

SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA – NĚKOLIK ÚVAH *DE LEGE FERENDA*

JUDr. Jana Komendová, Ph.D.¹

1. Úvod

Slad'ování rodinného a pracovního života lze považovat za proces, který prochází neustálým vývojem. Opatření přijímaná za účelem slad'ování rodinného a pracovního života by měla korespondovat s vývojem společnosti a odrážet realitu společenských vztahů, jakými jsou demografický vývoj (potřeba podpory porodnosti, potřeba zajištění péče nejen o děti, nýbrž i o jiné osoby), měnící se formy soužití lidí (nárůst počtu osamělých rodičů či neformálních pečujících, nárůst partnerských vztahů bez uzavírání manželství, potřeby tzv. patchworkových rodin či potřeby párů stejného pohlaví). V průběhu posledních desetiletí dochází k výraznému odklonu od pojetí tzv. tradiční rodiny, kdy jeden z partnerů zastával roli živitele a druhý přebíral pečovatelské povinnosti a po nějakou dobu upozadoval svoji kariéru a profesní rozvoj. Slad'ování rodinného a pracovního života není předmětem úpravy pouze v oblasti pracovního práva. Řádné fungování slad'ování rodinného a pracovního života vyžaduje přijímání opatření v dalších oblastech, mimo jiné v normách práva sociálního zabezpečení, daňového práva či v oblasti zajištění zařízení péče o děti (jesle, dětské skupiny, mateřské školy), a zařízení sociálních služeb (pečovatelská služba, odlehčovací služby, denní či týdenní stacionáře, domovy pro seniory, domovy pro osoby se zdravotním postižením).

Právní úprava slad'ování rodinného a pracovního života prochází v současné době poměrně bouřlivým legislativním vývojem. V nedávné době došlo k přijetí novely zákoníku práce provedené zákonem č. 281/2023 Sb., který implementoval požadavky vyplývající ze směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi soukromým a pracovním životem rodičů a pečujících osob (dále jen směrnice 2019/1158). Několik opatření ke zlepšení slad'ování rodinného a pracovního života obsahuje rovněž návrh flexibilní novely zákoníku práce, který je v současné době v legislativním procesu.² Přesto nelze úpravu slad'ování rodinného a pracovního života považovat za bezproblémovou a v plném

¹ Právnická fakulta Masarykovy univerzity v Brně.

² Sněmovní tisk 775 Novela z. – Zákoník práce – EU. Dostupný z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=9&t=775>.

rozsahu odpovídající potřebám zaměstnanců, kteří pečují o děti a o jiné osoby. Tento příspěvek se zamýšlí nad některými překážkami, jež zaměstnancům s pečovatelskými povinnostmi brání v (plné) účasti na trhu práce. Konkrétně se zaměřuje na výkon práce v době čerpání rodičovské dovolené, ať už u stejného nebo jiného zaměstnavatele, návrat do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené, podmínku celodenní osobní péče – omezení návštěvy školy či dětské skupiny u dětí mladších dvou let, možné zlepšení organizace při realizaci sladovacích opatření u zaměstnavatele a pojetí práce přesčas u zaměstnanců se sjednanou kratší pracovní dobou v důsledku výkladových přístupů ze strany SD EU.

2. Výkon práce po dobu čerpání rodičovské dovolené

Rodičovská dovolená nemusí být pojmána výhradně jako doba, po kterou se rodič věnuje péči o dítě a dochází k přerušení výdělečné činnosti. Mnozí rodiče mají zájem účastnit se trhu práce za účelem dosažení výdělku, neboť výše rodičovského příspěvku nepokrývá náklady na výživu a výchovu dítěte a na zajištění základních potřeb rodiče, který o dítě pečuje. Mnozí rodiče mají zájem o zapojení do pracovního života za účelem udržení kontaktu s profesí, neboť výkon celé řady povolání vyžaduje neustálé vzdělávání a získávání nových znalostí a dovedností. Zájem o zaměstnance na rodičovské dovolené lze v poslední době pozorovat rovněž ze strany zaměstnavatelů v některých odvětvích, která se potýkají s nedostatkem pracovní síly (např. zdravotnictví, IT technologie, školství). Přesto stávající podoba právní úpravy výkonu výdělečné činnosti zaměstnanců na rodičovské dovolené příliš nepřeje, respektive klade jak zaměstnancům, tak i zaměstnavatelům do cesty mnohdy zcela neopodstatněné překážky.

2.1 Výkon práce zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou u stejného zaměstnavatele

Mnozí zaměstnanci mají v době čerpání rodičovské dovolené zájem o výkon práce u zaměstnavatele, u kterého jsou zaměstnáni v pracovním poměru. Výhodou takového zapojení je znalost pracovních postupů a prostředí zaměstnavatele, neboť před nástupem na rodičovskou dovolenou (v případě zaměstnankyň na mateřskou dovolenou) zaměstnanec či zaměstnankyně u daného zaměstnavatele pracovali. Po skončení rodičovské dovolené se ostatně k tomuto zaměstnavateli budou vracet. Zaměstnavatelé zase mají o zaměstnance čerpající rodičovskou dovolenou zájem zejména v případě výpadku pracovní síly z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, jiných překážek v práci či čerpání dovolené jiných zaměstnanců, neboť zaměstnanec,

kteří je momentálně na rodičovské dovolené, již u daného zaměstnavatele pracoval, a zná tudíž pracovní postupy i prostředí zaměstnavatele, což šetří zaměstnavateli nemalý čas a náklady spojené s vyhledáním nové pracovní síly a jejím zaučením.

Současná právní úprava nicméně vychází z tradičního pojetí rodičovské dovolené jakožto jedné z důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance. Po dobu čerpání rodičovské dovolené dochází k suspenzi pracovního závazku zaměstnance vůči zaměstnavateli, což znamená, že zaměstnavatel zaměstnanci práci nepřiděluje a zaměstnanec pro zaměstnavatele práci nekoná. Na rozdíl od mnoha členských států EU i unijního práva (v současné době se jedná o výše zmiňovanou směrnici 2019/1158) neobsahuje česká právní úprava možnost flexibilního čerpání rodičovské dovolené například pouze po některé dny v týdnu a/nebo v podobě pokračování ve výkonu práce na částečný úvazek.³ Ačkoliv zákoník práce ve své podstatě flexibilnímu čerpání rodičovské dovolené pouze po některé dny v týdnu nebrání, v praxi k využití této možnosti téměř nedochází. Pokud mají obě strany pracovního poměru zájem na částečném výkonu práce, je možné čerpání rodičovské dovolené ukončit a dohodnout se na kratší pracovní době. Tento postup může nicméně zaměstnanci přinést celou řadu nevýhod. Především je třeba brát v potaz skutečnost, že ukončením čerpání rodičovské dovolené a pokračováním ve výkonu práce v pracovním poměru s kratší pracovní dobou dochází ke skončení ochrany před rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 53 a § 55 odst. 2 zákoníku práce. Pokud tedy rodič ukončí rodičovskou dovolenou např. v 18 měsících věku dítěte a uzavře se zaměstnavatelem dohodu o kratší pracovní době dle ustanovení § 80 zákoníku práce např. v rozsahu 8 hodin týdně (tzn. přejde na 0,2 úvazku), vystavuje se riziku, že se po nějaké době třeba po roce výkonu práce, kdy dítě dosáhne věku dvou a půl let, v případě organizačních změn na straně zaměstnavatele ocitne ve značně překérním postavení. V případě výpovědi z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti dle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce již nepožívá žádné ochrany před rozvázáním pracovního poměru, přičemž výše odstupného poskytovaného dle ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce bude vypočtena z průměrného výdělku dosahovaného při výkonu práce v sjednané kratší pracovní doby. Takovýto rodič se tedy ocitá ve značně nevýhodném postavení ve srovnání s rodičem, který čerpá rodičovskou dovolenou a požívá ochrany před rozvázáním pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti.

Kromě toho je třeba brát v potaz důsledky sjednané kratší pracovní doby, resp. průměrného výdělku dosahovaného v zaměstnání se sjednanou kratší pracovní dobou v dalších oblastech, jakými jsou podpora v nezaměstnanosti či nemocenské pojištění. Výše podpory v nezaměstnanosti se dle ustanovení § 50 odst. 1 zákona o zaměstnanosti vypočítává z průměrného měsíčního čistého výdělku za období

³ Blíže srov. např. KOMENDOVÁ, J. Rodičovská dovolená pohledem práva EU – možnosti vyplývající z Revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené. In HRABCOVÁ, D. (ed.). *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2015 na téma Sladování rodinného a pracovního života*. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 36–48. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2015/index.html>.

posledních 12 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, tedy z nižšího výdělků, kterého rodič dosahoval výkonem práce v pracovním poměru s kratší pracovní dobou. Obdobné důsledky mohou nastat rovněž v oblasti nemocenského pojištění, neboť vyměřovací základ pro účely dávek nemocenského pojištění se vypočítává z průměrného výdělků z pojištěné činnosti za období posledních 12 měsíců před vznikem nároku na dávku nemocenského pojištění. Ochrana před zhoršením postavení zaměstnankyně je poskytnuta pouze dle ustanovení § 19 odst. 3 zákona o nemocenském pojištění, pokud jde o výši další peněžité pomoci v mateřství za trvání téhož zaměstnání v období do čtyř let věku dítěte.⁴

Z výše uvedených důvodů by řada rodičů dala přednost čerpání rodičovské dovolené a možnému výkonu práce u zaměstnavatele na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Při sjednávání dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti jsou nicméně zaměstnavatel a zaměstnanec limitováni současným zněním ustanovení § 34b odst. 2 zákoníku práce, které zakazuje výkon stejně druhově vymezených prací v dalším základním pracovněprávním vztahu u stejného zaměstnavatele. Účelem tohoto ustanovení je zabránit obcházení ustanovení zákoníku práce o práci přesčas, zejména práva zaměstnance na náhradní volno nebo příplatek za práci přesčas.⁵ V případech zaměstnanců, kteří by v době čerpání rodičovské dovolené vykonávali stejně druhově vymezenou práci u téhož zaměstnavatele, je toto riziko zanedbatelné. Za zmínku stojí, že návrh flexibilní novely zákoníku práce, který se v době zpracování konečně verze tohoto příspěvku nacházel v Poslanecké sněmovně, obsahuje změnu ustanovení § 34b odst. 2 zákoníku práce v podobě výjimky ze zákazu výkonu prací, které jsou stejně druhově vymezeny, u téhož zaměstnavatele na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr v případě zaměstnanců čerpajících rodičovskou dovolenou. Část odborné veřejnosti zaujala k tomuto návrhu značně kritický postoj s argumentací, že právní úprava stanoví pouze maximální dobu čerpání rodičovské dovolené do tří let věku dítěte, přičemž nebrání zaměstnanci požádat o rodičovskou dovolenou v kratším rozsahu a vrátit se do zaměstnání s výkonem druhu práce dle pracovní smlouvy, případně uzavřít se zaměstnavatelem dohodu o kratší pracovní době. Autorka tohoto příspěvku se nicméně domnívá, že při stávající podobě právní úpravy a existenci úskalí spojených s čerpáním rodičovské dovolené v kratším rozsahu, která jsou nastíněna výše, může být výkon práce na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u stejného zaměstnavatele vhodným řešením zapojení zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou do profesního života a možným řešením poptávky zaměstnavatele po chybějící pracovní síle. Je třeba zdůraznit, že pro výkon práce v dalším základním pracovněprávním vztahu u stejného zaměstnavatele, která je odlišného druhu, než je druh práce dle pracovní smlouvy, právní úprava žádná

⁴ V takovémto případě se za denní vyměřovací základ považuje denní vyměřovací základ zjištěný pro výpočet předchozí peněžité pomoci v mateřství, pokud je vyšší než denní vyměřovací základ pro výpočet další peněžité pomoci v mateřství.

⁵ Blíže srov. např. BĚLINA, M. Komentář k § 34b. In BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce s komentářem*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2024, s. 235.

omezení nestanoví. Uvedené vede v praxi ke sjednávání dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti s pojmově odlišným druhem práce, než je druh práce dle pracovní smlouvy, ačkoliv zaměstnanec ve své podstatě koná téměř obdobnou práci jako v pracovním poměru, v němž čerpá rodičovskou dovolenou.

2.2 Výkon práce zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou u jiného zaměstnavatele

Kromě možnosti výkonu práce u stejného zaměstnavatele se nabízí možnost vykonávat v době čerpání rodičovské dovolené práci u jiného zaměstnavatele. Zde již neplatí omezení pro práce, které jsou stejně druhově vymezeny ve smyslu ustanovení § 34b odst. 2 zákoníku práce, zaměstnanec je nicméně do značné míry limitován zněním § 304 zákoníku práce. Jak již bylo zmíněno, po dobu čerpání rodičovské dovolené dochází k suspenzi pracovního závazku zaměstnance vůči zaměstnavateli. Některá práva a povinnosti tvořící obsah pracovního poměru však zůstávají zachovány. Mezi takovéto povinnosti patří rovněž povinnost zaměstnance nevykonávat jinou výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, bez předchozího písemného souhlasu zaměstnavatele, a to jak v dalším základním pracovněprávním vztahu u jiného zaměstnavatele, tak i u samostatné výdělečné činnosti či dalších forem výdělečných činností. Právní úprava dokonce zaměstnavateli umožňuje dříve udělený souhlas s jinou výdělečnou činností zaměstnance, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, odvolat. V takovémto případě zaměstnavatel pouze musí dodržet písemnou formu odvolání a uvést důvody změny svého rozhodnutí. Důvody, které vedou zaměstnavatele k odvolání souhlasu s jinou výdělečnou činností zaměstnance, zákon nespécifikuje, nemusí se tedy jednat výhradně o důvody spočívající např. v ochraně obchodního tajemství či ochraně před konkurencí. Po doručení odvolání souhlasu s výkonem jiné výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele ukládá ustanovení § 304 odst. 2 zákoníku práce zaměstnanci povinnost bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost ukončit způsobem vyplývajícím pro její skončení z příslušných právních předpisů.

Účelem zákazu výkonu jiné výdělečné činnosti, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, je ochrana oprávněných zájmů zaměstnavatele – ochrana před konkurenčním jednáním ze strany zaměstnance. Tento zákaz má bezesporu zcela zásadní význam v případě, kdy další výdělečná činnost zaměstnance představuje riziko zneužití informací nebo specifických znalostí a dovedností, které zaměstnanec získal při výkonu práce u zaměstnavatele, popřípadě odlivu klientely zaměstnavatele. Naopak jeho význam v případech, kdy se jedná o běžné činnosti, kde je uvedené riziko minimální, je u zaměstnanců čerpajících rodičovskou dovolenou přinejmenším diskutabilní. Stávající podoba právní úpravy stanoví požadavek předchozího písemného souhlasu zaměstnavatele s jinou výdělečnou činností zaměstnance například i v situaci, kdy zaměstnanec vykonávající práci na pozici

prodavače/prodavačky, obsluhy v kavárně, kuchaře/kuchařky, ba dokonce pomocné síly v kuchyni hodlá v době čerpání rodičovské dovolené vykonávat práci na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr u jiného zaměstnavatele. Pokud se předměty činnosti zaměstnavatelů shodují, například se jedná o prodej hraček či pohostinství, vztahuje se na tuto formu přivýdělku zaměstnance zákaz výkonu jiné výdělečné činnosti bez předchozího písemného souhlasu zaměstnavatele s možností již jednou udělený souhlas kdykoliv odvolat.

Současná podoba ustanovení § 304 zákoníku práce, která zakazuje všem zaměstnancům v základním pracovněprávním vztahu vykonávat jakoukoliv jinou výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele bez předchozího písemného souhlasu bez ohledu na reálné riziko konkurenčního jednání zaměstnance nebo poškození oprávněných zájmů zaměstnavatele, se autorce tohoto příspěvku nejvíce jeví za zcela v souladu s unijní úpravou, konkrétně s čl. 9 směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v EU. Uvedené ustanovení nazvané *Souběžné zaměstnání* ukládá členským státům povinnost zajistit, aby zaměstnavatel nesměl pracovníkovi zakázat přijmout zaměstnání u jiných zaměstnavatelů mimo rozvrh pracovní doby stanovený s dotčeným zaměstnavatelem ani s pracovníkem nepříznivě zacházet, pokud souběžné zaměstnání přijme. Členské státy mají možnost stanovit podmínky, za nichž může zaměstnavatel využít omezení z důvodu neslučitelnosti na základě objektivních důvodů, jako jsou zdraví a bezpečnost, ochrana obchodního tajemství, integrita veřejné služby nebo zabránění střetu zájmů. Z uvedeného je zřejmé, že unijní úprava považuje souběžná zaměstnání za běžnou součást trhu práce a jejich omezení je důvodné pouze v případě ochrany zvláštních zájmů. Naopak k omezování souběžných zaměstnání, kde uvedené zájmy narušeny nejsou, docházet dle unijní úpravy nemá.

Na základě výše uvedeného by mělo dle názoru autorky tohoto příspěvku dojít k upuštění od obecné podmínky předchozího písemného souhlasu zaměstnavatele s jinou výdělečnou činností zaměstnance, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, a rovněž ke zrušení povinnosti zaměstnance v případě odvolání již jednou uděleného souhlasu ze strany zaměstnavatele, pro nějž nejsou dány objektivní důvody, jinou výdělečnou činnost bez zbytečného odkladu ukončit. Požadavek předchozího písemného souhlasu a možnost jeho odvolání by se měly týkat výhradně výdělečné činnosti ze strany zaměstnance, která představuje reálné ohrožení oprávněných zájmů zaměstnavatele, např. hrozí zneužití obchodního tajemství nebo střet zájmů. Uvedené by se mělo týkat všech zaměstnanců bez ohledu na čerpání rodičovské dovolené.

3. Postavení zaměstnance čerpajícího rodičovskou dovolenou při návratu do zaměstnání

V aplikační praxi vyvolává nemalé problémy pracovní zařazení zaměstnance po návratu z rodičovské dovolené. V řadě případů se zaměstnanci, nutno podotknout, že se převážně jedná o zaměstnankyně, při návratu do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené setkávají se zařazením na odlišnou pozici, než je pozice, na které pracovali před nástupem na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Obvykle se jedná bohužel o pozici, pro jejíž výkon postačuje nižší kvalifikace a která je spojena s nižším ohodnocením.

Práva zaměstnance při návratu do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené, která bývá stále ve většině případů čerpána v maximálním rozsahu do tří let věku dítěte, zákoník práce výslovně neupravuje. Je třeba připomenout, že ustanovení § 47 zákoníku práce týkající se zařazení zaměstnance po skončení některých překážek v práci a po odpadnutí důvodů pro převedení na jinou práci garantuje právo na původní práci a na původní pracoviště zaměstnankyni vracející se do zaměstnání po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanci vracejícímu se do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené čerpané v rozsahu, po který by byla zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (zpravidla 28 týdnů, v případě narození dvou a více dětí současně 37 týdnů či v jiném rozsahu, pokud zaměstnanec převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů). Pokud po skončení mateřské dovolené zaměstnankyně čerpá rodičovskou dovolenou, nebo zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou ve větším rozsahu, než po který by zaměstnankyně byla oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, uplatní se obecné pravidlo dle ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce ukládající zaměstnavateli povinnosti přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy.

Při návratu do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené má zcela zásadní význam, jakým způsobem jsou v pracovní smlouvě sjednány druh práce a místo výkonu práce. Pokud jsou tyto obligatorní náležitosti sjednány široce, např. druh práce jako asistent/asistentka prodeje nebo administrativní pracovník/pracovnice a místo výkonu práce Jihomoravský kraj nebo hlavní město Praha, má zaměstnavatel značně širokou dispoziční pravomoc. Právní úprava mu tak nebrání zařadit zaměstnankyni či zaměstnance na jakoukoliv pozici odpovídající sjednanému druhu práce a v jakémkoliv místě odpovídajícím sjednanému místu výkonu práce, byť je toto zařazení odlišné od původně zastávané pracovní pozice a/nebo od původního pracoviště a znamená pro vracející se zaměstnankyni či zaměstnance zhoršení podmínek odměňování a ztíženou možnost kariérního růstu.

V době zpracování konečné verze tohoto příspěvku byl v Poslanecké sněmovně projednáván výše zmiňovaný návrh flexibilní novely zákoníku práce. S cílem podpořit zaměstnance v dřívějším návratu do zaměstnání z rodičovské dovolené

vláda ČR navrhuje změnu ustanovení § 47 zákoníku práce tak, že právo na původní práci a na původní pracoviště bude zaměstnanci garantováno v případě návratu do zaměstnání do doby, než dítě dosáhne věku dvou let. Ačkoliv lze snahu zákonodárce v této oblasti hodnotit kladně, domnívá se autorka tohoto příspěvku, že přijetí uvedeného návrhu neposkytne zaměstnanci vracejícímu se z rodičovské dovolené dostatečnou míru ochrany. Pokud jsou druh práce a místo výkonu práce v pracovní smlouvě sjednány široce, jak bylo uvedeno výše, může a zřejmě bude docházet k situacím, kdy zaměstnavatel sice zaměstnance v den návratu do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené před dosažením dvou let věku dítěte zařadí na původní práci a na původní pracoviště, ale v brzké době (po týdnů či dvou) jej zařadí na jinou práci a/nebo na jiné pracoviště, které odpovídají druhu práce a místu výkonu práce sjednaných v pracovní smlouvě. Uvedené využití dispoziční pravomoci zaměstnavatele může rodiči malého dítěte způsobit nemalé problémy, či mu dokonce výkon práce znemožnit. Takovýto zaměstnanec zpravidla volí umístění zařízení péče o děti (mateřskou školu, dětskou skupinu či jesle) v blízkosti bydliště či pracoviště, přičemž je do značné míry limitován provozní dobou daného zařízení. Pokud jej zaměstnavatel zařadí na pracoviště na druhém konci Prahy či na druhém konci území Jihomoravského kraje, stane se pro něj s ohledem na časovou náročnost cesty do zaměstnání a zpět společně s omezenou provozní dobou zařízení péče o děti výkon práce značně obtížným, či dokonce nemožným.

4. Celodenní osobní péče o dítě a rodičovský příspěvek

Pokud je záměrem zákonodárce podpořit dřívější návrat zaměstnanců (především zaměstnankyň) z rodičovské dovolené, jak je uváděno v důvodové zprávě k návrhu flexibilní novely zákoníku práce, je třeba provést změny rovněž v dalších oblastech.⁶ V návaznosti na garanci původní práce a původního pracoviště při návratu z rodičovské dovolené do doby, než dítě dosáhne věku dvou let, by mělo dle názoru autorky tohoto příspěvku dojít ke zrušení maximálního počtu hodin, po který může být dítě mladší dvou let umístěno v mateřské škole či dětské skupině, pro zachování nároku na rodičovský příspěvek. Tento limit je součástí definice celodenní osobní péče o dítě dle ustanovení § 31 odst. 3 písm. a) zákona o státní sociální podpoře, která je podmínkou nároku na rodičovský příspěvek. Pokud zákon o státní sociální podpoře nepovažuje za překážku splnění podmínky celodenní osobní péče o dítě zajištění péče o dítě jinou zletilou osobou [viz § 31 odst. 3 písm. e) zákona o státní sociální podpoře], není autorce tohoto příspěvku zřejmé, proč by dítě nemohlo být

⁶ Blíže srov. Důvodová zpráva k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a některé související zákony. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=9&CT=775&CT1=0>.

umístěno v zařízení péče o děti více než 92 hodin v kalendářním měsíci. Rodiče, kteří mohou zajistit péči o dítě mladší dvou let jinou fyzickou osobou, například prarodičem, či dokonce placenou chůvou, podmínku celodenní osobní péče o dítě splní a o rodičovský příspěvek nepřicházejí, zatímco rodiče, kteří možnost zajištění péče o dítě jinou fyzickou osobou, např. prarodičem, nemají a možnost placené chůvy je pro ně finančně nedostupná, ztratí v důsledku překročení zákonem stanoveného počtu hodin nárok na dávku státní sociální podpory.⁷ Nutno podotknout, že rodiče s vyššími příjmy mají vzhledem k vyššímu vyměřovacímu základu pro účely peněžité pomoci v mateřství možnost rychlejšího čerpání rodičovského příspěvku, což znamená, že před dosažením dvou let věku dítěte vyčerpají celou částku 350 000 Kč (v případě dětí narozených do 31. prosince 2023 částku 300 000 Kč), zatímco rodiče s nižšími příjmy či rodiče, u kterých nelze určit denní vyměřovací základ pro účely peněžité pomoci v mateřství (např. uchazeči o zaměstnání či studenti), tuto možnost nemají a zůstávají odkázáni na pomalejší varianty čerpání rodičovského příspěvku.

V době zpracování konečné verze tohoto příspěvku byl v Poslanecké sněmovně projednáván návrh zákona, kterým se mění zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (zkráceně zákon o dětských skupinách), ve kterém je navrhována rovněž změna zákona o státní sociální podpoře, pokud jde o změnu definice celodenní osobní péče o dítě.⁸ Dle tohoto návrhu by již součástí definice celodenní osobní péče o dítě neměl být limit hodin, po který může být dítě mladší dvou let umístěno v dětské skupině, jeslích či mateřské škole. Pozměňovací návrh několika poslankyň a poslanců k uvedené novele zákona o dětských skupinách nicméně obsahuje zachování stávající podmínky celodenní osobní péče o dítě mladší dvou let s rozšířením limitu maximálního počtu hodin, po který může být dítě v kalendářním měsíci umístěno do zařízení péče o děti, z 92 na 120.⁹

⁷ Za zmínku stojí, že situaci výdělečně činných rodičů, kteří z důvodu nedostatečné kapacity mateřských škol využívají soukromá zařízení péče o děti, výrazně zhoršilo zrušení slevy na dani, kterou mohl jeden z rodičů uplatnit při umístění dítěte v předškolním zařízení (tzv. školkovného), k němuž došlo s účinností od 1. ledna 2024 v důsledku přijetí zákona č. 349/2023 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů (tzv. konsolidační balíček). Tato sleva náležela až do výše minimální mzdy. Vláda zrušení školkovného odůvodňovala navýšením míst v mateřských školách. Pro mnoho rodičů, jejichž dítě nebylo z kapacitních důvodů přijato do spádové mateřské školy zřízené obcí, byla možnost školkovného důležitým prostředkem k alespoň částečnému pokrytí nákladů spojených s umístěním dítěte do soukromé mateřské školy či dětské skupiny po dobu, kdy vykonávají výdělečnou činnost.

⁸ Sněmovní tisk 716 – Novela z. o poskytování péče o dítě v dětské skupině. Dostupné z: <https://www.psp.cz/en/sqw/historie.sqw?o=9&T=716>.

⁹ Blíže srov. Pozměňovací návrh poslankyň a poslanců Ing. Jany Bačíkové, MBA, Mgr. Niny Novákové, prof. Ing. Mgr. Martina Dlouhého, Dr., MSc. a PhDr. Michaela Rataje, Ph.D., MBA., k pozměňovacímu návrhu Výboru pro sociální politiku k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (sněmovní tisk 716/4). Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=9&t=716>.

Další pozměňovací návrh k navrhovanému zrušení limitu počtu hodin umístění dítěte mladšího dvou let v zařízení péče o děti předložily dvě poslankyně, které trvají na zachování stávajícího limitu s argumentací, že: „*Rodičovský příspěvek byl zaveden jako náhrada ušlé mzdy pečujícího rodiče. Je na svobodné volbě rodiče, zda o dítě do 3 let věku pečuje sám, nebo přenechá péči jiné osobě, např. prarodiči. Požadavek na individuální péči o dítě je žádoucí i s ohledem na blaho dítěte. Pokud by byl zápočet hodin zrušen, dojde k diskriminaci rodičů, kteří o dítě pečují sami. Jeho zachování má i symbolické vyjádření uznání výchovné individuální péče.*“¹⁰ Tento pozměňovací návrh dále poukazuje na možné dvojí zvýhodnění rodičů, kteří se vrátí do zaměstnání dříve, oproti rodičům, kteří se rozhodnou o dítě pečovat osobně. Uvedený pozměňovací návrh považuje autorka tohoto příspěvku za nesystémový, neboť rodičovský příspěvek, který je netestovanou dávkou státní sociální podpory, náleží všem rodičům, včetně těch, kteří před narozením dítěte nebyli ekonomicky aktivní a ani po uplynutí podpůrní doby rodičovského příspěvku ekonomicky aktivní nebudou. Naopak omezení maximálního počtu hodin v měsíci, po který může být dítě mladší dvou let umístěno v zařízení péče o děti, značně ztěžuje reálnou možnost výdělečné činnosti pečujících rodičů, kteří o ni zájem mají, nebo se soustavně připravují na budoucí povolání. Autorka tohoto příspěvku zastává názor, že ztráta nároku na rodičovský příspěvek z důvodu překročení maximálního počtu hodin v měsíci, ať už současných 92, nebo pozměňovacím návrhem navýšeným na 120, ve své podstatě značně části rodičů s nižšími příjmy omezí, či dokonce znemožní návrat do zaměstnání do dvou let věku dítěte. Využití možnosti návratu do zaměstnání s garancí práva na původní práci a na původní pracoviště do dosažení dvou let věku dítěte dle navrhované flexibilní novely zákoníku práce se pro řadu rodičů stane nedostupnou.

5. Přijetí opatření ke sladování rodinného a pracovního života ze strany zaměstnavatele

K tomu, aby mohla opatření přijatá za účelem sladování rodinného a pracovního života, jakými jsou mimo jiné úprava pracovní doby, kratší pracovní doba či možnost výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, fungovat, musí odpovídat potřebám zaměstnanců i zaměstnavatelů. Právní úprava sladování rodinného a pracovního života je obsažena zejména v části desáté Hlavě IV zákoníku práce. Jedná se o zvýšenou ochranu těhotných zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti či o jiné osoby v oblasti vysílání na pracovní cesty a přeložení, právo na vyhovění žádosti o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní

¹⁰ Pozměňovací návrh poslankyň Niny Novákové a Romany Bělohávkové k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony.

doby a právo na odůvodnění zamítnutí žádosti o výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

Pokud jde o ochranu zaměstnanců s pečovatelskými povinnostmi v oblasti vysílání na pracovní cesty, reflektuje právní úprava skutečnost, že pro takovému zaměstnanci je značně obtížné, či dokonce nemožné jezdit na pracovní cesty, obzvláště na pracovní cesty trvající více dnů. Proto poskytuje vybraným skupinám zaměstnanců zvýšenou ochranu, pokud jde o vysílání na pracovní cesty v podobě podmínky souhlasu těhotné zaměstnankyně, zaměstnance a zaměstnankyně pečující o dítě do 8 let (v případě osamělých zaměstnanců až do 15 let) a zaměstnance a zaměstnankyně pečující o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II až IV s danou pracovní cestou.

V návaznosti na dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem týkající se vysílání na pracovní cesty dle ustanovení § 42 odst. 1 zákoníku práce a požadavek souhlasu s pracovní cestou dle ustanovení § 240 odst. 1 a 2 se nicméně zaměstnavatel může ocitnout ve značně nejistém postavení, pokud jde o vysílání uvedených skupin zaměstnanců na pracovní cesty. Mnohdy dochází k uzavření dohody o vysílání na pracovní cesty již při založení pracovního poměru. Tato dohoda bývá dokonce poměrně častým ujednáním přímo v pracovní smlouvě. V době uzavírání pracovní smlouvy se zaměstnanec nemusel nacházet v životní situaci, která by mu při vyslání na pracovní cestu činila zvýšené obtíže. Pracovní cesty mohou být z jeho strany dokonce vítány. Pokud se však jeho rodinné poměry zásadnějším způsobem změní, např. se stane rodičem, či dokonce osamělým rodičem nebo začne pečovat o osobu závislou na pomoci jiné osoby, může pro něj být obtížné dodržet závazek, který mu vznikl v důsledku uzavření dohody o vysílání na pracovní cesty. Takovému zaměstnanci zákonodárce v podstatě poskytuje možnost vyjádřit nesouhlas s vysláním na pracovní cestu, resp. nemožnost zaměstnavatele jej ve smyslu ustanovení § 240 odst. 1 a 2 zákoníku práce na danou pracovní cestu vyslat. Zaměstnavatelé se tak ocitají v nejistotě, zda daného zaměstnance na pracovní cestu vyslat mohou, či nikoliv. Nutno podotknout, že v řadě případů, zejména v případě péče o osobu závislou na pomoci jiné osoby, zaměstnavatel ani nemá k dispozici informaci, že zaměstnanec požívá zvýšené ochrany. Nabízí se tedy otázka zakotvení úpravy možnosti vypovědět závazek zaměstnance vyplývající z dohody o vysílání na pracovní cesty s určitou výpovědní dobou např. 15 dnů, popřípadě od dohody o vysílání na pracovní cesty odstoupit.¹¹ Vhodné řešení nejistoty zaměstnavatele ohledně vysílání na pracovní cesty by případně mohlo představovat zpřesnění úpravy okruhu zaměstnanců chráněných dle ustanovení § 240 odst. 1 a 2 zákoníku práce, na zaměstnance, kteří se nacházejí v některé ze situací, které jsou zde uvedeny, a o této skutečnosti svého zaměstnavatele informovali. Toto zpřesnění by předcházelo situacím, kdy

¹¹ S možností vypovědět příslušný závazek se lze ostatně v zákoníku práce setkat např. u dohody o práci mimo pracoviště zaměstnavatele (§ 317), dohody o sdíleném pracovním místě (§ 317a) či dohody o rozvrhování pracovní doby zaměstnancem (§ 87a). S možností odstoupení od dohody se lze setkat v případě dohody o ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (§ 253 odst. 2) nebo dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí (§ 256 odst.3).