnímán jako zátěž pracovního výkonu.

### **2.1 Právo rodičů na pomoc během péče o dítě**

Toto téma v sobě ukrývá propojení mnohé právní legislativy, z nichž se některé dotýká pouze okrajově, ale mnohá z nich jsou stěžejní a neodmyslitelná. V průběhu práce narazíme i na problémy, které na právní úpravu teprve čekají.

K úplnému základu neodmyslitelně patří naše Ústava ČR, Listina lidských práv a svobod, kde k základním občanským právům patří právo rodičů pečujících o dítě na pomoc od státu,<sup>5</sup> dále ochrana těhotných zaměstnankyň

---

<sup>5</sup> Čl. 32 odst. 5 usnesení č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod.



v pracovněprávních vztazích<sup>6</sup> a k tomu odpovídající pracovní podmínky spojené s právem na práci.<sup>7</sup>

K vnitrostátní úpravě patří pomoc státu rozhodně v oblasti sociálního zabezpečení, jako jsou zákony o státní sociální podpoře, zákon o životním a existenčním minimu či zákon o pomoci v hmotné nouzi. V oblasti pracovněprávních vztahů je to zákoník práce, který v jednotlivých ustanoveních řeší ochranu osob pečujících o dítě.<sup>8</sup> Jelikož tato skupina osob<sup>9</sup> patří k nejohroženějším na trhu práce, zákon o zaměstnanosti<sup>10</sup> v ustanovení § 33 odst. 1<sup>11</sup> je zařazuje do kategorie osob, kterým úřad práce při zprostředkování zaměstnání musí věnovat zvýšenou péči.

Odstranění nerovností, zajištění zvláštních podmínek vyžadujících zvláštní péči a pomoc vytváří a zabezpečují mezinárodní dokumenty, které jsou již začleněny do naší platné nejen výše uvedené legislativy či na implementaci teprve čekají. Nyní uvádím jejich částečný výčet směrnic:

- 1) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby,
- 2) směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci,
- 3) směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o Rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS,
- 4) směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ,<sup>12</sup>
- 5) směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání,<sup>13</sup>
- 6) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54 ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání,

<sup>6</sup> Čl. 32 odst. 2 usnesení č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod.

<sup>7</sup> Čl. 26 odst. 3 usnesení č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod.

<sup>8</sup> Těhotné a kojící zaměstnankyně, zaměstnankyně-matky do konce 9. měsíce po porodu a další.

<sup>9</sup> Která může být následně postižena i dlouhodobou nezaměstnaností.

<sup>10</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

<sup>11</sup> Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.

<sup>12</sup> Nyní zapracována do zákona č. 189/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

<sup>13</sup> Antidiskriminační zákon, pozn. 12.

- 7) směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES.

## 2.2 Diskriminační jednání

Právě přístup k zaměstnání patří k nejpočetnějšímu druhu diskriminace, se kterým se pravidelně setkáváme. Patří k němu i dotazy zaměstnavatelů v průběhu personálních pohovorů na téma rodinného stavu, věku dětí či případného těhotenství.<sup>14</sup>

### 2.2.1 Diskriminační jednání z důvodu věku a rodičovství

Obava zaměstnavatele pramení již z obsazení pracovního místa mladým člověkem, a to převážně ženou. Jsou na začátku své kariéry bez zkušeností, a tak zaměstnavatel musí investovat více času a financí na jejich zaškolení, které by poté rád zúročil. Mnozí zaměstnavatelé dají těhotné zaměstnankyni nepřímo najevo, že se stala „nelojální“, že svým rozhodnutím o mateřství a odchodem firmě způsobí „potíže“. Právě proto se především žena stává rizikovým zaměstnancem z důvodu možného založení rodiny, výpadku pracovní síly a úskalí s tím spojenými ve formě možného převedení na jinou práci,<sup>15</sup> povinnosti držet pracovní místo, shánění nového zaměstnance na pokrytí této doby<sup>16</sup> a dalších nákladů s tím spojených. A ani po návratu z rodičovské dovolené se zažitě stereotypy nemění. Obava před opakovanou nepřítomností zaměstnance kvůli péči o nemocné dítě, přestože v zákoníku práce je zakotvena zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace<sup>17</sup> s dalším odkazem na antidiskriminační zákon.<sup>18</sup> Lze konstatovat, že u provedené analýzy slovenské právní úpravy je daná problematika uvedena srovnatelně s naší právní úpravou (v zákoníku práce<sup>19</sup> v základních zásadách čl. 1 s odkazem na antidiskriminační zákon<sup>20</sup>).

<sup>14</sup> S výjimkou prací, které jsou pro případně těhotné ženy zakázány.

<sup>15</sup> § 239 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>16</sup> Pracovní poměr na dobu určitou po dobu udělení mateřské či rodičovské dovolené.

<sup>17</sup> § 16 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>18</sup> Zákon č. 189/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

<sup>19</sup> Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce.

<sup>20</sup> 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).

Za pomoci vydaných směrnic Evropské unie, jak uvádí usnesení Evropského parlamentu ze dne 8. října 2015, „*se od členských států neočekává pouze provedení směrnice, ale také zajištění monitorování toho, jak je uplatňována zásada stejné odměny a jak jsou prosazovány veškeré dostupné prostředky nápravy diskriminace*“.<sup>21</sup>

### **2.2.2 Možná řešení proti diskriminačnímu jednání z důvodu rodičovství**

Jsou to právě atypické formy zaměstnání, které by mohly být jednou z možných alternativ, jak pomoci rodičům řešit jejich nastalou životní situaci. Změní zažitá stereotypy zaměstnavatelů, kteří shledávají zaměstnávání rodičů s dětmi jako neekonomické a problematické. Na podporu takové formy zaměstnání se musí zapojit především stát. Znamená to vytvoření mnoha nástrojů, které v konečném důsledku budou znamenat velký krok v dosavadním celospolečenském přístupu k obavám ze zaměstnávání rodičů s dětmi, ale taktéž ke snížení, nebo alespoň nezvyšování počtu nezaměstnaných. Mezi tyto nástroje bychom mohli zařadit prosazení nové legislativy s propagací a osvětou tohoto nového druhu práce, který rodičům nabídne určitou jistotu. Pro zaměstnavatele by mohla představovat např. daňová zvýhodnění, snížení administrativní zátěže a mnohé další. Prozatím je zmíněn návrh ministryně práce a sociálních věcí, „*kdy by firmy odváděly po dobu jednoho roku nižší pojistné na sociální zabezpečení*“.<sup>22</sup>

### **2.2.3 Diskriminační jednání při využití kratší pracovní doby**

Mezi další druhy diskriminace lze zařadit případ návratu rodiče po ukončení rodičovské dovolené s požadavkem využití kratší pracovní doby.<sup>23</sup> Tito zaměstnanci bývají často znevýhodňováni a zaměstnavatelé jim mnohdy nedávají prostor pro kariérní růst, povýšení či zvyšování a prohlubování kvalifikace. Přitom využití potenciálu těchto zaměstnanců, kteří jsou již vyškoleni a mají dostatek dovedností, by zaměstnavatelům pomohlo vyřešit problémy s nedostatkem určitých úzce profilovaných profesí. Na pomoc pro tyto

---

<sup>21</sup> Usnesení Evropského parlamentu ze dne 8. října 2015 o uplatňování 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 (2014/2160(INI)). In: *Evropský parlament* [online]. 2015 [cit. 2016-03-01]. Dostupné z WWW: <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2015-0351+0+DOC+XML+V0//CS>>.

<sup>22</sup> Naděje pro matky po mateřské. Stát nabídne firmám slevu. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR* [online]. 2015 [cit. 2016-03-01]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/23248>>.

<sup>23</sup> Dle § 80 zákoníku práce.

zaměstnanec byla vydána Evropskou unií směrnice Rady č. 1997/81 o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku, která by měla zajišťovat odstraňování případné diskriminace. Mezi další úkoly této dohody patří i zajištění rovného zacházení se zaměstnanci, zlepšení kvality této formy práce. Bohužel naplňování této dohody bývá nejen u nás, ale i v rámci zemí EU poněkud problematické.<sup>24</sup>

#### 2.2.4 Diskriminační jednání při odměňování

Také bych ráda poukázala na stále diskutované téma ohledně diskriminace v odměňování. Patří mezi projevy nerovnosti v pracovním právu mezi muži a ženami v oblasti politiky odměňování. V ustanovení § 110 odst. 1 zákoník práce zakotvuje pravidlo stejné odměny za práci stejné hodnoty. Jsou to právě i rodiče (převážně ženy), kteří pracují na *zkrácené úvazky* z důvodu péče o dítě mimo manažerské pozice, aby mohli skloubit rodinný a pracovní život. Zde se stávají oběťmi diskriminace při odměňování například za mimořádné či výkonnostní úkoly.<sup>25</sup> Jako příklad bych uvedla rozsudek Soudního dvora Evropských společenství ze dne 21. října 1999 ve věci C – 333/97 Susanne Lewen [1999] ECR I-07243, kde se jednalo o odepření vánočního bonusu z důvodu mateřské dovolené: „*Podmínky přiznání vánočního bonusu, které neberou v úvahu práci vykonanou matkami na mateřské a rodičovské dovolené v průběhu roku ani období ochrany matek, jsou diskriminační ve smyslu čl. 119 Smlouvy.*“<sup>26</sup> V rámci Evropské unie bohužel toto zdaleka nejsou ojedinělé případy, které řeší Evropský soudní dvůr v rámci rovných příležitostí mužů a žen.<sup>27</sup>

Tuto problematiku řeší i Evropský parlament. Dne 25. června 2015 byla zpracována zpráva<sup>28</sup> o uplatňování směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí

---

<sup>24</sup> DOUŠOVÁ, Jana. Několik poznámek ke zkrácenému pracovnímu úvazku, sdílenému zaměstnání a práci z domu z pohledu subjektů pracovněprávních vztahů. In: *Právní prostor* [online]. 2015 [cit. 2016-02-21]. Dostupné z WWW: <<http://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/nekolik-poznamek-ke-zkracenemu-pracovnimu-uvazku-sdilenemu-zamestnani-a-praci-z-domu-z-pohledu-subjektu-pracovnepravnich-vztahu>>.

<sup>25</sup> Evropská komise – Generální ředitelství pro spravedlnost. Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži v Evropské unii. In: *Europa.eu* [online]. 2014 [cit. 2016-02-20]. ISBN 978-92-79-36088-6. Dostupné z WWW: <[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/140319\\_gpg\\_cs.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_cs.pdf)>. s. 5.

<sup>26</sup> BOUČKOVÁ, Pavla. *Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2007. 36 s. ISBN 978-80-254-0311-2.

<sup>27</sup> Přehled judikátů ESD o rovných příležitostech žen a mužů. In: *MPSV ČR* [online]. 2009 [cit. 2016-02-20]. Dostupné z WWW: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/12434/Prehled-judikatu-ESD\\_1.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/12434/Prehled-judikatu-ESD_1.pdf)>.

<sup>28</sup> Zpráva Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví Evropského parlamentu.

a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Rozebírá problémy v celé šířce napříč Evropskou unií a hledá možná doporučení k odstranění nežádoucího jednání, přičemž poukazuje na nedostatečnou legislativu v mnoha zemích. Tato problematika se velmi dotýká i rodičů s dětmi, a proto je vyvíjen tlak Evropského parlamentu na odstranění rozdílností napříč Evropou.<sup>29</sup>

### 2.2.5 Rovné příležitosti

Rovné příležitosti, které se neustále v rámci celé Evropy snaží státy prosazovat, mají znamenat pro všechny stejnou příležitost k zapojení do pracovního trhu. Rozlišovat zaměstnance by se měli pouze v jeho osobním úsilí ve formě předpokladů, se kterým na trh práce přichází, jako je například splnění požadavků kladené na dané místo. Tato povinnost je dána antidiskriminačním zákonem,<sup>30</sup> z jehož ustanovení vyplývá rovné zacházení ve věcech pracovních, a to včetně odměňování. Pro zaměstnavatele znamená dodržení rovných příležitostí, maximální využití potenciálu zaměstnance a získání motivovaného kvalifikovaného pracovníka, kterým může být právě osoba pečující o dítě. Toto prosazování neplatí jen pro zaměstnavatele, ale taktéž pro zaměstnance. Svými znalostmi o diskriminaci mohou ovlivnit své chování na pracovištích, prezentovat své pracovní výsledky, využít příležitosti se učit něco nového. Dále se může zlepšit komunikace se zaměstnavatelem a tak prosadit vlastní návrhy řešení konkrétních situací, v našem případě je to například flexibilita forem práce či jen úprava pracovní doby. Pro dodržení rovných příležitostí v případě delšího přerušování pracovní činnosti<sup>31</sup> to znamená zůstat ve spojení a nebýt pasivní vůči zaměstnavateli.<sup>32</sup> Ale zde jsou prozatím ještě velké rezervy, a to na obou stranách.

---

<sup>29</sup> Evropský parlament. *Zpráva o uplatňování 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* [online]. 28. srpna 2015, s. 29 [cit. 2016-02-19]. Dostupné z WWW: <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2015-0213+0+DOC+XML+V0//CS>>.

<sup>30</sup> § 5 odst. 2 a 3 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon.

<sup>31</sup> Např. z důvodu rodičovské dovolené.

<sup>32</sup> Genderové informační centrum NORA, o. p. s. *Co potřebují zaměstnanci a zaměstnankyně vědět o rovných příležitostech?* [online]. s. 2 [cit. 2016-02-20]. Dostupné z WWW: <<http://www.gendernora.cz/download/34.pdf>>.

## 2.2.6 Prosazování rovného přístupu v ozbrojených složkách

I v ozbrojených složkách je součástí výkonu služby vojáka z povolání prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti Ministerstva obrany.<sup>33</sup> V základním ustanovení je stanoven zákaz zneužití výkonu práv a povinností vedoucích zaměstnanců. Rovněž je prosazováno dodržování rovného přístupu, rovného zacházení a jednání a vytváření pracovních podmínek, aby nedocházelo k jakékoliv diskriminaci, v našem případě i z důvodu rodinného stavu nebo povinností k rodině. K veškerým výše uvedeným záležitostem se snaží Ministerstvo obrany zaujmout patřičná stanoviska, opatření a metodiky. Dnešní doba představuje velkou změnu pro ženy v ozbrojených složkách, kde se již dokáží prosadit na vedoucí pozice v takto dříve ryze mužské oblasti. Ale přesto dle vlastní zkušenosti musím konstatovat, že se jedná především o specialistky z úzkých specifických oborů, kde jsou velmi ceněny.

## 2.2.7 Nástroje k potlačení diskriminace

Jak se bránit vůči diskriminaci? Jako prvotní pomoc je vyhledání nezávislé poradny či organizace poskytující právní podporu. Poté se jako řešení vždy nabízí pohovor s nadřízeným, personálním pracovníkem či rovnou s vyšším vedením i zaměstnavatelem. Prvopočátek může být ve formě žádosti či stížnosti, které jsou povinni řešit. V případě neúspěchu se lze obrátit na Kancelář veřejné ochránkyně práv,<sup>34</sup> která může metodicky posoudit, zda se jednalo o diskriminaci.

V případě podezření z porušování pracovněprávních předpisů zaměstnavatelem mohou zaměstnanci podat podnět k provedení kontroly na inspektorát práce,<sup>35</sup> který danou věc prošetří. Zaměstnanec se také může obrátit na právní zastoupení či pomoc mediace nebo až podat žalobu na soud.<sup>36</sup>

---

<sup>33</sup> Rozkaz ministra obrany České republiky č. 29/2002 Věstníku *Prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti Ministerstva obrany*.

<sup>34</sup> Veřejný ochránce práv: Ombudsman. *Diskriminace* [online]. 28. srpna 2015, s. 29 [cit. 2016-02-19]. Dostupné z WWW: <<http://www.ochrance.cz/diskriminace/>>.

<sup>35</sup> Státní úřad inspekce práce. *Elektronické podání podnětu* [online]. 28. srpna 2015, s. 29 [cit. 2016-02-19]. Dostupné z WWW: <<http://epp.suip.cz/epp/index.php>>.

<sup>36</sup> BOUČKOVÁ, Pavla. *Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2007. 36 s. ISBN 978-80-254-0311-2.

## 2.2.8 Dílčí shrnutí

Ve shrnutí lze jen stručně konstatovat, že zaměstnanci, kteří si více důvěřují, mají více informací, znalostí a vnímají své hodnocení za vykonávanou práci bez genderové rozdílnosti, bývají v práci více tvůrčí a inovativní. Ve spojitosti s pozitivním pracovním prostředím, které pomůže přilákat zákazníky, zlepšit výkonnost a posílit konkurenceschopnost, se zaměstnavatelům zavádění plánů a strategií rovných příležitostí s vytvářením optimální pracovních podmínek rozhodně vyplatí.<sup>37</sup>

## 2.3 Rodinná politika státu

Stránky ministerstva práce a sociálních věcí nám představují rodinnou politiku státu jako „...politiku průřezovou, zasahuje do nejrůznějších veřejných oblastí života společnosti, jako je např. bydlení, školství, zdravotnictví, trh práce, infrastruktura,“ taktéž „měla by pamatovat na všechny vývojové fáze rodin, stejně jako na jejich potřeby v konkrétních situacích.“<sup>38</sup>

Finanční podpory rodiny stát zajišťuje v oblasti daňových opatření a systému sociálního zabezpečení.<sup>39</sup> V oblasti daňových opatření jde o formu slev na dani na manželku/manžela, za umístění dítěte do zařízení péče o děti předškolního věku a dále daňové zvýhodnění na vyživované děti.<sup>40</sup> Pro zaměstnavatele stát vytvořil daňově uznatelné náklady při výdajích na provoz vlastního zařízení péče o děti předškolního věku nebo ve formě příspěvků na provoz zařízení péče o děti předškolního věku zajišťovaný jinými subjekty pro děti vlastních zaměstnanců.<sup>41</sup>

V systému sociálního zabezpečení se jedná o dávky z nemocenského pojištění, sociálních potřeb v hmotné nouzi pro osoby se zdravotním postižením a v pěstounské péči.

---

<sup>37</sup> Evropská komise – Generální ředitelství pro spravedlnost. Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži v Evropské unii. In: *Europa.eu* [online]. 2014 [cit. 2016-02-20]. ISBN 978-92-79-36088-6. Dostupné z WWW: <[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/140319\\_gpg\\_cs.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_cs.pdf)>. s. 5.

<sup>38</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Rodina a ochrana práv dětí* [online]. [cit. 2016-02-21]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>.

<sup>39</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Finanční podpora rodiny* [online]. [cit. 2016-02-21]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/14470>>.

<sup>40</sup> § 35ba, odst. 1, písm. B., § 35ba, odst. 1, písm. g a § 35bb., § 35c-§ 35d Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

<sup>41</sup> § 24, odst. 2, písm. zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

Ministerstvo k podpoře rodiny uvádí 3 typy aktivit, a to sociální služby, služby na podporu fungující rodiny a činnosti poskytované v rámci sociálně-právní ochrany dětí, které mají preventivní a podpůrný charakter. Pro náš účel bych rozvedla jen služby na podporu fungující rodiny, ale vzhledem k tomu, že tato oblast se vyvíjí, nelze ji pojímat jako definitivní a závaznou. Jedná se o komerčně i nekomerčně poskytované služby na podporu fungující rodiny ve formě hlídání dětí, pomoc s vedením domácnosti, volnočasové a vzdělávací aktivity pro děti.<sup>42</sup>

Jako nejdůležitější součást této práce je chápána podpora slučitelnosti profesních a životních rolí nabízená státem, kde se jedná o „*zejména existence opatření pracovněprávní povahy a existence finančně a teritoriálně dostupných služeb péče o děti (zejména do tří let jejich věku, předškolního a mladšího školního věku dítěte)*“.<sup>43</sup> Zde bych uvedla jen ve stručnosti volno při péči o nemocné dítě či ošetřování člena rodiny podle zákoníku práce, mateřskou a rodičovskou dovolenou.

---

<sup>42</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Aktivity k podpoře rodiny* [online]. [cit. 2016-02-21]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/14471>>.

<sup>43</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Slučitelnost profesních a rodinných rolí* [online]. [cit. 2016-02-21]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/14472>>.



### 3 Postavení těhotných žen v pracovním právu

Těhotné zaměstnankyně jsou jedním z hlavních objektů ochrany v mnoha mezinárodních dokumentech, rovněž v právu Evropské unie až po vnitrostátní legislativu, které garantují ochranu v pracovněprávních vztazích a vytvářejí vhodné pracovní podmínky.

Tato zvláštní kategorie specifických pracovních podmínek je odvozena od obecných pracovních podmínek. Především je v zájmu společnosti zdraví ženy a nenarozeného dítěte. Stanovují vyšší míru ochrany a zakotvují určité výhody a tím odstraňují znevýhodnění oproti ostatním zaměstnancům. Jednotlivé výhodnější pracovní podmínky nacházejí přímo ustanovení v zákoně<sup>44</sup> a jiné mohou být založeny na smluvním principu<sup>45</sup> v souladu s ustanovením § 4a zákoníku práce. Toto období je spojeno se zdravotní rizikovostí, proto je zajišťována lékařská péče, pracovní volno spojené s hmotným zabezpečením.<sup>46</sup>

#### 3.1 Informace o těhotenství

V rámci ochrany slabší strany, do něhož zaměstnankyně a především těhotná zaměstnankyně spadá, se již zaměstnavatel při výběru vhodného uchazeče o zaměstnání musí řídit obecným ustanovením § 30 odst. 2 zákoníku práce s rozšiřujícím ustanovením § 316 odst. 4 zákoníku práce. Tato ustanovení obsahují obecné zákazy a demonstrativní výčty informací pro zaměstnavatele, které nesmí vyžadovat od zaměstnankyně, protože bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem uvedeným v ustanovení § 3 zákoníku práce. Zároveň je explicitně stanoven zákaz získávat tyto informace prostřednictvím třetích osob. Z výše uvedeného též vyplývá, že i v rámci výběru zaměstnance se nesmí zaměstnavatel ptát ani na případné plánování rodičovství.<sup>47</sup>

Jiná situace nastává za předpokladu, že tato informace přímo souvisí s povahou práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví zákoník práce či zvláštní právní předpis. Podobnou právní úpravu má i slovenský zákoník práce.

---

<sup>44</sup> Například výpověď ze strany zaměstnavatele.

<sup>45</sup> Individuální úprava pracovních podmínek či pomocí kolektivní smlouvy.

<sup>46</sup> JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. 130 s. ISBN 978-80-7478-337-1. s. 34 a 42.

<sup>47</sup> JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 199 s. ISBN 978-80-7478-518-4. s. 48.

### 3.1.1 Informační povinnost zaměstnavatele

Do povinností zaměstnavatele patří podávání informací o možných zdravotních rizicích<sup>48</sup> při výkonu určitého druhu práce. Dle zákona je potřeba zajistit tuto ochranu<sup>49</sup> již po celou dobu možného rizika, a proto seznámení nemá být vázáno na podanou informaci o těhotenství, kojení či o datu uplynulého od porodu.<sup>50</sup> Jestliže při práci přichází v úvahu expozice rizikových faktorů, zaměstnavatel by měl seznámit zaměstnankyně s možnými riziky a účinky na případné těhotenství, poškození plodu v těle matky, pro kojení nebo jiná rizika ve spojitosti s jejich zdravím. Ve vztahu s možným vykonáváním této rizikové práce má zaměstnavatel za povinnost zabezpečit snížení rizika psychické a fyzické zátěže. Ochrana bezpečnosti nebo zdraví dítěte a matky platí po celou dobu.<sup>51</sup>

### 3.1.2 Podání informace zaměstnankyní o těhotenství

V tomto ohledu žádné ustanovení v zákoně neukládá ženě povinnost poskytnout informaci o svém těhotenství. Mělo by být v zájmu zaměstnankyně ochránit své zdraví a zdraví dítěte, a proto včas poskytnout danou informaci. Nastává kolizní situace v souvislosti s neposkytnutím informací a zajištění zákonné ochrany. Nutno uvést i etickou stránku věci z důvodu dohody se zaměstnavatelem pro představu o délce mateřské a rodičovské dovolené. S touto informací je pro zaměstnavatele spjata případné zajištění zástupu po dobu mateřské popřípadě rodičovské dovolené či možné dohody o případném dřívějším návratu a umožnění kratší týdenní pracovní doby.<sup>52</sup>

Taktéž není zakotveno, jakým dokumentem či informací<sup>53</sup> lze považovat zaměstnankyni za těhotnou a tak zajistit zvýšenou ochranu. Je zde rozdílnost názorů, zda doporučit považovat za těhotnou každou zaměstnankyni, která těhotenství oznámí i bez patřičného potvrzení,<sup>54</sup> či jako u slovenského zákoníku práce<sup>55</sup> požadovat věrohodné prokázání těhotenství.<sup>56</sup> Jak uvádí výklad ustanovení

---

<sup>48</sup> § 103 odst. 1 písm. h) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>49</sup> Bezpečnost zaměstnankyně a zdraví dítěte.

<sup>50</sup> Do konce devátého měsíce od porodu.

<sup>51</sup> § 103 odst. 1 písm. h) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>52</sup> JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 199 s. ISBN 978-80-7478-518-4. s. 48.

<sup>53</sup> Lékařské potvrzení o těhotenství zpravidla vydává až po určité době trvání těhotenství.

<sup>54</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 297.

<sup>55</sup> § 40 ods. 6 zákona č. 311/2001 Z. Z. zákoník práce - znenie účinné od 2. 1. 2016.

§ 40 odst. 6 ze slovenského zákoníku práce, pokud žena zákonem stanoveným způsobem neoznámí své těhotenství, nemůže jí být přiznána zvláštní právní ochrana. Dle výše uvedeného bych pro zajištění ochrany zdraví matky i dítěte navrhovala v tomto případě rozšíření daného ustanovení o stanovení požadavku oznámení těhotenství s implicitně danou lhůtou formou neurčitého pojmu.<sup>57</sup>

### 3.1.3 Informační povinnost v ozbrojených složkách

U služebního poměru vojáka z povolání zákon přímo určuje vojákyňi povinnost neprodleně oznámit a doložit skutečnosti rozhodné o jejím těhotenství, o kojení dítěte či délce lhůty po porodu<sup>58</sup> pro určení zákazu určitých činností vztahujících se k jejímu služebnímu zařazení.<sup>59</sup> Při porovnání se zákoníkem práce je ustanovení v zákoně č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání (dále jen zákon o vojácích z povolání) vhodnější variantou z důvodu zabezpečení včasné ochrany matky i dítěte a odstranění kolize s neposkytnutím ochrany.

## 3.2 Ochranná opatření

Zaměstnankyně má právo na ochrannou funkci, a to s ohledem na její případné těhotenství či zdravotní způsobilost. V ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce se uvádí, že zaměstnavatel je povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázanou práci a práci, jejíž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Proto případná požadovaná informace o těhotenství není v tomto případě v souladu se zákonem a zákonnou ochranou považována jako diskriminační jednání.<sup>60</sup> V případě vykonávané práce, která je pro těhotnou ženu, kojící zaměstnankyni, zaměstnankyni-matku do konce devátého měsíce po porodu nebo na základě lékařského posudku zakázána,<sup>61</sup> je zaměstnavatel povinen ji převést na jinou práci.<sup>62</sup>

---

<sup>56</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. 192 s. ISBN 978-80-87576-92-2. s. 45.

<sup>57</sup> Např. neprodleně o prokazatelném zjištění.

<sup>58</sup> Do ukončené devátého měsíce od porodu.

<sup>59</sup> § 41 odst. 7 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

<sup>60</sup> JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. 130 s. ISBN 978-80-7478-337-1. s. 24.

<sup>61</sup> § 238 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>62</sup> § 41 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

### 3.2.1 Převedení na jinou práci

Po obdržení informace o těhotenství či předložení lékařského posudku zaměstnavatel vyhodnotí vykonávanou práci zaměstnankyně. Ženy mají zakázáno vykonávat určité druhy práce či pracovat na určitých pracovištích z důvodu ohrožení jejich mateřství či zdraví v souladu ustanovením § 238 zákoníku práce zvláštním předpisem.<sup>63</sup> V případě, že koná těhotná zaměstnankyně zakázanou práci, je zaměstnavatel povinen ji převést na jinou vhodnou práci.<sup>64</sup> Ochrana je aplikována po celou dobu těhotenství či jiných překážek v práci,<sup>65</sup> a to již bez vydání souhlasu ženy. Její nové zařazení musí odpovídat jejímu zdravotnímu stavu a pokud možno i její kvalifikaci.<sup>66</sup> Právo se zde přetváří na povinnost konat jinou vhodnou práci či strpět provedení takového úkonu. Nová povinnost vzniká z důvodu zachování ochrany zdraví ženy a dítěte, přičemž je upřednostněn zájem společnosti. Z důvodu zákonné povinnosti zde nedochází ke změně pracovní smlouvy, ale i přesto v případě převedení na jinou práci je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnankyni písemné potvrzení o důvodech a celkové době převedení.<sup>67</sup> V případě nepřevedení na jinou vhodnou práci jde o překážku na straně zaměstnavatele a zaměstnankyni vzniká nárok na vyplácení náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku.<sup>68</sup>

### 3.2.2 Vyrovnávací příspěvek při převedení na jinou práci

Dle nových pracovních podmínek,<sup>69</sup> dosáhne-li zaměstnankyně při práci, na niž byla převedena, bez svého zavinění nižšího výdělku než na dosavadní práci, poskytne se vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávacím příspěvkem.<sup>70</sup> Tento vyrovnávací příspěvek se vyplácí těhotným zaměstnankyním za kalendářní dny, v nichž trvalo převedení na jinou práci, nejdéle do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Ve stanovených případech se vyplácí též matkám po

---

<sup>63</sup> Vyhláška č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích).

<sup>64</sup> V souladu s ustanovením § 41 odst. 1 písm. c) a § 239 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>65</sup> Zdravotní způsobilost, kojení, délka doby po porodu a další dle zvláštního předpisu.

<sup>66</sup> § 41 odst. 6 zákoníku práce.

<sup>67</sup> § 41 odst. 7 zákoníku práce.

<sup>68</sup> JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. 130 s. ISBN 978-80-7478-337-1. s. 40.

<sup>69</sup> Uvedených ustanovení v odst. 1 a 3 § 239 zákoníku práce.

<sup>70</sup> §§ 42 – 44 Zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

porodu při převedení na jinou práci do konce 9. měsíce po porodu či kojícím ženám po zákonem stanovenou dobu. Aby mohla být dávka vyplácena, musí zaměstnankyně předat žádost o dávku<sup>71</sup> svému zaměstnavateli.<sup>72</sup>

### **3.2.3 Pracovní podmínky pro těhotné vojákyně z povolání**

Pokud se týká služebního poměru vojákyně z povolání, Ministerstvo obrany stanoví vyhláškou činnosti a pracoviště, které jsou pro těhotné vojákyně, vojákyně do konce devátého měsíce po porodu a kojící vojákyně zakázány,<sup>73</sup> a také činnosti, které by škodily jejímu organismu či by narušily její mateřství.<sup>74</sup>

Pokud vojákyně nemůže z důvodu těhotenství vykonávat službu ve svém služebním zařazení, je určena do dispozice služebního orgánu, kde plní služební úkoly podle rozkazů nadřízeného.<sup>75</sup> Po dobu dispozice je vojákyni zachován služební plat.<sup>76</sup>

## **3.3 Další oprávnění těhotných zaměstnankyň**

K dalším relevantním oprávněním jistě patří práce v noci, kratší týdenní pracovní doba, práce přesčas, pracovní cesty či přeložení.

### **3.3.1 Práce v noci a kratší pracovní doba**

Mezi zákonem zakotvené požadavky, o které může nejen<sup>77</sup> těhotná zaměstnankyně požádat, je stanovení kratší týdenní pracovní doby nebo jiné vhodné úpravy pracovní doby.<sup>78</sup> Zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět.

Je zde zákonem stanovena výjimka pro zaměstnavatele, již jsou vážné provozní důvody, které nejsou zákonem specifikovány. Při zevšeobecnění judikatury, kde se vyjádřil Nejvyšší soud ČR v rozsudcích ze dne 5. 6. 2006, sp. zn. 21 Cdo 612/2006 a rovněž ze dne 17. 12. 2003 sp. zn. 21 Cdo 1561/2003: *odmítá-li zaměstnavatel vyhovět žádosti, musí před soudem prokázat vážné provozní důvody, kde je rozhodující, jaký by představoval zásah do provozu zaměstnavatele skutečnost, že by zaměstnanci byla povolena požadovaná kratší*

<sup>71</sup> Žádost o dávku zpravidla vystavuje lékař.

<sup>72</sup> MPSV ČR. *Peněžitá pomoc v mateřství; Rodičovský příspěvek*. 1. vyd. [Praha]: Úřad práce ČR: 2014. 12 s. ISBN 9788087039373. s. 9.

<sup>73</sup> § 41 odst. 8 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

<sup>74</sup> § 41 odst. 6 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

<sup>75</sup> § 10 odst. 2 písm. c) zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

<sup>76</sup> § 68i zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

<sup>77</sup> Toto právo se vztahuje i zaměstnance pečující o dítě do 15 let.

<sup>78</sup> § 241 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

*pracovní doba*. Obecně lze konstatovat, že zaměstnavatel by nemohl plnit své úkoly.<sup>79</sup>

Na základě požadavku těhotné ženy, která vykonává noční směny, je povinnost zaměstnavatele převést takovou zaměstnankyni do denních směn.<sup>80</sup> Rovněž je též povinen<sup>81</sup> přihlížet k potřebám při zařazování zaměstnanců do směn.<sup>82</sup>

### 3.3.2 Práce přesčas, vyslání na pracovní cesty, přeložení

Zákonodárce též myslel na práci přesčas, která by mohla činit těhotné zaměstnankyni značné fyzické, ale i psychické obtíže, a proto stanovil absolutní zákaz.<sup>83</sup> Při větší míře prosazování autonomie vůle<sup>84</sup> s ohledem na povolení vykonávání noční práce se zde naskytá otázka, zda neponechat v tomto směru na rozhodnutí těhotné ženy, zda bude chtít vykonávat práci přesčas. Při srovnání slovenské právní úpravy má v tomto ohledu slovenská zaměstnankyně právo pracovat přesčas na základě svého souhlasu.<sup>85</sup> Zde bych se přiklonila k názoru smluvního principu, kde by práci přesčas zaměstnavatel nemohl nařídit, ale po vzájemné dohodě by mohla těhotná zaměstnankyně tuto práci vykonávat.<sup>86</sup> Je na zvážení, zda noční práce je pro těhotnou zaměstnankyni méně riziková než práce přesčas. Oba druhy řešení by měly podléhat uvědomění a odpovědnosti obou rodičů, aby nepodlehli nutnosti zajištění finančních prostředků na úkor zdraví matky a dítěte.<sup>87</sup>

Další ochrana spočívá ve formě vysílání těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti do věku 8 let na pracovní cesty<sup>88</sup> mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště, které mohou být uskutečněny jen s jejich souhlasem. V tomto případě jde o kvalifikovaný souhlas, který se musí uskutečnit před započítáním každé pracovní cesty. Pokud se jedná o již zapracovaný

---

<sup>79</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. 192 s. ISBN 978-80-87576-92-2. s. 63-65.

<sup>80</sup> § 41 odst. 1 písm. g) a § 239 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>81</sup> § 241 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>82</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 298.

<sup>83</sup> § 241 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>84</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2014. ISBN 978-80-7380-507-4. s. 47.

<sup>85</sup> § 164 odst. 3 zákoník práce Sk.

<sup>86</sup> § 241 odst. 3 věta druhá zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>87</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. 192 s. ISBN 978-80-87576-92-2. s. 50.

<sup>88</sup> § 240 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

souhlas v pracovní smlouvě,<sup>89</sup> nelze jej vnímat v tomto případě jako dostatečný.<sup>90</sup> Zde bych ráda poukázala na chybějící ochranná ustanovení ve slovenském zákoníku práce ohledně vyslání na pracovní cestu. Byť je ve slovenské úpravě zabezpečen obecný souhlas zaměstnance s vysláním na pracovní cestu, nevztahuje se to, pokud to vyplývá z povahy dohodnutého druhu práce, na místa výkonu práce, či místa dohodnutá v pracovní smlouvě. A proto zde spatřuji nevýhodu oproti naší právní úpravě a možné komplikace pro slovenskou zaměstnankyni či zaměstnance. Naše právní úprava ve zmíněných ustanoveních rozšiřuje adresáty ochrany i pro osamělé zaměstnankyně, zaměstnance pečující o dítě do 15 let.<sup>91</sup>

Nedílnou součástí ochrany je i ustanovení § 43 zákoníku práce ve spojitosti s přeložením k výkonu práce do jiného místa, které je závislé na rozhodnutí zaměstnance.

### 3.3.3 Příznivé pracovní podmínky u ozbrojených sil

Příznivé pracovní podmínky stanovují ozbrojené síly i pro těhotné a kojící vojákyně, vojákyně do konce 9. měsíce po porodu. V zákoně o vojácích z povolání je zakotven zákaz určování (výše uvedené) vojákyně do služeb, jejichž výkon podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství či mateřství.<sup>92</sup> S tím je dále spjato určování těhotné vojákyně<sup>93</sup> do nočních služeb, do služeb konaných nad základní týdenní dobu služby a do služební pohotovosti, která může být určena *jen s jejím souhlasem*.<sup>94</sup> Souhlas je vyžadován i u přeložení, odvelení a vyslání na služební cesty.<sup>95</sup> Specifičtější je vyslání na služební cesty, neboť zákon hovoří o vyslání *nad* základní dobu služby.

Další odlišností oproti zákoníku práce je stanovení kratší týdenní doby služby, jež není přímo zakotvena jako ochrana pro těhotné vojákyně.<sup>96</sup> Vojákyně musí podat žádost s doložením závažného důvodu, poté služební orgán posoudí, zda stanovení kratší doby služby nebrání důležitému zájmu služby.<sup>97</sup> Při srovnání se zákoníkem práce je zákon o vojácích z povolání ve větší části vůči vykonávané službě vojákyně z povolání benevolentnější v ohledu principu autonomie vůle, jak

<sup>89</sup> Tzv. obecný souhlas.

<sup>90</sup> Souhlas mohl být dohodnut v době, který nyní neodpovídá skutečným, např. těhotenství.

<sup>91</sup> § 240 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>92</sup> § 41 odst. 1 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

<sup>93</sup> Právní úprava rozšiřující o vojákyni pečující o dítě mladšího 1 roku, platí i pro kojící vojákyně.

<sup>94</sup> § 41 odst. 2 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

<sup>95</sup> § 41 odst. 3 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

<sup>96</sup> A další vojákyně dle zákona požívající ochrany.

<sup>97</sup> § 25 odst. 2 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

se vojákyne rozhodne současně s kogentně stanovenými povinnostmi, jenž určí právní jistotu pro služební poměr. V našem případě se jedná o záležitost projevu vůle. „Projev vůle musí být takový, aby z něho bylo možno zjistit, jaký je obsah vůle jednající osoby. Zákon tedy požaduje, aby projev vůle byl srozumitelný a určitý. V pracovněprávních vztazích se značně široce vyžaduje písemná forma právního jednání.“<sup>98</sup> Největší odlišnost je v noční práci a v práci přesčas, kde zákoník práce buď práci přímo zakazuje,<sup>99</sup> nebo si zaměstnankyně o změnu musí požádat.<sup>100</sup>

### 3.4 Ochrana před skončením pracovního poměru

Tento právní nástroj ochrany v sobě obsahuje období, během kterého je těhotná zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o dítě pod zvýšenou ochranou proti ztrátě zaměstnání a obcházení zvláštních pracovních podmínek, tzv. „ochranná doba“. Zároveň ale tato ochranná doba nebrání rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance. Tato ochrana se nevztahuje na pracovní vztahy sjednané na dobu určitou, zde končí pracovní poměr uplynutím sjednané doby.

#### 3.4.1 Zákaz výpovědi

Pokud se jedná o zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele, ustanovení zákoníku práce jsou kogentní. K prvnímu ustanovení patří § 361 odst. 1 zákoníku práce,<sup>101</sup> od kterých se není možné odchýlit, a dále především § 53 odst. 1 písm. d), který je přímo zaměřen na těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně<sup>102</sup> čerpající mateřskou a rodičovskou dovolenou. Tato ochrana platí po celou dobu trvání zákonem stanovených skutečností.<sup>103</sup> V případě těhotenství je irelevantní, zda byl zaměstnavatel o těhotenství informován. Jak uvádí stanoviska judikatury,<sup>104</sup> je rozhodující stav, který je v době, kdy byla dána výpověď, přesněji kdy byla doručena výpověď zaměstnanci.<sup>105</sup> V situaci, kdy výpovědní

---

<sup>98</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2014. 159 s. ISBN 978-80-7380-507-4. s. 55.

<sup>99</sup> Práce přesčas § 241 odst. 2, věta první zákoníku práce.

<sup>100</sup> § 239 odst. 1 věta druhá zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>101</sup> Jde o zapracování předpisů Evropského společenství, odchýlení lze jen ve prospěch zaměstnance.

<sup>102</sup> U rodičovské dovolené vztaheno též na zaměstnance.

<sup>103</sup> Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená.

<sup>104</sup> Nejčastěji uváděn rozsudek KS v Bratislavě sp. 8 Co 730/66 (Rc 74/1967).

<sup>105</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. 192 s. ISBN 978-80-87576-92-2. s. 124.



doba zasáhne do ochranné doby, tak se tato doba nezapočítává.<sup>106</sup> Pracovní poměr v tomto případě skončí až po ukončení ochranné lhůty a doběhnutí výpovědní lhůty. Rozvázání pracovního poměru v ochranné lhůtě při výše uvedených skutečnostech je důvodem k neplatnosti.<sup>107</sup>

Avšak v případě sdělení zaměstnavateli, že již nemá zájem o pokračování pracovního poměru, může být řádně ukončen<sup>108</sup> i v ochranné době.<sup>109</sup>

Slovenská právní úprava toto ustanovení rozšiřuje o osamělé zaměstnankyně a zaměstnance, kteří pečují o dítě do tří let věku dítěte.<sup>110</sup>

Mám zato, že tato právní ochrana může velmi pomoci v jistotě zaměstnání právě pro tyto rodiče, kteří zůstávají v mnohdy nelehkých finančních situacích s větší možností diskriminace a neochoty zaměstnavatelů.

### 3.4.2 Výjimky pro rozvázání pracovního poměru v ochranné době

I zde existují výjimky, které rozvádí ustanovení § 54 písm. a) a c) zákoníku práce. Upřesňuje jediné důvody, kdy se v ochranné době může rozvázat pracovní poměr výpovědí. Jedná se organizační důvody,<sup>111</sup> kde dochází ke zrušení či přemístění zaměstnavatele nebo jeho části.<sup>112</sup>

Jako druhou výjimku pro rozvázání pracovního poměru výpovědí lze uvést, kdy jsou u těhotné zaměstnankyně dány důvody,<sup>113</sup> pro které by s ní zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr.<sup>114</sup> To v tomto případě značí chování hrubě neslučitelné s výkonem práce,<sup>115</sup> porušení pracovní povinnosti nebo pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin.<sup>116</sup> Platí zde však absolutní zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní.<sup>117</sup>

Výpověď ani okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele zákonodárce absolutně zakazuje pro zaměstnankyně na mateřské

---

<sup>106</sup> § 53 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>107</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2014. 159 s. ISBN 978-80-7380-507-4. s. 117-118.

<sup>108</sup> Zákoník práce, pozn. 106.

<sup>109</sup> JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. 130 s. ISBN 978-80-7478-337-1. s. 30.

<sup>110</sup> § 64 ods. 1 písm. d) zákona č. 311/2001 Z. Z. zákoník práce - znenie účinné od 2. 1. 2016.

<sup>111</sup> § 52 písm. a) a b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>112</sup> Jedná se pouze o přemístění, které je mimo místo, jež bylo sjednáno v pracovní smlouvě jako místo výkonu práce.

<sup>113</sup> § 54 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>114</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 298.

<sup>115</sup> § 55 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>116</sup> § 52 odst. 1 písm. g) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>117</sup> § 55 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

dovolené a pro zaměstnankyně a zaměstnance<sup>118</sup> v době rodičovské dovolené.<sup>119</sup> Z důvodu lepších předpokladů pro zapojení rodičů do pracovního procesu mohou využít této ochrany proti rozvázání pracovního poměru oba současně. Podmínkou je dodržení péče o dítě do zákonem stanoveného věku. Slovenský zákoník práce to rozšiřuje o adresáty ochrany o osamělého zaměstnance či zaměstnankyni pečující o dítě mladší tří let.<sup>120</sup>

Nelze také zapomínat na ukončení pracovního poměru ve zkušební době, kdy lze zrušit pracovní poměr z různých důvodů, či bez důvodu. Avšak důvod těhotenství zaměstnankyně pro ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je ve zkušební době e zakázán. Znamenalo by to diskriminační jednání, jež je v rozporu se základními zásadami pracovního práva,<sup>121</sup> na které upozornil v judikatuře i Nejvyšší soud.<sup>122</sup>

### 3.4.3 Ochrana před propuštěním ze služebního poměru

Největší úskalí a pocit velké nejistoty pro vojákyni potažmo vojáka představuje služební poměr na dobu určitou. Služební poměr je prodloužován pouze na základě rozhodnutí služebního orgánu, kde zákon nestanovuje limity možnosti opakování prodloužení tak, jak je tomu u pracovního poměru na dobu určitou.<sup>123</sup> Při řešení otázky změny doby trvání služebního poměru vstupuje do rozhodnutí několik faktorů: 1) organizační a mobilizační změny a s tím často spojený nový personální záměr vedoucího organizačního celku 2) splnění kvalifikační požadavků kladených na služební místo (v případě nesplnění je stanoven na délku prodloužení limitu<sup>124</sup> nařízením náčelníka generálního štábu AČR) 3) na základě služebního hodnocení za poslední 3 roky. Veškeré výše uvedené faktory posuzuje státní tajemník v MO, na základě kterých uděluje souhlas vojákům s případným prodloužením doby trvání služebního poměru. Při udělení souhlasu vydá oprávněný příslušný služební orgán rozhodnutí o změně doby trvání služebního poměru. Pro naše téma interní předpis stanovuje

<sup>118</sup> Po dobu, kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

<sup>119</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 299.

<sup>120</sup> § 64 ods. 1 písm. d) zákona č. 311/2001 Z. Z. zákoník práce - znenie účinné od 2. 1. 2016.

<sup>121</sup> § 1a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>122</sup> Evropský parlament. *Zpráva o uplatňování 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* [online]. 28. srpna 2015, s. 29 [cit. 2016-02-19]. Dostupné z WWW: <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=//EP//TEXT+REPO RT+A8-2015-0213+0+DOC+XML+V0//CS>>.

<sup>123</sup> § 39 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>124</sup> Např. v případě nesplnění jazykových požadavků lze prodloužit maximálně do 31. 12. 2019.

*možnost*<sup>125</sup> služebnímu orgánu prodloužit dobu trvání služebního poměru pro vojákyně a vojáky pouze s délkou rodičovské dovolené na základě podané žádosti o její udělení.

Ochrana před vydáním rozhodnutí o propuštění ze služebního poměru je stanovena pro těhotné, kojící vojákyně, dále vojákyně do konce 9. měsíce po porodu,<sup>126</sup> ale taktéž pro ochranu vojáka i vojákyně po dobu čerpání rodičovské dovolené.<sup>127</sup> Je zde k zamyšlení, že zákonodárce tak jako u zákoníku práce výslovně nezmněl dobu čerpání mateřské dovolené. Dle mé dedukce tuto ochranu zahrnuje pod pojem vojákyně do konce devátého měsíce po porodu, jenž pokryje dobu mateřské dovolené, ale zároveň oproti zákoníku práce rozšiřuje okruh osob zákonem chráněných.

Tak jako u zákoníku práce jsou i zde výjimky, pro něž lze vydat rozhodnutí o propuštění.<sup>128</sup> Jsou zde uvedeny i poněkud velmi odlišné důvody propuštění oproti zákoníku práce. Jako stručný enumerativní příklad mohu uvést, že se jedná o vojáka, který se stal členem politické strany, politického hnutí nebo odborové organizace, vykonával výdělečnou činnost bez souhlasu služebního orgánu nebo činnost odpovědného zástupce podle zvláštních právních předpisů, je členem statutárních nebo kontrolních orgánů právnických osob, které provozují podnikatelskou činnost, či podporuje, propaguje nebo sympatizuje s hnutím, které prokazatelně směřuje k potlačování práv a svobod člověka nebo hlásá národnostní, náboženskou anebo rasovou zášť nebo zášť vůči jiné skupině osob a další.

---

<sup>125</sup> Čl. 9 Rozkazu ministra obrany č. 63/2015 ze dne 23. června 2015 *Některá ustanovení o průběhu služby vojáků z povolání.*

<sup>126</sup> § 20 odst. 1 písm. b) zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

<sup>127</sup> § 20 odst. 1 písm. c) zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

<sup>128</sup> § 20 odst. 2 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

## 4 Postavení žen v souvislosti s mateřskou dovolenou

Odchod na mateřskou dovolenou je jedním z velkých, mnohdy i prvních milníků, při nichž se žena cítí rozporuplně. Na jedné straně se těší na narození potomka spolu s novým obdobím svého života a na straně druhé prožívá určité obavy spojené s možnou ztrátou zaměstnání. Jelikož nejen stát, ale celá společnost se shodla, že mezi nejdůležitější prvky pracovněprávní ochrany patří i zaměření na podporu rodičovství, z toho důvodu existují určité instituty právní ochrany, které budou blíže rozebírány u jednotlivých níže uvedených situací.

Jako první všeobecnou podporu mohu uvést zajištění poskytnutí pracovního volna k plnění rodičovských povinností jak zaměstnaným ženám, tak i mužům spolu s finanční podporou, která je pro rodiče zabezpečena dávkou nemocenského pojištění<sup>129</sup> či případnou dávkou státní sociální podpory.<sup>130</sup> Z právního hlediska je mateřská dovolená považována za důležitou osobní překážku v práci<sup>131</sup> v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě. Proto je zaměstnavatel ze zákona povinen nepřítomnost zaměstnankyně v práci po dobu čerpání mateřské dovolené omluvit. Z toho vyplývá, že zaměstnankyni či zaměstnanci nenáleží mzda, jsou však hmotně zabezpečeni podle předpisů o nemocenském pojištění, pokud splňují dané podmínky. Hrazenou dávkou z nemocenského pojištění nahrazující příjem je peněžitá pomoc v mateřství,<sup>132</sup> která se vyplácí současně s délkou mateřské dovolené, popřípadě u muže s omezenou jasně definovanou částí rodičovské dovolené. Tato dávka je regulována a omezena svojí maximální výší a s tím souvisí i přímá úměra k předchozímu výdělku.

### 4.1 Mateřská dovolená

Mezi dlouhodobě zavedené pracovněprávní instituty v souvislosti s rodičovstvím je mateřská dovolená. Tato „dovolená“ chrání zaměstnankyně v období už pokročilého těhotenství, porodu včetně šestinedělí souhrnně až po dobu 28 týdnů, při narození dvou a více dětí se doba prodlužuje až na 37 týdnů.<sup>133</sup>

---

<sup>129</sup> Peněžitá pomoc v mateřství – označuje dávku nemocenského pojištění dle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

<sup>130</sup> Ve formě například rodičovského příspěvku, přídatků na dítě.

<sup>131</sup> § 191 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>132</sup> § 32 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

<sup>133</sup> § 195 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Z ustanovení zákoníku práce<sup>134</sup> vyplývá určení maximálních a minimálních limitů čerpání mateřské dovolené a případné podmínky pro krácení stanovené doby.<sup>135</sup>

Při komparaci české a slovenské právní úpravy pro mateřskou dovolenou můžeme jen ve stručnosti konstatovat, že na Slovensku mají o 6 týdnů delší nárok na mateřskou dovolenou.<sup>136</sup> Oproti naší právní úpravě stále rozlišují rozšiřující nárok pro osamělou zaměstnankyni,<sup>137</sup> jenž činí další 3 týdny navíc. Rozdíl mezi naší a slovenskou osamělou zaměstnankyní je v nároku na dalších 9 týdnů mateřské dovolené, které by zajisté ocenily i naše osamělé ženy, protože právě v těchto nelehkých chvílích je možnost přivýdělků téměř nemožná.

## 4.2 Nástup a úprava délky mateřské dovolené

Nastoupení na mateřskou dovolenou je *zpravidla*, jak uvádí zákoník práce, šest až osm týdnů před očekávaným porodem. Tím je jasně řečeno, že to není povinnost zaměstnankyně přesně takto nastoupit, ale záleží na jejím projevu vůle. *„Postatou právního jednání je vůle jednajících osoby, která je navenek projevena. Chybí-li vůle, nejedná se o právní jednání. Vůle jednajících osoby musí být tedy svobodná (prostá násilí) a vážně míněná a prostá omylu.“*<sup>138</sup> Zaměstnankyně při nastoupení na mateřskou dovolenou realizuje své právo na pracovní volno, kde zákoník práce upřesňuje, odkdy může být realizováno. Rozhodující je datum porodu, který stanoví lékař a poté potvrdí do stanoveného tiskopisu<sup>139</sup> pro poskytnutí peněžité pomoci v mateřství. S tím bezprostředně souvisí povinnost zaměstnance v souladu s ustanovením § 206 zákoníku práce *včas* požádat o poskytnutí pracovního volna s prokázáním překážky v práci, v našem případě odchod na mateřskou dovolenou. Například slovenský zákoník práce stanovuje na základě písemného oznámení s explicitně danou lhůtou jednoho měsíce před předpokládaným dnem nástupu, ukončení, přerušeni mateřské, tak i rodičovské dovolené.<sup>140</sup>

Ze své praxe znám mnohé případy, kde potvrzenou žádost lékaře vystavil až jeden den či přímo v den nároku na odchod na mateřskou dovolenou. V těchto

<sup>134</sup> § 195 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>135</sup> § 195 odst. 3 druhá věta zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>136</sup> § 166 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. zákonník práce - znenie účinné od 2. 1. 2016.

<sup>137</sup> v § 40 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. zákonník práce - znenie účinné od 2. 1. 2016 je uvedena definice osamělé zaměstnankyně.

<sup>138</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2014. 159 s. ISBN 978-80-7380-507-4. s. 55.

<sup>139</sup> Žádost o poskytnutí peněžité pomoci v mateřství.

<sup>140</sup> § 166 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. zákonník práce - znenie účinné od 2. 1. 2016.

případech může mnohdy dojít k nepříjemnému postavení zaměstnavatele, který se nemůže dostatečně připravit na dané okolnosti. Jak jsem již v práci uvedla, legislativa neupravuje povinnost informovat o těhotenství a taktéž pouze určuje neurčitým pojmem „včas“ požádat o uvolnění. V tomto případě zde vidím nedostatečnou ochranu zaměstnavatele, která by měla být dodatečně upravena a lépe definována tak, jak tomu je například ve slovenské úpravě.

Rovněž bych ráda uvedla i situaci, kdy zaměstnankyně nevyužije stanoveného termínu pro nastoupení či využití celé délky poskytované mateřské dovolené dle zákoníku práce. Toto může mít více příčin. Jako první důvod můžeme uvést předčasný porod. V tomto ohledu má zaměstnankyně nárok na celou uvedenou délku mateřské dovolené ode dne porodu.<sup>141</sup>

Další důvody jsou již spojeny s krácením délky nároku na mateřskou dovolenou. Jedná se o dobu kratší než 6 týdnů před plánovaným porodem, kdy zaměstnankyně setrvá v zaměstnání, poté jí přísluší jen 22 týdnů (popřípadě 31 týdnů<sup>142</sup>) mateřské dovolené ode dne porodu. Podobné je to u dřívějšího návratu z mateřské dovolené. Pokud se matka vrátí na mateřskou dovolenou, doba výkonu práce se jí odčítá z celkového nároku na mateřskou dovolenou.

Při položené otázce, zda nástup na mateřskou dovolenou je právo, nebo povinnost, lze dle výše uvedeného dovodit, že jde o povinnost. Zákoník práce kogentně stanoví, že délka mateřské dovolené v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit dříve ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.<sup>143</sup>

### **4.3 Možnost péče otce o narozené dítě**

Z důvodu již probíhajících změn v celé společnosti je od ledna 2009 umožněno otci pečovat o narozené dítě zákonem o nemocenském pojištění spolu se zákoníkem práce, a to rozšířené o podmínku od 1. 1. 2012 v rozsahu nejméně 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích. Na základě písemné dohody o péči o dítě uzavřené s matkou dítěte má nárok i zaměstnanec čerpat peněžitou pomoc v mateřství.<sup>144</sup> Tato doba je limitována uplynutím nejméně šesti týdnů ode dne

---

<sup>141</sup> § 195 odst. 3 první věta zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>142</sup> Jde-li o zaměstnankyni, která porodila 2 nebo více dětí.

<sup>143</sup> § 195 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>144</sup> Při splnění stejných požadavků, jako je vyplácena dávka u zaměstnankyně, která nyní čerpá mateřskou dovolenou.

porodu a maximální délkou 22 týdnů (u více narozených dětí 31 týdnů).<sup>145</sup> S tím souvisí ukončení vyplácení dávky matce dítěte.<sup>146</sup>

Ráda bych zde reagovala na aktuální téma ohledně zpracovaného a předkládaného návrhu ministryně práce a sociálních věcí ohledně vzniku nové dávky nemocenského pojištění – otcovskou poporodní péčí tzv. „otcovskou“. Jedná se o výplatu dávky v rozsahu 7 kalendářních dnů, uplatněné do šesti týdnů po porodu. Tato dávka je obdobná dávce peněžité pomoci v mateřství.<sup>147</sup> Dle mého názoru se jedná se dávkou průlomovou ve vztahu se současným umožněním omluveného pracovního volna a vyplácením dávek oběma rodičům zároveň. Nyní mohou otcové uplatnit pouze nárok na pracovní volno na převoz ženy do porodnice a poté zpět na dobu nezbytně nutnou, jež je placené. V případě přítomnosti u porodu musí využít neplacené volno.<sup>148</sup> Dále bylo v článku uvedeno, že touto dávkou již disponuje 20 z 28 členských států Evropské unie. Mezi osm států, které tuto dávku nemají zavedenou, patří především naši sousedé Německo, Rakousko a i Slovensko. Někteří zaměstnavatelé nabízí již dnes pro nastávající otce benefit v podobě dvou až tří dnů placeného volna.

#### 4.4 Čerpání dovolené po skončení mateřské dovolené

Výpočet délky dovolené je často spojován s řadou otázek a nejasností. Rozhodla jsem se v této části pouze stručně seznámit se základními nároky a možnými alternativami, přičemž se raději zaměřím na odlišnosti u čerpání dovolené v rámci služebního poměru vojáka z povolání.

Pokud zaměstnankyně odpracovala u jednoho zaměstnavatele nejméně 60 dní v kalendářním roce, náleží jí celý nárok na řádnou dovolenou v poskytované délce zaměstnavatelem, tj. nejméně 4 týdny dovolené.<sup>149</sup> Pokud nepracovala v pracovním poměru po celý kalendářní rok, náleží jí pouze poměrná část dovolené.<sup>150</sup> Podstatné pro určení délky dovolené je, zda vznik nároku na dovolenou je za kalendářní rok, nebo za odpracované dny. Z ustanovení zákoníku

---

<sup>145</sup> Nemocenské pojištění v roce 2015: Peněžité pomoci v mateřství. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2016-02-29]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/7#dsnp>>.

<sup>146</sup> § 198 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>147</sup> Nová dovolená: sedm dní volna pro čerstvé otce. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí: Napsali o nás* [online]. 2016 [cit. 2016-02-29]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/23554>>.

<sup>148</sup> Odst. 6 přílohy Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

<sup>149</sup> § 213 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>150</sup> § 212 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

práce<sup>151</sup> vyplývá, že pokud zaměstnankyně<sup>152</sup> požádá o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět. Při takto podané žádosti nelze tuto dovolenou krátit z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené.<sup>153</sup> Krátit lze pouze dovolenou, pokud mateřská dovolená navazovala na předchozí rodičovskou dovolenou či zaměstnankyně nastoupila v průběhu roku.<sup>154</sup>

K možnosti vyčerpání dovolené je také podstatné podat žádosti.<sup>155</sup> Dle praxe je často spojována zároveň s poskytnutím informace o rozsahu čerpání rodičovské dovolené jako neplaceného pracovního volna. Pokud není zažádáno o dovolenou, bude tato dovolená určena zaměstnavatelem po ukončení rodičovské dovolené.<sup>156</sup>

Řádná dovolená u služebního poměru vojáka z povolání je specifická oproti klasickému pracovnímu poměru ve smyslu vzniku nároku na řádnou dovolenou a jeho krácení při podané žádosti o čerpání rodičovské dovolené. Voják dle zákona nemá žádnou stanovenou podmínku odpracovat v kalendářním roce určitý počet dnů pro vznik nároku na řádnou dovolenou v délce 37 kalendářních dní. Zde je limitující pouze vznik služebního poměru, který by tento nárok krátil.<sup>157</sup> Požádá-li vojákyně<sup>158</sup> o čerpání řádné dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na konec mateřské dovolené, musí jí být služebním orgánem vyhověno.<sup>159</sup> Nárok na řádnou dovolenou je v daném roce krácena o poskytnutí rodičovské dovolené, o kterou si vojákyně zažádala. Řádná dovolená se krátí<sup>160</sup> při rodičovské dovolené za prvních 120 dnů a za každých dalších 30 dnů o jednu dvanáctinu. Rodičovská dovolená je pojmána jako událost, a proto se nárok na řádnou dovolenou krátí vždy oproti ustanovení zákoníku práce.

Rovněž bych ráda upozornila na úskalí v podobě výše zmíněného čerpání dovolené s ohledem na případně podanou výpověď zaměstnavatelem, kdy tato

---

<sup>151</sup> § 217 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>152</sup> Toto ustanovení se vztahuje i na zaměstnance na rodičovské dovolené, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

<sup>153</sup> § 223 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>154</sup> JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 199 s. ISBN 978-80-7478-518-4. s. 53-55.

<sup>155</sup> Pavlátová, pozn. 98, s. 55.

<sup>156</sup> § 218 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>157</sup> § 32 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

<sup>158</sup> Totéž se vztahuje na vojáka, který čerpal rodičovskou dovolenou, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

<sup>159</sup> § 33 odst. 6 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

<sup>160</sup> § 35 odst. 1 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.



doba nespadá pod ochrannou lhůtu zaměstnance, a proto běží výpovědní lhůta. Oproti tomu má zde výhodu vojákyně z povolání, která je chráněna do devátého měsíce po porodu či pokud kojí,<sup>161</sup> kromě výjimek uvedených v ustanovení § 20 odst. 2 zákona o vojácích z povolání.

#### 4.5 Návrat do zaměstnání po ukončení mateřské dovolené

Ustanovení zákoníku práce kogentně stanovuje nejkratší dobu trvání mateřské dovolené v souvislosti s porodem a nařizuje, že nesmí v žádném případě skončit ani být přerušena<sup>162</sup> před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.<sup>163</sup> Při ukončení mateřské dovolené s návratem zaměstnankyně do práce má zaměstnavatel za povinnost poskytnout původní pracovní místo, pracoviště.<sup>164</sup> V případě odpadnutí původní práce či zrušení pracoviště musí nabídnout místo odpovídající pracovní smlouvě. V situaci, kdy nelze dle výše zmíněného přidělit práci, je možná dohoda změny pracovní smlouvy. Pokud nedojde k dohodě, jde o překážku na straně zaměstnavatele a zaměstnankyni náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel také nesmí nařídít práci přesčas pro zaměstnance pečující o dítě mladší jednoho roku.<sup>165</sup> Ze své praxe bych uvedla, že zaměstnavatel již před ukončením mateřské dovolené kontaktuje zaměstnankyni pro zjištění její aktuální<sup>166</sup> představy o návratu do zaměstnání či případného poskytnutí dalšího pracovního volna ve formě rodičovské dovolené. Zde velmi záleží na zaměstnavateli, zda umožňuje flexibilní či alternativní formy zaměstnání, které zaměstnankyně může využít. Jedná se taktéž o stanovení kratší týdenní pracovní doby nebo o jinou vhodnou úpravu pracovní doby.

#### 4.6 Přestávky na kojení

Pokud zaměstnankyně chce využít přestávky na kojení,<sup>167</sup> je vhodné se se zaměstnavatelem včas dohodnout, a to nejlépe písemnou formou s příloženým potvrzením od lékaře, byť to zákon nepožaduje. *„Písemná forma právního jednání může však být mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ujednána i pro případ, kdy zákoník práce sám písemnou formu nepožaduje, popř. smluvní strana se může*

<sup>161</sup> § 20 odst. 1 písm. b) zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

<sup>162</sup> § 198 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>163</sup> § 195 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>164</sup> § 47 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>165</sup> § 241 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>166</sup> často bývá odlišná před odchodem na mateřskou dovolenou.

<sup>167</sup> § 242 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

*v takovém případě sama rozhodnout pro písemnou formu právního jednání.*<sup>168</sup>

Pro zaměstnavatele to znamená nejen povinnost poskytnout tuto přestávku, která se započítává do odpracované doby, ale taktéž zajištění odpovídajícího prostoru. Za tuto přestávku náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.<sup>169</sup> Stanovení počtu přestávek je v závislosti na věku dítěte a na tom, zda zaměstnankyně pracuje na plnou či kratší týdenní pracovní dobu,<sup>170</sup> přičemž nelze opominout skutečnost, že se jedná o nárok na *každé* své dítě, které zaměstnankyně kojí do zákonem stanoveného věku. Časové ohraničení<sup>171</sup> poskytnutí této přestávky během práce či jejího sloučení není zákonem stanoveno. Při provedené komparaci české a slovenské úpravy jsem došla k závěru, že ve slovenském zákoníku práce je zkrácena doba poskytování nároku na přestávku na kojení ve vztahu k věku dítěte. Prokazatelným faktem je pro zdraví a rozvoj dítěte důležitá výživa mateřským mlékem a při současné možnosti zabezpečení péče o dítě například otcem shledávám naši právní úpravu více prorodinnou s naplňujícím opatřením rovných pracovních příležitostí.

#### **4.7 Možnost práce při mateřské dovolené**

Nová, mnohdy náročnější doba přináší rozhodnutí zaměstnankyň-matek<sup>172</sup> začít pracovat i během mateřské dovolené. Je to převážně spojeno se snahou o zlepšení rodinných rozpočtů, ale dnes také nezanedbatelnou snahou o udržení kvalifikace. Pokud se zaměstnankyně rozhodne pracovat pro stejného zaměstnavatele, nemůže vykonávat svoji původní práci. Toto vychází z vyplácené dávky nemocenského systému, kde z ustanovení § 16 písm. a) zákona o nemocenském pojištění<sup>173</sup> vyplývá, že pojištěnec nemá nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství, po kterou vykonává v pojištění činnosti, ze které tyto dávky náleží tj. práci. Lze však se stejným zaměstnavatelem sjednat práci jiného druhu s jinou pracovní náplní, a to i na plný nebo částečný úvazek. Taktéž se může jednat o práci na základě jiného pracovněprávního vztahu ve formě dohod konaných mimo pracovní poměr. K dalším možnostem patří práce pro jiného zaměstnavatele, kde tato omezení neplatí, avšak dle ustanovení § 304 odst. 1

<sup>168</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2014. ISBN 978-80-7380-507-4. s. 58.

<sup>169</sup> § 242 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>170</sup> § 242 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>171</sup> například zda nelze poskytnout na začátku či na konci směny.

<sup>172</sup> Toto ustanovení se vztahuje i na zaměstnance na rodičovské dovolené, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

<sup>173</sup> § 16 písm. a) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

zákoníku práce zaměstnanec potřebuje souhlas zaměstnavatele k výkonu výdělečné činnosti, pokud jiný zaměstnavatel má stejný předmět činnosti. Výjimka představuje výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti.<sup>174</sup> Důležité pro zaměstnankyně je, že výdělek není zákonem limitován a peněžitá pomoc v mateřství se nekrátí.

Ráda bych poukázala na rozdílnost právní úpravy ve vztahu služebního poměru vojáka či vojákyně z povolání s možností další práce, tzv. „přivýdělků.“ Voják z povolání má značně omezena mnohá občanská práva, mezi která bezesporu patří hospodářské právo ve formě volně vykonávat výdělečnou činnost. Každý voják, pokud chce vykonávat výdělečnou činnost, může to učinit pouze s písemným souhlasem služebního orgánu za předpokladu, že tato činnost neovlivní výkon jeho služby nebo jiný důležitý zájem služby. Zákon o vojácích z povolání jasně vymezuje činnosti, které voják nesmí vykonávat, ale také výjimky, kde povolení nepotřebuje.<sup>175</sup> Tento souhlas může být vojákem či služebním orgánem odvolán.<sup>176</sup> Voják si podává žádost o povolení výdělečné činnosti, která musí obsahovat veškeré náležitosti a podklady k posouzení služebního orgánu pro vydání rozhodnutí. Toto rozhodnutí a povolení je ve formě personálního rozkazu,<sup>177</sup> který se vydává z moci úřední a je prvním úkonem v řízení.<sup>178</sup> Personální rozkaz obsahuje kromě obecných náležitostí rozhodnutí podle správního řádu, služební zařazení vojáka a jeho osobní číslo a jasně definovaný případ i odůvodnění. Z mé praxe mohu uvést, že po dobu čerpání mateřské i rodičovské dovolené je tento institut často využíván z důvodu udržování erudice především u zdravotnického personálu.

## 4.8 Úmrtí dítěte

Z mé praxe bych se ráda zmínila i o velmi specifické okolnosti týkající se ztráty dítěte, které jsem jako personalistka musela bohužel vícekrát čelit. Zákoník práce z tohoto důvodu počítá se stanovením minimální délky 14 týdnů mateřské dovolené na zotavení matky po porodu i při narození mrtvého dítěte.<sup>179</sup> Zemře-li v době čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené, přísluší mateřská nebo

---

<sup>174</sup> § 304 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>175</sup> Smí vykonávat činnost vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární nebo uměleckou a správu vlastního majetku.

<sup>176</sup> § 47 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

<sup>177</sup> § 145a odst. 1 písm. l) zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

<sup>178</sup> § 145a odst. 2 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

<sup>179</sup> § 195 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

rodičovská dovolená ještě po dobu 2 týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo věku 1 roku.<sup>180</sup> Po provedené analýze má slovenská právní úprava stanovená stejné ustanovení.

---

<sup>180</sup> § 198 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

## 5 Postavení zaměstnanců v souvislosti s rodičovskou dovolenou

Rodičovské volno lze charakterizovat jako individuální a nepřenositelné právo. V rámci Evropské unie je zabezpečováno směrnicí Rady 2010/18/EU,<sup>181</sup> která zaručuje právo matce, otci či oběma současně, ale i osobám, jež převzaly dítě do péče. Při zhodnocení české právní úpravy v oblasti poskytování rodičovské dovolené lze konstatovat, že je na velmi vysoké úrovni. Je v ní zohledněn nejlepší zájem dítěte v rámci délky poskytování rodičovské dovolené, ale i rovný přístup pro čerpání, jenž umožňuje více variant čerpání. Přesto bych v této oblasti chtěla ukázat prostor pro možnou modifikaci stávající právní úpravy, jelikož k implementaci evropské směrnice v určitých bodech se ještě nepřistoupilo.

### 5.1 Skrytý problém s délkou rodičovské dovolené

Velký a skrytý problém nastává pro rodiče právě v průběhu rodičovské dovolené. Čím delší je rodičovská dovolená, tím více se ztrácí pracovní návyky, mění se technické i technologické postupy a zapomínají se znalosti. Proto je velmi důležité pro budoucí návrat do zaměstnání zůstat v kontaktu se zaměstnavatelem, posléze včas s ním plánovat případný návrat. Opravdovým přínosem jsou takto motivovaní rodiče, kteří na rodičovské dovolené projevují zájem, jsou napojeni na svá pracoviště, zajímají se o nové dění. Mohou se dálkovou formou učit novým postupům či se poté „zkrácenými úvazky“ pomalu začleňovat zpět. Lépe naváží na různé adaptační programy, které mnohé firmy organizují, a jejich manažerské schopnosti ve spojení s ukončením rodičovské dovolené budou neocenitelné. Byť se jedná o fakultativní záležitost ohledně právní úpravy, ráda bych poukázala na určitý vzor pro nově se vytvářející legislativu. Jedná se o nový služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č.12/2015 ze dne 7. prosince 2015 *„k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a podmínek výkonu státní služby z jiného místa“*, jenž například v této souvislosti upravuje právo na základě podané žádosti na účast na vzdělávání státních zaměstnanců, kteří čerpají mateřskou, rodičovskou dovolenou či

---

<sup>181</sup> Ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi evropskými mezioborovými organizacemi sociálních partnerů (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS).

neplacené služební volno z důvodu péče o dítě do věku 4 let. K tomu jsou jim elektronicky zasílány zpravidla čtyřikrát ročně informace o možnostech vzdělávání.<sup>182</sup>

## 5.2 Čerpání rodičovské dovolené

Rodičovská dovolená není povinnost, ale je stanovena jako právo rodiče sloužící k prohloubení péče o dítě, a to v rozsahu, o jaký požádají, nejdéle až do tří let jeho věku.<sup>183</sup> Cílem ustanovení zákoníku práce je zabezpečit pracovní volno, aby rodiče mohli řádně, plně a nerušeně pečovat o své dítě. Jedná se o pracovní volno, kdy délku čerpání si rodič ovlivňuje sám svým právním jednáním. Zákon je benevolentní a neomezuje rodiče, a proto lze volno čerpat souvisle, nebo opakovaně v kratším rozsahu dle aktuálních potřeb zaměstnance. Toto období bývá pro zaměstnavatele dobou velké nejistoty při zajištění organizace práce. Těžko lze dopředu usuzovat, zda bude zaměstnankyně předem dohodnutou dobu prodlužovat či zda skutečně natrvalo nastoupí zpět do zaměstnání. Rodičovskou dovolenou může čerpat i otec dítěte, a proto se lze střídat. Zde spatřuji nedostatek, a to nestanovení minimální doby trvání rodičovské dovolené. Rovněž není stanovena minimální lhůta oznamovací povinnosti zaměstnance pro sdělení prodloužení rodičovské dovolené, přičemž pro zaměstnavatele je stále stanovena povinnost žádosti vyhovět. V ustanovení § 206 odst. 1 zákoníku práce je stanoven neurčitý pojem „*včas*“, což považuji za nedostatečnou ochranu zaměstnavatele. Proto zde vzniká konflikt mezi ochrannou funkcí zaměstnance jako slabší strany s funkcí organizační na straně zaměstnavatele ve ztížení organizace práce.<sup>184</sup> Spatřuji zde možnost v rámci implementace výše zmíněné směrnice Rady 2010/18/EU k narovnání, kde v ustanovení 3 odst. 2 se požaduje od členských států stanovení takovéto lhůty pro oznámení. S oznamovací povinností či podáním žádosti je spojena již dříve zmiňovaná forma právního jednání, která by měla být upravena písemnou formou.

Může nastat situace, kdy zaměstnankyně o rodičovskou dovolenou nepožádá a nenastoupí do zaměstnání. V tomto případě se nejedná o porušení pracovní kázně, jednání zaměstnankyně se považuje za konkludentní. Má se zato,

---

<sup>182</sup> Čl. 4 Služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 12/2015.

<sup>183</sup> § 196 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>184</sup> HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Pracovní právo 2015: sladování pracovního a rodinného života: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Zámecký hotel Třešť 30. září-2. října 2015* [CD-ROM]. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 543. ISBN 978-80-210-8121-5. s. 223-225.

že požádala v maximálním rozsahu do 3 let věku dítěte, stejné je to i v případě, pokud v oznámení zapomene uvést rozsah. V době rodičovské dovolené zaměstnanec místo platu pobírá rodičovský příspěvek poskytovaný podle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. Délka pobírání rodičovského příspěvku nemusí korespondovat s délkou rodičovské dovolené. Pokud se zaměříme na oblast vzniku dovolené, rodičovská dovolená se neposuzuje jako výkon práce, a proto nevzniká nárok na dovolenou. Naopak v případě návratu do zaměstnání se nárok na dovolenou za dobu čerpání rodičovské dovolené krátí.

Pokud se zaměříme na komparaci se slovenskou právní úpravou, najdeme rozdíl již ve stanovení délky čerpání rodičovské dovolené do 6 let věku dítěte pro rodiče, jejichž dítě trpí dlouho nepříznivým zdravotním stavem. K dalším pozitivním ustanovením patří prodloužení rodičovské dovolené po dohodě se zaměstnavatelem až do 5 let věku dítěte nebo pro děti s dlouhodobým nepříznivým zdravotním stavem až do věku 7 let věku dítěte, a to v rozsahu, pokud se rodičovské dovolená v období do 3 let (6 let) věku dítěte nevyčerpala. Rozhodně toto ustanovení patří mezi flexibilní prorodinná opatření, která nabízí stát i zaměstnavatel. Prozatím je tato možnost využívána minimálně.<sup>185</sup>

### 5.3 Možnost práce při rodičovské dovolené

Možnost práce při rodičovské dovolené využívá stále více rodičů. Zde platí stejná právní úprava, jež byla v práci již zmíněna.<sup>186</sup> Od roku 2013 již nejsou stanovena žádná omezení za předpokladu splnění podmínek stanovených v ustanovení § 31 odst. 3 zákona o státní sociální podpoře. V tomto ohledu mohou rodiče zaznamenat omezení čerpání rodičovského příspěvku, kde jsou určeny limity, například u dětí do dvou let návštěvu jeslí nebo mateřské školy nepřevyšující 46 hodin měsíčně. V ostatních případech lze pobírat rodičovský příspěvek a pracovat bez omezení. Byť zákonodárce umožnil větší prostor pro rodiče a jejich lepší možnost začlenění se na trh práce jako další prorodinné opatření, mohla by tato snaha vyjít naprázdno, pokud nebude

---

<sup>185</sup> HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Pracovní právo 2015: sladování pracovního a rodinného života: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Zámecký hotel Třešť 30. září-2. října 2015* [CD-ROM]. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 543. ISBN 978-80-210-8121-5. s. 256-257.

<sup>186</sup> Srovnej kapitolu 3. 6. možnost práce při mateřské dovolené.

doprovázena ostatními nástroji, jako je nabídka předškolních zařízení či jiná forma péče o dítě.

Ráda bych zmínila úskalí v podobě zaměstnanců, kteří pracují u zaměstnavatele na základě jasně definovaných tabulkových míst.<sup>187</sup> Neumožněním práce stejného druhu u zaměstnavatele nutí tyto zaměstnance k ukončení rodičovské dovolené a nástupu zpět do zaměstnání. Tím ale přichází zaměstnankyně či zaměstnanec o ochranu<sup>188</sup> plynoucí z pobírání rodičovské dovolené.<sup>189</sup> Slovenský zákoník práce alespoň stanoví navíc ochranu před výpovědí pro osamělé zaměstnance do 3 let věku dítěte.<sup>190</sup>

## 5.4 Neplacené volno po skončení rodičovské dovolené

Rodičovská dovolená je stanovena zákoníkem práce do 3 let věku dítěte oproti možnosti čerpání rodičovského příspěvku až do 4 let věku dítěte. V naší právní úpravě již není stanovena povinnost pro zaměstnavatele umožnit čerpání (neplaceného) pracovního volna po ukončení rodičovské dovolené, a proto záleží pouze na jeho možnostech a rozhodnutí. V případě umožnění (neplaceného) pracovního volna zaměstnankyně již není chráněna zákazem výpovědi, jako je tomu kupříkladu při čerpání mateřské či rodičovské dovolené.

Nabízí se otázka, zda v případě, kdy se rodičům nepodaří umístit dítě do předškolního zařízení, má právo na základě podané žádosti a informování zaměstnavatele na udělení pracovního volna. Tyto skutečnosti naznačují charakter důležitých osobních překážek znemožňujících zaměstnanci řádně realizovat pracovní závazek. Překážky na straně zaměstnance jsou definovány v ustanoveních §§ 191 a 199 zákoníku práce a dále v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanovuje okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Předmětnou situaci nelze zařadit do žádné výše zmíněné osobní překážky. Proto lze učinit závěr, že mimo explicitně dané osobní překážky uvedené v zákoníku práce a nařízení vlády nemá zaměstnavatel povinnost poskytnout pracovní volno.<sup>191</sup>

<sup>187</sup> Například Ministerstvo obrany, či jiné státní instituce.

<sup>188</sup> Například zákaz výpovědi § 53 odst. 1 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>189</sup> BOSNIČOVÁ, Nina a Jitka KOLÁŘOVÁ (eds.). *Kde to ladí a kde skřípe: sladování práce a péče v mezinárodní perspektivě*. Praha: Gender studies, 2012. ISBN 978-80-86520-40-7. s. 10.

<sup>190</sup> § 64 ods. 1 písm. d) zákona č. 311/2001 Z. Z. zákoník práce - znenie účinné od 2. 1. 2016

<sup>191</sup> HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Pracovní právo 2015: sladování pracovního a rodinného života: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Zámecký hotel Třešť 30. září-2. října 2015* [CD-ROM]. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 543. ISBN 978-80-210-8121-5. s. 69-78.



## **6 Návrat zaměstnanců po ukončení rodičovské dovolené k zaměstnavateli**

Velký problém, který řeší rodiče při ukončení rodičovské dovolené, je zajištění péče o dítě. Bohužel náš stát negarantuje místo v předškolních zařízeních tak, jako je to u severských států. Zcela závisí na rodičích, jak včas zrealizují své požadavky. Je to období, kdy je nejvíce řešen problém, jak sladit soukromý a pracovní život, jakou formu práce budou schopni zastávat.

### **6.1 Dřívější návrat zaměstnance do práce po rodičovské dovolené**

Z různých důvodů se zaměstnanci vrací dříve do práce, než původně uvedli ve své žádosti. Nabízí se otázka, zda je to zaměstnavatel povinen respektovat a umožnit dřívější návrat zaměstnance do práce při uplatnění práva na čerpání rodičovské dovolené se stanovením i její délky, kterou by případně mohli měnit. V tomto ohledu se prozatím vyjadřuje pouze Krajský soud v Hradci Králové, který ve svém rozhodnutí stanovil ze dne 9. 1. 1996 sp. zn. 13 Co 413/1995, uvádí „...je to sice zaměstnanec, který rozhoduje o délce trvání rodičovské dovolené, je však také povinen respektovat zájmy zaměstnavatele, který za něj přijal jiného zaměstnance.“ Z výše uvedeného vyplývá, že o dřívějším návratu se musí zaměstnanec dohodnout se zaměstnavatelem. Zaměstnavateli nevzniká povinnost vyhovět pozdější žádosti zaměstnance o dřívější návrat do zaměstnání, pokud to nejsou zákonem dané skutečnosti uvedené v ustanovení § 198 odst. 2-4, jako je převzetí dítěte ze zdravotních důvodů do léčebného zařízení, úmrtí dítěte a další.<sup>192</sup>

### **6.2 Návrat zaměstnance do práce**

Návrat do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené již není spjat s povinnostmi zaměstnavatele zařadit zaměstnance na původní pracovní pozici, ale již jen dle ustanovení § 38 odst. 1 zákoníku práce přidělovat práci dle platné

---

<sup>192</sup> NÁHLÍKOVÁ KALETOVÁ, Romana. Má zaměstnanec / zaměstnankyně právo vrátit se dříve z rodičovské dovolené do práce? In: *Právní prostor: Pracovní právo* [online]. 2015 [cit. 2016-03-16]. Dostupné z WWW: <<http://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/ma-zamestnanec-zamestnankyne-pravo-vratit-se-drive-z-rodicovske-dovolene-do-prace>>.

pracovní smlouvy. Z toho vyplývá, že zaměstnavatel nemůže jednostranně měnit druh nebo místo výkonu práce.

I nadále zaměstnanci pečující o dítě požívají zákonem stanovených ochran. Jedná se o již zmíněnou povinnost zaměstnavatele přihlížet k potřebám zaměstnanců při zařazování do směn<sup>193</sup> či stanovení kratší týdenní pracovní doby či jiné vhodné úpravy. Taktéž je nutno zmínit vysílání na pracovní cesty, jež platí pro zaměstnance pečující o dítě do 8 let věku s rozšiřující úpravou pro osamělé zaměstnance, kteří pečují o dítě do 15 let.<sup>194</sup> U práce přesčas, již zaměstnavatel nesmí nařídit, je stanovena hranice do jednoho roku.<sup>195</sup>

Pokud provedeme srovnání se slovenskou právní úpravou, najdeme odlišnosti v míře ochrany u práce přesčas, která stanoví nejen vyšší hranici, tj. u zaměstnance pečujícího o dítě až do 3 let, osamělého zaměstnance až do 15 let věku dítěte, ale především projev autonomie vůle výše uvedeného zaměstnance, který může učinit souhlas s prací přesčas.<sup>196</sup> Toto ustanovení je rozšířeno o úpravu pracovní pohotovosti, kterou lze s těmito uvedenými zaměstnanci dohodnout.

### **6.3 Vhodné atypické zaměstnání pro osoby pečující o dítě**

Atypická zaměstnání či flexibilní formy práce lze zařadit mezi ty, které se přímo nabízí pro řešení životních situací osob pečujících o dítě. Nejsou zákonem přímo upraveny, a tudíž vzniká prostor pro vůli stran, zda bude vyhovovat dohodnutá modifikace pracovněprávního vztahu, ale mohou vznikat i komplikace při jejich výkladu. Dle mého názoru se jedná o určitý kompromis rodičů do té doby, než budou moci řešit svoji situaci v České republice klasickou dominantní formou zaměstnání na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Ta v mnoha ohledech stále zajišťuje jistotu a jasně definovanou zákonnou ochranu a sociální stabilitu. Zajisté tyto formy nelze využít ve všech oborech, ale v rámci neustálého posunu v oblasti informačního systému s využitím nových technologií, které především jsou či budou mnohdy rychlejší, spolehlivější, ekonomičtější, efektivnější než dnešní dominantní „klasika“ pracovních vztahů. V rámci úhlu pohledu na rodiče pečující o dítě budou tyto nové formy měnit myšlení zaměstnavatelů, kteří budou upouštět od předsudků ohledně „rizikosti zaměstnance“, v němž vidí obavu výpadku pracovní síly, ať už z pohledu odchodu

<sup>193</sup> § 241 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>194</sup> § 240 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>195</sup> § 241 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>196</sup> § 164 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. zákonník práce - znenie účinné od 2. 1. 2016.

na mateřskou či rodičovskou dovolenou, či jen opakovaných nepřítomností zaměstnance z důvodu péče o nemocné dítě. I tyto formy práce mají svá negativa, která se mohou projevit ve formě již zmíněné diskriminace zkrácených pracovních dob. Přílišná horlivost evropských zákonodárců by také mohla vést k potlačení v praxi zažitých a fungujících institutů, jež občas nebývají důkladně prodiskutovány se zainteresovanými subjekty.

Ráda bych dále jen velmi stručně uvedla vhodné typy pracovních vztahů právě pro osoby pečující o děti, které by měly být daleko více využívány.

### **6.3.1 Stanovení kratší pracovní doby**

Mezi veřejností je známo spíše jako práce na *zkrácený úvazek*. Toto ustanovení bylo blíže rozebráno v části této práce o těhotenství. Tato dispozitivní forma stanovuje, že „*kratší pracovní doba pod rozsah stanovený v § 79 může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.*“ V případě využití této kratší doby jsou mzda či plat proporcionálně kráceny.<sup>197</sup> Často bývá prvotně spojována s ustanovením § 241 zákoníku práce, kde se uvádí, že „*zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti.*“ Vždy by mělo jít o oboustrannou dobrovolnou smlouvu, která vychází vstříc oběma stranám. Tato dohoda nemůže být jednostranně zaměstnavatelem zrušena, proto se nejčastěji sjednává na dobu určitou. Jako výhodu této formy zaměstnání můžeme uvést vyšší výkonnost zaměstnance z důvodu lepší organizace práce za kratší dobu. Negativum pro zaměstnance představuje práce přesčas, kterou při této formě práce nelze nařídit, ale pokud ji po vzájemné dohodě zaměstnanec vykoná, náleží mu příplatek za práci přesčas až po vykonané práci nad rámec stanovené týdenní pracovní doby.<sup>198</sup> Další negativum je nestanovení garance pro opětovné navýšení zkrácené pracovní týdenní doby, kdy potřeby zkrácení ze strany zaměstnance pominou. Jako alternativu ke kratší pracovní době bych uvedla níže uvedené flexibilní pracovní doby.

### **6.3.2 Sdílené pracovní místo**

Sdílení pracovního místa více zaměstnanci spočívá v působení více pracovníků na jednom pracovním místě, přičemž dochází k maximálnímu využití

---

<sup>197</sup> § 80 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>198</sup> § 78 odst. 1 písm. i) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

pracovní doby. Bohužel tato forma není prozatím upravena zákonem, a proto záleží pouze na dohodě se zaměstnavatelem, zda je ochoten k tomu vytvořit odpovídající podmínky. Zaměstnanci pracují na *částečné pracovní úvazky* tak, aby byla pokryta celá pracovní doba v průběhu pracovního týdne při maximálním využití individuálních potřeb zaměstnanců. Jako zápor této formy práce pro zaměstnavatele lze chápat velkou administrativní zátěž a vyšší náklady na dané místo, jako klad lze uvést vyšší produktivitu práce a jistotu kvalifikovaného zaměstnance i v případě výpadku jednoho ze zaměstnanců např. z důvodu nemoci. I slovenský zákoník práce má právní úpravu této formy práce,<sup>199</sup> jež definuje sdílené místo a stanovuje základní podmínky a povinnosti pro zaměstnavatele.

### 6.3.3 Práce z domova

Jedná se o pracovněprávní vztah vyžadující vyšší míru důvěry, který bývá často upraven v kolektivní smlouvě či popřípadě na základě individuálního ujednání. Pro zaměstnance tento druh práce umožňuje pracovat část týdne nebo celou pracovní dobu z domova. I tento druh práce může být ohraničen stanovením doby určité. Specifikaci této práce najdeme v zákoníku práce v ustanovení § 317, který upravuje pracovně právní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele. Zaměstnanec si sám rozvrhuje pracovní dobu. Jako klad je možno uvést úspory v nákladech na dopravu do místa výkonu práce, také úsporu časovou a možnost klidného domácího prostředí. Záporem je problematičnost kontroly zaměstnance, absence kontaktu s pracovním kolektivem a prostředím a možnost negativního nahlížení na zaměstnance za zneužívání práce z domova. Slovenská právní úprava má tento druh práce již implementován do zákoníku práce v ustanovení § 52, kde jasně definuje podmínky pro tuto práci.<sup>200</sup>

### 6.3.4 Telepráce

Telepráci lze zařadit k alternativním formám práce, které nemají v našem zákoníku práce právní úpravu. V rámci českých překladů někdy dochází k nepřesnostem ve vztahu „telepráce“ (významově užší) a „práce na dálku, či domácí práce“ (významově širší). Zde se jedná o distanční formu práce, která

<sup>199</sup> § 49a zákona č. 311/2001 Z. Z. zákonník práce - znenie účinné od 2. 1. 2016.

<sup>200</sup> DOUŠOVÁ, Jana. Několik poznámek ke zkrácenému pracovnímu úvazku, sdílenému zaměstnání a práci z domu z pohledu subjektů pracovněprávních vztahů. In: *Právní prostor* [online]. 2015 [cit. 2016-02-21]. Dostupné z WWW: <<http://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/nekolik-poznamek-ke-zkracenemu-pracovnimu-uvazku-sdilenemu-zamestnani-a-praci-z-domu-z-pohledu-subjektu-pracovnepravnich-vztahu>>.

reflektuje na nové možnosti v oblasti komunikačních technologií, a výsledky práce jsou touto cestou předávány. Tato práce je vykonávána na pracovišti zaměstnavatele i mimo něj s využitím informačních a telekomunikačních prostředků.<sup>201</sup> Slovenský zákoník práce již tuto právní úpravou disponuje. Ustanovení § 52 slovenského zákoníku práce definuje pojem „telepráce“, kterou dále rozvádí, a stanovuje podmínky této formy práce. Dle mého úsudku je to práce, která má díky dynamickému vývoji technologií a globalizací pracovních trhů velkou budoucnost. Nabízí další alternativu prarodinných opatření, která zákonodárce může nabídnout při budoucím vývoji legislativy.

### 6.3.5 Stlačený pracovní týden

Je to ideální varianta v případě, že např. rodiče pečující o děti mají zajištěné hlídání na omezenou dobu. Je to varianta, kdy týdenní pracovní doba je odpracována za kratší dobu např. ve čtyřech dnech. Pracovní dny jsou delší, ale pracovní týden o to kratší.

### 6.3.6 Pružné rozvržení pracovní doby

Jako flexibilní způsob rozvržení pracovní doby se uvádí pružná pracovní doba.<sup>202</sup> Patří mezi nejlépe hodnocená prarodinná opatření ze strany zaměstnavatelů. Formy pracovní doby již nejsou vymezeny zákoníkem práce, ale pouze vyrovnávacím obdobím, v němž musí být týdenní pracovní doba naplněna. Skládá se z časových úseků, po jejichž jednu část – v základní pracovní době – musí být zaměstnanec na pracovišti, a začátek a konec druhé, tedy volitelné části, je zaměstnanec oprávněn zvolit si sám. Jako klad této práce lze hodnotit úsporu v případě překážek na straně zaměstnanců či práce přesčas pro zaměstnavatele. U zaměstnanců lze hovořit o větší flexibilitě skloubení rodinných potřeb s prací.<sup>203</sup> Ve slovenské úpravě je uvedeno méně kogentních podmínek pro neuplatnění pružné pracovní doby a definuje pružné pracovní období. Naopak striktně určuje, jakými způsoby může zavést tento způsob pracovní doby oproti české právní úpravě, která způsob zavedení neřeší.

---

<sup>201</sup> HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Pracovní právo 2015: sladování pracovního a rodinného života : sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Zámecký hotel Třešť 30. září-2. října 2015* [CD-ROM]. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 543. ISBN 978-80-210-8121-5. S. 119-133.

<sup>202</sup> § 85 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>203</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. S. 534-535.

### 6.3.7 Konto pracovní doby

Konta pracovní doby reagují na sezónní výkyvy v objemu práce. Jedná se další druh rozvržení pracovní doby. Tato úprava stanovuje kogentně maximální limity vyrovnávacího období pro uplatnění konta pracovní doby. Po dobu vyrovnávacího období je zaměstnavatelem přidělována práce v různém rozsahu bez předcházejícího souhlasu zaměstnance. Tento rozsah může být nižší, nebo naopak vyšší, než je stanovená týdenní pracovní doba. Tato forma úpravy je více rentabilní pro zaměstnavatele v přizpůsobení potřeby práce pracovní době. Jako zápor je uváděna nedostatečnost právní úpravy. Pro zaměstnance lze jako negativum hodnotit možnost nařízené práce přesčas,<sup>204</sup> aniž by tato práce v daném vyrovnávacím období musela být zaplacená. Slovenská právní úprava je v daném případě propracovanější, stanovuje kromě delšího vyrovnávacího období předpoklad pro zaměstnance s kratší týdenní pracovní dobou, pro zaměstnavatele povinnosti vedení evidence účtu konta pracovního času a mnohá další. Jen praxe zhodnotí, která právní úprava je lépe realizovatelná ku prospěchu obou stran.<sup>205</sup>

## 6.4 Rozvázání pracovního poměru po ukončení rodičovské dovolené

Zákoník práce sice stanovuje ochranu před výpovědí ze strany zaměstnavatele po dobu rodičovské dovolené, ale v praxi se velmi často stává, že ihned po nástupu do zaměstnání zaměstnankyně o práci přichází. Návrat z rodičovské dovolené pro mnohé zaměstnance znamená tlak ze strany zaměstnavatele na skončení pracovního poměru, ať už dohodou, či pro nadbytečnost. Na původní pracovní místo již zaměstnavatel přijal jiného zaměstnance a navracející se zaměstnankyni považuje za „nadbytečnou.“ V tomto ohledu ale nedochází k organizačním změnám (zrušení pracovní pozice), a proto se zaměstnavatel musí dohodnout. Pokud by zaměstnavatel v tomto případě podal výpověď „pro nadbytečnost“, lze podat žalobu k soudu pro její neplatnost. V případě uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem si lze sjednat určitou částku, již zaměstnavatel vyplatí v souvislosti s ukončením

---

<sup>204</sup> A to v rozsahu až 120 hodin v případě úpravy v kolektivní smlouvě.

<sup>205</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8. S. 536-538.

pracovního poměru (nejedná se o odstupné). Také zaměstnavatel často nabízí dohodu<sup>206</sup> o změně pracovní smlouvy.<sup>207</sup>

#### 6.4.1 Nenastoupení do práce po skončení rodičovské dovolené

Nenastoupí-li zaměstnanec po odpadnutí překážky v práci v podobě rodičovské dovolené do zaměstnání, může zaměstnavatel učinit jednání z hlediska oprávnění směřující ke skončení pracovního poměru. Avšak jiná situace nastává, pokud zaměstnanec nemá možnost umístit dítě do předškolního zařízení či jinak zajistit řádnou péči o dítě. Dle rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ve věci sp. zn. 21 Cdo 4411/2007 „*takové jednání má charakter porušení pracovní kázně, které je však nezaviněné, a nemůže tudíž být podkladem pro právní nebo faktické jednání směřující ke skončení pracovního poměru dotyčné zaměstnankyně, resp. dotyčného zaměstnance.*“<sup>208</sup>

Lze konstatovat, že zde opět vzniká konflikt mezi ochrannou funkcí zaměstnance jako slabší strany s funkcí organizační na straně zaměstnavatele při poskytování nástrojů k organizaci a řízení práce. V tomto případě není rozpor způsobený nedostačenou právní úpravou, ale z důvodu nedostatečného předjímání zabezpečení kapacity předškolních zařízení na straně státu a územně samosprávných celků, jež se dostává do rozporu s úmyslem zákonodárce.

#### 6.5 Role osoby pečující o dítě jako postavení slabší strany

Rodiče se často obávají hlásit o svá práva, což způsobuje až poškození zaměstnance. Takovéto jednání je společensky nebezpečné a je potřeba mu předcházet. Zvyšování postavení slabší strany u rodičů pečujících o dítě a zneužití zaměstnavatelem je mnohdy způsobeno nezkušeností, neznalostí práva a nízkým povědomím o možnosti ochrany zaměstnance v pracovněprávních vztazích. V tomto ohledu by mohla sehrát úlohu i odborová organizace, které působí u zaměstnavatele, či tuto úlohu by mohl převzít stát pomocí větší osvěty na úrovni školství.

<sup>206</sup> § 40 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>207</sup> NÁHLÍKOVÁ KALETOVÁ, Romana. Práce po návratu z mateřské nebo rodičovské dovolené. In: *Právní prostor: Pracovní právo* [online]. 2015 [cit. 2016-03-20]. Dostupné z WWW: <<http://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prace-po-navratu-z-materske-nebo-rodicovske-dovolene>>.

<sup>208</sup> HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Pracovní právo 2015: sladování pracovního a rodinného života: sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Zámecký hotel Třešť 30. září-2. října 2015* [CD-ROM]. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 543. ISBN 978-80-210-8121-5. s. 69-78.

*„Cílem je zajistit dodržování právních předpisů ještě před vznikem újmy, nikoliv nápravu v situaci, kdy již k újmě zaměstnance došlo.“<sup>209</sup>*

## **6.6 Ošetřování člena rodiny**

Velmi krátce bych se zmínila o nejvíce využívané důležité osobní překážce na straně zaměstnance upravené v zákoníku práce v ustanovení §191, kterou je zaměstnavatel povinen omluvit. Jedná se například o ošetřování dítěte mladšího než 10 let, o nařízenou karanténu či uzavření dětského zařízení z nařízení příslušného orgánu.<sup>210</sup> V případě, že zaměstnankyně pobírá peněžitou pomoc v mateřství nebo má nárok na rodičovský příspěvek, otec dítěte-zaměstnanec nemá nárok na ošetřovné z důvodu ošetřování dítěte nebo péče o ně, jak vyplývá z díkce zákona o nemocenském pojištění. Výjimka je stanovena tehdy, pokud tato osoba sama ne onemocněla či nenastaly další jiné situace, na které ustanovení § 39 odst. 3 zákona o nemocenském pojištění odkazuje.

---

<sup>209</sup> JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 199 s. ISBN 978-80-7478-518-4. s. 48, 149.

<sup>210</sup> § 39 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.



## 7 Srovnání právní úpravy mateřské a rodičovské dovolené v České republice a zemích Evropské unie, zejména na Slovensku

Na základě zanalyzování jednotlivých právních úprav v Evropské unii není pracovněprávní postavení osob pečujících o dítě rozhodně v jednotlivých zemích identické. Tyto rozdíly najdeme především v oblasti sociálního zabezpečení. Jednotlivé státy si tvoří své vlastní sociální politiky s okruhy oprávněných subjektů, ale i sociální systém za pomoci stanovení vyplácených dávek. Tyto země rozděluje především jejich historie, ekonomické a politické podmínky, jejich zvyklosti,<sup>211</sup> tradice<sup>212</sup> a etika názorů jejich občanů.

V rámci Evropské unie je prosazována tzv. „flexicurty“, což je maximalizace jistoty zaměstnání a zároveň větší pružnosti v pracovním právu při zachování ochrany zaměstnaneckých práv. Bohužel na naši právní úpravu ve srovnání s ostatními zeměmi v rámci EU mělo prosazování směrnic v oblasti pracovního práva mnohdy opačný efekt.<sup>213</sup> Proto si myslím, že některá univerzální řešení pro všechny státy jsou mnohdy neefektivní a měla by být pouze návodem s podmínkou zachování právních norem, „*kteřé stanoví kogentně určitou limitní hranici, kterou nelze překročit, a to buď maximum povinností zaměstnance, nebo jako minimální rozsah jeho práva.*“<sup>214</sup> Je pravdou, že v rámci neustálých změn ve společnosti a s tím spojených změn jak na finančních, tak i pracovních trzích, jsou kladeny větší nároky na zákonodárce při přijímání flexibilních ustanovení v mnoha zákonech. A je v rukou našich zákonodárců poučit se z chyb ostatních států ve vybraných ustanoveních zákonů a najít správné řešení pro implementaci do naší legislativy. Tím lze podpořit lepší rozhybání pracovního trhu spojené s větší jistotou zaměstnání a ochranou i pro rodiče s dětmi.

A proto se při analýze právních úprav zaměřuji i na malé nuance, které mnohdy mohou znamenat i zásadní odlišnosti pro rodiče s dětmi.

---

<sup>211</sup> Počty dětí v rodině.

<sup>212</sup> Úloha žen a mužů v rodině a společnosti.

<sup>213</sup> BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 3.

<sup>214</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2014. ISBN 978-80-7380-507-4. s. 14.

## 7.1 Právní úpravy v rámci EU v období těhotenství

Na základě nově vydané směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/27/EU ze dne 26. února 2014 byla novelizována tzv. vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích<sup>215</sup> směřující k ochraně jmenovaných chráněných skupin. Obdobně jako v ČR je tato vyhláška upravena i ve Slovenské republice,<sup>216</sup> kde se rovněž u fyziologie práce využívá národních úprav pomocí limitů. Tato směrnice, potažmo naše právní úprava, nově specifikuje práce související s celkovou fyzickou zátěží včetně ruční manipulace s břemenem, zákaz práce spojené s psychickou zátěží 3. kategorie, práce s chemickými látkami a směsmi toxickými pro reprodukci s účinkem na fertilitu a mnohá další upřesňující ustanovení ohledně zákazu, limitů apod. Též doplňuje práce těžební v podzemí v souvislosti s tím, že zákoník práce již obecný zákaz práce žen při těžebních pracích v podzemí neupravuje.<sup>217</sup> Tato směrnice v sobě obsahuje definici, kde se za těhotnou a kojící zaměstnankyni a zaměstnankyni krátce po porodu považuje ta, která zaměstnavatele informovala o svém stavu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo praxí. Z pohledu podání informace o těhotenství slovenský zákoník práce přímo vyžaduje po těhotné zaměstnankyni písemnou formu společně s předložením lékařského potvrzení<sup>218</sup> oproti naší právní úpravě, kde tato povinnost stanovena není.<sup>219</sup>

V oblasti dalších relevantních ochranných opatření žen v době těhotenství považuji zmínit pro mne i trochu inspirativní slovenskou právní úpravu, která stanoví, že těhotná žena, rovněž žena i muž pečující trvale o dítě mladší 3 let či osamělá žena, osamělý muž, kteří trvale pečují o dítě mladší 15 let, může být zaměstnána prací přesčas jen s jejím souhlasem.<sup>220</sup> Jak jsem již zmínila v české právní úpravě, je toto ustanovení pro těhotné ženy striktně zakázáno,

<sup>215</sup> Vyhláška č. 180/2015 Sb., pozn. 63.

<sup>216</sup> Nariadenia vlády č. 272/2004 Z. Z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní týchto žien.

<sup>217</sup> 135/14 NV práce zakázané tehotným a kojícím zaměstnankyním; T: 8. 9. 2014: Odůvodnění. In: *Hospodářská komora České republiky: Legislativa a normy* [online]. [cit. 2016-03-07]. Dostupné z WWW: <<http://www.komora.cz/pro-podnikani/legislativa-a-normy/pripominkovani-legislativy/nove-materialy-k-pripominkam/135-14-nv-prace-zakazane-tehotnym-a-kojicim-zamestnankynim-t-8-9-2014.aspx>>.

<sup>218</sup> § 40 ods. 6 zákona č. 311/2001 Z. Z. zákoník práce - znenie účinné od 2. 1. 2016.

<sup>219</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti. Praha: Leges, 2014. 192 s. ISBN 978-80-87576-92-2. s. 44.

<sup>220</sup> § 164 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. Z. zákoník práce - znenie účinné od 2. 1. 2016.

a proto neumožňuje ženě projevit svoji vůli, zda chce, či nechce takovou práci vykonávat.

Z jiného pohledu k této záležitosti přistupuje německý a rakouský zákon na ochranu matek.<sup>221</sup> Jejich přístup tkví, podobně jako v českém ustanovení, v zákazu práce přesčas pro těhotné ženy a kojící matky, navíc i práce v noci s rozšířením ještě na práci v neděli a ve svátek.<sup>222</sup> Oproti české právní úpravě je zde noční práce vymezena mezi 20. hodinou večerní a 6. hodinou ranní. Taktéž zde existují výjimky, a to v zákazu noční práce.<sup>223</sup>

V německé úpravě<sup>224</sup> se tato výjimka týká pouze těhotných v prvních čtyřech měsících. Tento rozsah nočních prací je ohraničen do 22. hodiny při práci v pohostinství, v restauračních a ubytovacích zařízeních a do 23. hodiny při vystoupeních jako umělkyně (divadlo, hudební představení apod.).

V rakouské úpravě<sup>225</sup> je časové rozmezí stejné s rozšířením o možnost zaměstnavatele podat žádost na inspekci práce pro udělení souhlasu k výkonu práce až do 23. hodiny z provozních důvodů po posouzení zdravotního stavu zaměstnankyně. Co se týká práce přesčas, je zde rakouská úprava velmi přísná, v případě porušení zákazu se zaměstnavatel dopouští přímo trestného činu, proto nesmí být tato práce ani sjednána. Pracovní doba je explicitně dána denně maximálně 9 hodinami a týdně 40 hodinami. Tato ochrana je započata ihned od začátku těhotenství, jakmile zaměstnavatel tuto informaci zjistí.<sup>226</sup>

## **7.2 Porovnání právních úprav v rámci Evropské unie v období mateřské dovolené**

Při komparaci pracovního volna v souvislosti s porodem musíme začít už od samotného názvu „mateřská dovolená“, která se v mnoha státech nevyužívá. Jedná se především o naše sousedy, a to Spolkovou republiku Německo (dále jen Německo) a Rakousko. Zde byl pojem mateřské dovolené vypuštěn a nahrazen pouze rodičovskou dovolenou, kterou mohou čerpat v souvislosti s péčí o dítě oba

---

<sup>221</sup> Německá právní úprava MuSchG, Rakouská právní úprava MSchG.

<sup>222</sup> Je zde výjimka u prací např. v dopravě, pohostinství, lázeňských zařízeních a dalších za předpokladu, že jim bude poskytnuta v každém takovém týdnu jedna nepřetržitá přestávka na odpočinek (nepřetržitý odpočinek v týdnu) alespoň v délce 24 hodin v návaznosti na noční odpočinek.

<sup>223</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. 192 s. ISBN 978-80-87576-92-2. s. 59.

<sup>224</sup> Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter ze dne 20. 6. 2002.

<sup>225</sup> § 6 Mutterschutzgesetz 1979.

<sup>226</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. 192 s. ISBN 978-80-87576-92-2. s. 60.

rodiče. Ve své právní úpravě stanovují absolutní zákaz výkonu práce v souvislosti s porodem, a to v době osm týdnů před porodem a dalších osm nebo dvanáct týdnů po porodu.<sup>227</sup> Ale taktéž i zde jsou stanoveny výjimky ze zákazů práce v Německu, kde za jistých podmínek jsou zmírněny v období šesti týdnů před porodem a osm týdnů po porodu.<sup>228</sup> Tato výjimka je prolomena například při úmrtí dítěte, kdy na základě výslovné žádosti může být matka znovu zaměstnána, avšak nejdříve po uplynutí dvou týdnů od porodu na základě lékařského posudku.<sup>229</sup>

Jiné státy v rámci Evropské unie využívají zavedené a již ustálené pojmy dále, jen se liší, zda jde o mateřskou „dovolenou či volno“. Délky nároků jsou stejně jako čerpání rozdílné. Itálie stanovuje délku dva měsíce před porodem a tři měsíce po porodu oproti tomu Velká Británie rozděluje tuto dobu na obvyklou v délku 26 týdnů a dodatkovou v dalších 26 týdnech, mateřský příspěvek je vyplácen do 39. týdne. Co se týká dalších našich sousedů, v Polsku byla stanovena délka na 20 týdnů.<sup>230</sup>

V severských státech jsou mateřské dovolené poměrně krátké. Například v Norsku nástup na mateřskou dovolenou je stanoven 3 týdny před plánovaným porodem a ukončení 6 týdnů po porodu. Dánsko stanovuje delší možnost, a to již 4 týdny před porodem a 14 týdnů po porodu, spolu s tím je možnost tzv. otcovské dovolené v délce 2 týdnů.<sup>231</sup>

### 7.3 Rodičovská dovolená v rámci Evropské unie

V rámci významné etapy evropského sociálního dialogu z důvodu zlepšení rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem pro pracující rodiče zrevidovala Evropská unie rámcovou dohodu o rodičovské dovolené.<sup>232</sup> Tato dohoda nově upravuje podmínky přístupu k rodičovské dovolené a okolnosti pro její čerpání,

---

<sup>227</sup> Ustanovení § 3 a § 5 MSchG.

<sup>228</sup> Ustanovení § 3 a § 6 MSchG.

<sup>229</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. 192 s. ISBN 978-80-87576-92-2. s. 90.

<sup>230</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. 192 s. ISBN 978-80-87576-92-2. s. 82-83.

<sup>231</sup> BOSNIČOVÁ, Nina a Jitka KOLÁŘOVÁ (eds.). *Kde to ladí a kde skřípe: sladování práce a péče v mezinárodní perspektivě*. Praha: Gender studies, 2012. ISBN 978-80-86520-40-7. s. 54-55.

<sup>232</sup> Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi evropskými mezioborovými organizacemi sociálních partnerů (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS).

včetně odkazů na úlohu a výši příjmů,<sup>233</sup> dále ochranu proti „méně příznivému zacházení“ s pracujícími, kteří žádají či již čerpají rodičovskou dovolenou. Součástí je zavádění nových práv, jimiž by zaměstnanci mohli žádat o úpravu pracovní doby nebo uplatnění jiných opatření, která by jim usnadnila návrat do práce po rodičovské dovolené. Česká republika v mnoha ohledech převyšuje rámec této dohody.

Rodičovská dovolená se rámci Evropské unie taktéž výrazně liší. Značné rozdíly jsou nejen ve stanovené délce rodičovské dovolené, ale také ve výši pobírání rodičovského příspěvku, který se udává v procentech předchozího výdělku. Není výjimkou, že je stále mnoho zemí v rámci Evropské unie,<sup>234</sup> kde není stanovena právní úprava pro poskytování finančních dávek. Jako nuance v případě komparace s naší právní úpravou ve smyslu stanovení délky je například Belgie s délkou 3 měsíců či Portugalsko s délkou 4 měsíců. Co se týká rozdílnosti výše plnění dávek, mezi nejméně přispívající patří Itálie s 30 procenty předcházejícího příjmu oproti nejsociálnějším Estoncům a Slovincům, kteří vyplácí dávky v plné výši předcházejícího příjmu, ale i severským zemím - Dánsku a Švédsku s 90 procenty.<sup>235</sup>

Norsko můžeme charakterizovat už od roku 1977 jako průlomovou zemi v oblasti zrovnoprávnění žen a mužů v oblasti péče o dítě. Zákon otcům stanovuje 3měsíční rodičovskou dovolenou spolu s pobíráním rodinných dávek. Je to zvláštní právo pro otce k vybudování vztahu s dítětem a spolupodílení se na péči o dítě. Pokud otec toto právo nevyužije, dávky za toto období zanikají. Rodičovská dovolená je stanovena v rozsahu 1 roku, který je spjat s možností výběru rodinných dávek. Tyto dávky si mohou rodiče rozložit buď do 46 týdnů, a to při 100 % výše zachování plného platu, nebo do 56 týdnů, a to již jen při 80 % výše platu. Zákon stanovuje zaměstnavateli povinnost umožnit kratší pracovní dobu. Zaměstnavatelé také umožňují flexibilní formy pracovní doby.<sup>236</sup>

Další severský stát - Dánsko stanovuje rodičovskou dovolenou v délce 32 týdnů, kterou platí zaměstnavatel ve výši 60-80 % platu. Velkou inspiraci

---

<sup>233</sup> Nepřenosné právo pro oba rodiče na rodičovskou dovolenou se stanovením nejméně na dobu 4 měsíců.

<sup>234</sup> např. Španělsko, Řecko, Nizozemsko.

<sup>235</sup> Mateřská a rodičovská dovolená jsou v Česku delší než jinde v Evropě. Najdou však po dlouhé pracovní pauze ženy práci? In: *Personalista.com: trh práce* [online]. 2015 [cit. 2016-03-13]. Dostupné z WWW: <<http://www.personalista.com/trh-prace/materska-a-rodicovska-dovolena-jsou-v-cesku-delsi-nez-jinde-v-evrope-najdou-vsak-po-dlouhe-pracovni-pauze-zeny-praci.html>>.

<sup>236</sup> BOSNIČOVÁ, Nina a Jitka KOLÁŘOVÁ (eds.). *Kde to ladí a kde skřípe: sladování práce a péče v mezinárodní perspektivě*. Praha: Gender studies, 2012. ISBN 978-80-86520-40-7. s. 54-55.

vidím v garanci státu při zajištění místa předškolního zařízení - jesle, mikrojesle, a to již od půl roku věku dítěte. K dalším podnětům, které bych přidala, je umožnění nástupu do zaměstnání v posledních 5 týdnech rodičovské dovolené na tzv. *poloviční úvazek*, aby si děti mohly lépe zvyknout v předškolních zařízeních a rodiče se mohli doučit novým trendům v zaměstnání. Německá úprava má nastavenou flexibilitu výběru rodičovské dovolené, a to až do 9 let věku dítěte.<sup>237</sup>

Rodičovská dovolená ve Švédsku je stanovena na 18 měsíců s 80% výší platu, kde zaměstnavatel často přispívá formou doplatku po dobu 6 měsíců. Takto rodič po dobu půl roku neztrácí finanční zajištění. A opět je zde flexibilita převoditelnosti rodičovské dovolené až do 8 let věku dítěte.<sup>238</sup>

Oproti tomu v Německu je stanovena rodičovská dovolená až do 3 let věku dítěte, ale finanční podpora je dána pouze na 14 měsíců a má stanovenou limitní hranici. I zde je zajímavé oproti naší právní úpravě zapojení otců (druhého rodiče) do tohoto 14měsíčního limitu. Jde o opatření, ve kterém je prosazováno větší zapojení mužů do péče, jelikož v případě nesplnění podmínky nastoupení druhého rodiče na 2měsíční rodičovskou dovolenou nárok na finanční dávku zaniká. Přesto musím konstatovat, že německá úprava je velmi flexibilní z důvodu převoditelnosti části rodičovské dovolené<sup>239</sup> s předpokladem souhlasu zaměstnavatele, a to až do osmi let věku dítěte. Lze tak lépe reagovat na potřeby rodiny. Německá právní úprava nezná mateřskou dovolenou, a proto rodičovská dovolená započítává ochrannou lhůtu v mateřství po porodu.<sup>240</sup> Stanovuje možnost čerpání každým rodičem samostatně, či současně, a to jak po částech, tak vcelku. Umožňuje pracovat během rodičovské dovolené u stejného zaměstnavatele v rozsahu max. 30 hodin a u jiného pouze na základě písemného souhlasu svého zaměstnavatele. Zákonem je stanovena povinnost pro zaměstnavatele do 4 týdnů reagovat na podanou žádost zaměstnance na stanovení kratší doby a její případnou realizaci. Zákon jasně určuje, za kterých podmínek má zaměstnanec nárok na určení kratší pracovní doby.

Německá právní úprava bývá dáována jako inspirace pro naše zákonodárce, a to pro svou preciznost a doslovnost, jež napomáhá právní jistotě a předchází

---

<sup>237</sup> BOSNIČOVÁ, Nina a Jitka KOLÁŘOVÁ (eds.). *Kde to ladí a kde skřípe: sladování práce a péče v mezinárodní perspektivě*. Praha: Gender studies, 2012. ISBN 978-80-86520-40-7. s. 57-58.

<sup>238</sup> Tamtéž, str. 59-61.

<sup>239</sup> Až 12 měsíců.

<sup>240</sup> Ochranná lhůta činí osm nebo dvanáct týdnů.

nepředvídatelnému jednání zaměstnance, jako je to umožněno českou právní úpravou.<sup>241</sup>

Ráda bych poukázala na nuance ohledně zmíněné nedostatečné právní úpravy v našem zákoníku práce ohledně stanovení minimální doby trvání rodičovské dovolené a stanovené lhůty pro podání oznámení o čerpání rodičovské dovolené. Rakousko si stanovilo 2měsíční minimální dobu trvání rodičovské dovolené se lhůtou oznámení nejpozději 8 týdnů po narození dítěte, v případě prodloužení rodičovské dovolené je zde stanovena lhůta 3 měsíců před ukončením rodičovské dovolené. Oproti tomu belgická úprava stanoví písemnou formu se lhůtou nejdříve 3 měsíce a nejméně 2 měsíce předem, ovšem s úpravou, že zaměstnavatel má právo den nástupu na rodičovskou dovolenou v případě naléhavé potřeby odložit, a to až o 6 měsíců. A jen pro upřesnění, německá právní úprava taktéž stanovuje písemnou formu, a to pouze 7 dní předem s možností odmítnutí žádosti při vážných provozních překážkách. Zde je místo minimální doby striktně stanoven počet max. 3 intervalů.<sup>242</sup>

#### **7.4 Komparace české a slovenské právní úpravy**

Na základě provedené analýzy a komparace slovenské právní úpravy jsem se v rámci celé této práce snažila u daných kapitol ukázat na dané nuance s naší právní úpravou. V mnohém spatřuji slovenskou úpravu jako více propracovanou, flexibilnější a vykazující sociálněji přístup pro rodiny s dětmi. Obsahuje více zapracované kogentní prvky právního jednání s explicitně danými lhůtami pro zajištění právní jistoty s předcházením případným nedorozuměním. Vyznačuje se to délkou poskytování mateřské dovolené, možností náležitosti projevu vůle zaměstnance rozhodnout se pro práci přesčas či noční práci po celé šířce ochrany. Také jsem shledala ještě prostor pro dopracování určitého druhu ochrany ve formě vysílání na pracovní cesty či flexibilnějšího čerpání rodičovské dovolené, jež mají stanovenou pouze jednu možnost, tj. do 3 let věku dítěte. S tím je dále spojen problém, který spočívá v nízkém hmotném zabezpečení těchto časově nadstandardních prarodinných opatření.

---

<sup>241</sup> HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. 192 s. ISBN 978-80-87576-92-2. S. 101-102

<sup>242</sup> HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Pracovní právo 2015: sladování pracovního a rodinného života : sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Zámecký hotel Třešť 30. září-2. října 2015 [CD-ROM]*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 543. ISBN 978-80-210-8121-5. s. 225-226.

## 8 Závěr

Tato práce se stala reflexí na nová vyjádření demografických skutečností a v souvislosti s tím na přizpůsobení se novému vývoji na trhu práce a společnosti obecně. Společenský vývoj nyní zahrnuje vzrůstající rozmanitost uspořádání rodiny,<sup>243</sup> na které je potřeba v některých aspektech brát ohled, poukázat, jak se mění pracovněprávní postavení rodiče v daném období života v závislosti na věku dítěte, ale i v kontextu současných proměn.

Účelem této bakalářské práce nebylo postihnout celou šíři právní úpravy, ale ukázat, jaká úskalí či naopak jaké možnosti přináší dnešní doba pro osoby pečující o dítě, a to se zaměřením na samotný počátek rodičovství.

Práce je rozčleněna na jednotlivé okruhy problémů dle posloupnosti životních etap s danou problematikou. Na základě vyhodnocení všech aspektů v souladu se stanoveným prvním cílem jsem dospěla k závěru, že v oblasti pracovního práva v problematice osob pečujících o dítě vzniká konflikt mezi ochrannou funkcí zaměstnance jako slabší strany s funkcí organizační na straně zaměstnavatele při poskytování nástrojů k organizaci a řízení práce. Při plnění rodičovství se tyto funkce střetávají a je vždy na zvážení, která z nich by v daném případě měla převážet. V rámci druhého cíle jsem mohla zhodnotit srovnání právní úpravy služebního práva pro vojáky z povolání se zákoníkem práce, jenž skýtá větší míru benevolence v ohledu stanovení principu autonomie vůle vojáka se současně kogentně stanovenými povinnostmi, jež určují právní jistotu pro služební poměr.

V rámci třetího cíle byly po provedené komparaci právních úprav Evropské unie a evropských zemí vyhodnoceny v mnoha závěrech jednotlivých částí nedostatky ve formě chybějících právních úprav oproti evropské legislativě. Přesto lze zhodnotit, že česká právní úprava v oblasti pracovněprávního postavení osob pečujících o dítě v mnoha ohledech převyšuje rámec řady evropských zemí. Přesto je zde vytvořen velký prostor pro nové trendy společenského vývoje a s tím propojení potřebnosti úpravy či vytvoření nové legislativy pracovního práva 21. století.

Proto pro řadu problémů spojených se segregací osob pečujících o dítě je východiskem prosazení větší míry flexibility v pracovněprávních o vztazích a současně zachování ochrany zaměstnance. Jedná se vytvoření většího prostoru

---

<sup>243</sup> Pozn. autora : například rodiče samoživitelé, partnerství osob stejného pohlaví, nesezdané páry.



pro autonomii vůle zaměstnance a zaměstnavatele, respektive větší pružnost ve vzájemných vztazích, kterým byla věnována pozornost v jednotlivých kapitolách, a to včetně seznámení s méně známou problematikou služebního práva ozbrojených sil a evropskou právní úpravou vztahující se na osoby pečující o dítě.

Pokusím se shrnout a zformulovat určité návrhy *de lege ferenda*, jež jsem v průběhu své práce již částečně nastínila. Pro danou problematiku vidím tato konkrétní řešení:

- 1) Rozšíření textu zákoníku práce v kontextu evropského práva a zahraničních právních úprav o kogentní ustanovení v souvislosti s uplatněním požadavků a nároků zaměstnanců, a to:
  - a) explicitní stanovení lhůty pro zaměstnance pro podání žádostí či oznámení, dále pro zaměstnavatele k vytvoření prostoru na vyjádření se k daným žádostem. Tato úprava přispěje k zajištění organizační funkce, pro lepší řízení a organizaci práce. Zde by se jednalo o nástup, přerušení, předčasné ukončení či jiné změny v rámci mateřské a rodičovské dovolené;
  - b) stanovení požadavku oznámení těhotenství, kojení matky, délky doby po porodu do 9 měsíců od narození dítěte, čímž se přispěje k zajištění garance ochrany zdraví matky, ale i dítěte, přičemž je potřeba zamezit zneužití osobní informace proti zaměstnankyni;
  - c) stanovení minimální doby pro trvání rodičovské dovolené - ve vztahu k čerpání po částech pro zajištění organizační funkce pro zaměstnavatele;
  - d) s tím je dle mého úsudku spjat požadavek na písemnou formu právního jednání se zaměstnancem pro zajištění vyšší právní jistoty;
  - e) rozšíření ustanovení § 241 o garanci opětovného navýšení kratší týdenní pracovní doby poté, co pominou potřeby zkrácení ze strany zaměstnance pečujícího o dítě. Jedná se o zabezpečení toho, aby tato flexibilní forma práce se nestala pastí pro specifickou skupinu osob.
- 2) Jako další nástroj prorodinných opatření bych navrhovala doplnění právní úpravy ve smyslu umožnit zaměstnancům v době čerpání rodičovské dovolené částečně pracovat u stávajícího zaměstnavatele na původním pracovním místě (ve své profesi) s explicitně danou týdenní pracovní dobou, s možností případného zkrácení dle dohody mezi zaměstnancem

a zaměstnavatelem. Tato doba by mohla napomoci rodičům neztratit kontakt se zaměstnavatelem a doučit se novým požadavkům pro danou pozici a pro děti by představovala lepší adaptaci v předškolních zařízeních.

- 3) Dále bych uvedla úpravu či prosazení legislativy při vytváření podmínek pro sladění pracovního a rodinného života. K právní úpravě, která nemůže zaostat za reálným ekonomickým životem a praktickými potřebami zaměstnanců a zaměstnavatelů, mohou patřit:
  - a) uzákonění otcovské dovolené, která může být patričním impulsem a může sehrát významnou roli v podpoře pracujících rodičů;
  - b) na základě dynamického vývoje technologií a globalizace pracovních trhů předložit další možnosti prorodinných opatření ve formě alternativních forem práce, jako je například telepráce, kterou zákonodárce může nabídnout při budoucím vývoji pracovního práva 21. století. V tomto ohledu by se měl stát zapojit jak aktivně, tak i pasivně. Forma podpory může být směřována na vznik těchto míst, spojena může být s motivací pro zaměstnavatele v podobě daňového zvýhodnění, jež by přineslo zaměstnání pro více lidí.
- 4) Klást důraz na větší míru zapojení sociálních partnerů - odborů, zaměstnavatelů i občanské společnosti.

Jelikož Česká republika se zpožděním kopíruje trendy západoevropských pracovních trhů, naši zaměstnavatelé se teprve učí pochopit, jak a proč je třeba vytvořit motivující pracovní prostředí, kde lze skloubit práci a rodinu, aby namotivovali takové zaměstnance, které přesně potřebují a mezi něž patří i osoby pečující o děti.

Svojí prací bych chtěla dát najevo, že mezi moderní trendy rozhodně patří změnit zažitý stereotyp o zaměstnávání osob pečujících o dítě jako více nákladných zaměstnanců, poukázat, že nastartování a reálné prosazování prorodinné politiky patří ke stěžejním a neodmyslitelným úkolům nejen státu, ale i každé firemní kultury.

*„Nový občanský zákoník, který přináší i do pracovního práva nové přístupy a umožňuje tak hledat nová řešení, lépe odpovídající na konkrétní potřeby a zájmy smluvních stran pracovních vztahů.“<sup>244</sup> Tím lze také říci,*

---

<sup>244</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovníprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2014. ISBN 978-80-7380-507-4. S. 149

že se vychází ze zásad, kde rodina a rodičovství by měly požívat zvláštní zákonné ochrany, a kde existuje přirozené právo brát se o vlastní štěstí a štěstí své rodiny nebo blízkých lidí. Proto bych na úplný závěr ráda zmínila citát mého oblíbeného autora Lva Nikolajeviče Tolstého: „*Rodina je jednou z nevyhnutelných podmínek štěstí.*“

## Seznam použité literatury a dalších pramenů

### Literatura knižní

1. BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0.
2. BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8.
3. HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. 192 s. ISBN 978-80-87576-92-2.
4. HRABCOVÁ, Dana (ed.). *Pracovní právo 2015: sladování pracovního a rodinného života : sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Zámecký hotel Třešť 30. září-2. října 2015 [CD-ROM]*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, sv. 543. ISBN 978-80-210-8121-5.
5. JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 199 s. ISBN 978-80-7478-518-4.
6. JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. 130 s. ISBN 978-80-7478-337-1.
7. PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2014. 159 s. ISBN 978-80-7380-507-4.

### České právní a vnitřní předpisy (ve znění k 21. 3. 2016)

1. Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.
2. Rozkaz ministra obrany České republiky č. 29/2002 ze dne 4. srpna 2002 Věstníku MO „*Prosazování principu rovnosti mužů a žen v působnosti Ministerstva obrany*.“
3. Rozkaz ministra obrany České republiky č. 63/2015 ze dne 23. června 2015 Věstníku MO „*Některá ustanovení o průběhu služby vojáků z povolání*.“

4. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR Sp. zn. 21 Cdo 4411/2007, ze dne 10. října 2008.
5. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR Sp. zn. 21 Cdo 612/2006, ze dne 5. 6. 2006.
6. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR Sp. zn.21 Cdo 1561/2003, ze dne 17.12. 2003.
7. Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 12/2015 ze dne 7. prosince 2015 *„k vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby a podmínek výkonu státní služby z jiného místa.“*
8. Usnesení č.2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky
9. Vyhláška č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích).
10. Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.
11. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
12. Zákon č. 189/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).
13. Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.
14. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
15. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

16. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu.

### **Slovenské právní a vnitřní předpisy (ve znění k 23. 3. 2016)**

1. Nariadenia vlády č. 272/2004 Z.z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní týchto žien.
2. Zákon č. 311/2001 Z.z., zákonník práce.
3. 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).

### **Evropská legislativa**

1. *Přehled judikátů ESD o rovných příležitostech žen a mužů* [online]. 2009 [cit. 2016-02-20]. Dostupné z WWW: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/12434/Prehled-judikatu-ESD\\_1.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/12434/Prehled-judikatu-ESD_1.pdf)>.
2. Rozsudek Soudního dvora Evropských společenství ze dne 21. října 1999 ve věci C – 333/97 Susanne Lewen [1999] ECR I-07243.
3. Usnesení Evropského parlamentu ze dne 8. října 2015 o uplatňování 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 (2014/2160(INI)). In: Evropský parlament [online]. 2015 [cit. 2016-03-01]. Dostupné z WWW: <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2015-0351+0+DOC+XML+V0//CS>>.
4. Zpráva o uplatňování 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. In: Evropský parlament [online]. 2015 [cit. 2016-03-01]. Dostupné z WWW: <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do>>

## Ostatní

1. BOSNIČOVÁ, Nina a Jitka KOLÁŘOVÁ (eds.). *Kde to ladí a kde skřípe: sladování práce a péče v mezinárodní perspektivě*. Praha: Gender studies, 2012. ISBN 978-80-86520-40-7.
2. BOUČKOVÁ, Pavla. *Manuál pro vedení pracovněprávních sporů v oblasti rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2007. s. 36. ISBN 978-80-254-0311-2.
3. DOUŠOVÁ, Jana. Několik poznámek ke zkrácenému pracovnímu úvazku, sdílenému zaměstnání a práci z domu z pohledu subjektů pracovněprávních vztahů. In: *Právní prostor* [online]. 2015 [cit. 2016-02-21]. Dostupné z WWW: <<http://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/nekolik-poznamek-ke-zkracenemu-pracovnimu-uvazku-sdilenemu-zamestnani-a-praci-z-domu-z-pohledu-subjektu-pracovnepravnich-vztahu>>.
4. Evropská komise – Generální ředitelství pro spravedlnost. Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži v Evropské unii. In: *Europa.eu* [online]. 2014 [cit. 2016-02-20]. ISBN 978-92-79-36088-6. Dostupné z WWW: <[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/140319\\_gpg\\_cs.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_cs.pdf)>. s. 5.
5. FICHTNER, Matěj, Opomíjená realita: praktické dopady veřejnoprávní povahy služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků z povolání, *Vojenské rozhledy*, 2011, roč. 20 (52), č. 4, s. 169–177, ISSN 1210-3292.
6. Genderové informační centrum NORA, o. p. s. *Co potřebují zaměstnanci a zaměstnankyně vědět o rovných příležitostech?* [online]. s. 2 [cit. 2016-02-20]. Dostupné z WWW: <<http://www.gendernora.cz/download/34.pdf>>.

7. JAKLOVÁ, Halka a Martina ŠTĚPÁNKOVÁ. *Vybrané problémy v oblasti rovného postavení žen a mužů pečujících o děti a návrhy na jejich řešení*. Praha: Aperio, 2005. Rodina a společnost (Aperio). ISBN 80-903087-4-0.
8. Mateřská a rodičovská dovolená jsou v Česku delší než jinde v Evropě. Najdou však po dlouhé pracovní pauze ženy práci? In: *Personalista.com: trh práce* [online]. 2015 [cit. 2016-03-13]. Dostupné z WWW: <<http://www.personalista.com/trh-prace/matrska-a-rodicovska-dovolena-jsou-v-cesku-delsi-nez-jinde-v-evrope-najdou-vsak-po-dlouhe-pracovni-pauze-zeny-praci.html>>.
9. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Aktivity k podpoře rodiny* [online]. [cit. 2016-02-21]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/14471>>.
10. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Finanční podpora rodiny* [online]. [cit. 2016-02-21]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/14470>>.
11. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Rodina a ochrana práv dětí*. [online]. [cit. 2016-02-21]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>.
12. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Slučitelnost profesních a rodinných rolí* [online]. [cit. 2016-02-21]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/14472>>.
13. MPSV ČR. *Peněžitá pomoc v mateřství; Rodičovský příspěvek*. 1. vyd. [Praha]: Úřad práce ČR, 2014. 12 s. ISBN 9788087039373.
14. Naděje pro matky po mateřské. Stát nabídne firmám slevu. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2015 [cit. 2016-03-01]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/23248>>.
15. NÁHLÍKOVÁ KALETOVÁ, Romana. Má zaměstnanec / zaměstnankyně právo vrátit se dříve z rodičovské dovolené do práce? In: *Právní prostor: Pracovní právo* [online]. 2015 [cit. 2016-03-16]. Dostupné z: <<http://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/ma-zamestnanec-zamestnankyne-pravo-vratit-se-drive-z-rodicovske-dovolene-do-prace>>.



16. NÁHLÍKOVÁ KALETOVÁ, Romana. Práce po návratu z mateřské nebo rodičovské dovolené. In: *Právní prostor: Pracovní právo* [online]. 2015 [cit. 2016-03-20]. Dostupné z: <<http://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/prace-po-navratu-z-materske-nebo-rodicovske-dovolene>>.
17. Nemocenské pojištění v roce 2015. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2016-02-21]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>.
18. Nová dovolená: sedm dní volna pro čerstvé otce. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí: Napsali o nás* [online]. 2016 [cit. 2016-02-29]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/23554>>.

### **Internetové zdroje**

1. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 28. srpna 2015, s. 29 [cit. 2016-02-19]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/>>.
2. Přístup k právu EU. *Rodičovská dovolená* [online]. 28. srpna 2015, s. 29 [cit. 2016-02-19]. Dostupné z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=URISERV:em0031&rid=1>>.
3. Státní úřad inspekce práce. *Elektronické podání podnětu* [online]. 28. srpna 2015, s. 29 [cit. 2016-02-19]. Dostupné z WWW: <<http://epp.suip.cz/epp/index.php>>.
4. Veřejný ochránce práv: Ombudsman [online]. 28. srpna 2015, s. 29 [cit. 2016-02-19]. Dostupné z WWW: <<http://www.ochrance.cz/diskriminace/>>.

## Cizojazyčné resumé

This work mirrors a new situation in demography and related consequences in area of job market development and society itself. The current development of society includes the increasing of diversity in family structure.<sup>245</sup> Conditions coming from this diversity should be reflected in family and labor law. This work would like to point out on changes in parent's rights which depend on children age and diversity mentioned above.

The purpose of this work is not to cover the whole spectrum of this issue but to highlight challenges and opportunities in parent's rights, specifically during the early stages of children age.

This work is divided into consequent parts based on life phase of child. The nuances coming from analysis and comparison of Czech and Slovak law were defined and proposals "de lege ferenda" were suggested. Part of this work was the introduction of the European Union law and its implementation into individual national law systems focusing on life stages of parents taking care of children. Simultaneously the less known problematic coming from amended version of military professional's law was introduced. Throughout the whole work the questions were asked and with the help of the method of deduction the solution and answers were delivered.

Therefore for many problems linked to the segregation of persons taking care of children exist the solution in employment of more flexible approach in labor issues with simultaneous protection of employee rights. It means to create a larger space for employer and for employee will, supported by flexible interrelationship. There were identified some gaps during the comparison of the Czech and the European Union law. At the end, those gaps were not identified as critical and paradoxically in some areas the Czech labor law exceeds in quality the European Union counterpart. But still there is a large space for improvement mainly in area of new trends in society development. This improvement can be transferred into amendment of current law or into development of a new, "21<sup>st</sup> century law".

---

<sup>245</sup> Single parent, the registered partnership of the same sex persons, unmarried couples, etc.

The outcomes of this work are summarized in proposals “de lege ferenda” as written below:

- 1) The amendment of a labor law in accordance the European Union law by a peremptory measures coming from the employee requirements and rights as follows:
  - a) to set up an explicit timeframe which should include the space for submitting the request from employee site and of course the space for employer to evaluate this request and get the answer. This adjustment can enhanced the functionality of work management in case of beginning, interruption, early termination or other situations in connection with maternity leave and additional parent leave;
  - b) the requirement for written form of employee request to ensure that possible consequent legal issues will be supported;
  - c) to obligate the employee to announce pregnancy, breastfeeding and period of nine months after the birth. This adjustment can guarantee the proper conditions;
  - d) for mother and child health as well as the minimization of information abuse against the employee;
  - e) to define the minimal length of parents leave to simplify its use with interruptions;
  - f) to amend the § 241 describing the reversal extension of shorter working hours, when original reasons passed over. Status of shorter working hours cannot become a “trap” for specific group of people.
- 2) The amendment of a labor law to set up legal bases for agreement between employer and parent using parent leave. The spirit of this agreement should allowed parents to have a part-time job during the period of parent leave, usually under the contract with previous employer with explicitly given working hours and flexibility made on agreement bases. This amendment would allow parents to keep contact with employer, to have the newest information from their area of business and children can better adapt themselves into the system of pre-school facilities.
- 3) The amendment of a labor law to set up conditions for connection of work time and family life. Among those measures which can’t be left behind the economic aspects of life and real needs of employee belongs:

- a) acceptance of fathers leaves which might be a significant impulse in support of employment of both parents;
- b) based on dynamic development of technologies and in line with globalization of job market to implement the other family-support options of employment like “home office” program which is one of the alternatives for 21<sup>st</sup> century solutions. In this case the role of state is on both, passive and active sides. To give one example, the preferential tax can be mentioned. The home office positions will be linked to this tax advantages and the employer would be able to offer more positions consequently.
- 4) To emphasize a large involvement of players like unions, employers or other civic societies.

**Klíčová slova:**

Osoba pečující o dítě, rodiče, vojákyně pečující o dítě, mateřská dovolená, rodičovská dovolená, prorodinná opatření.

**Keywords:**

Person bring up children, parent, pregnant employee, breastfeeding employee, employee – mother during the first nine months of child age, female military professionals, maternity leave, parent leave, measures supporting family.