

# Ochrana rodičovství v právu EU a její implementace do právního řádu ČR

Jana Komendová\*

## Úvod

Ochrana zaměstnanců pečujících o děti v pracovněprávním vztahu představuje jeden z nejvýznamnějších prostředků podpory sladování rodinného a pracovního života jako jednoho z cílů sociální politiky zaměřené na rodiny s dětmi ve všech členských státech EU. Tato problematika je upravena rovněž unijním právem, které stanoví zejména minimální požadavky na délku rodičovské dovolené, ochranu zaměstnanců před méně příznivým zacházením z důvodu čerpání rodičovské dovolené a návrat do práce po skončení rodičovské dovolené. Právo na rodičovskou dovolenou jakožto právo obou rodičů na pracovní volno z důvodu péče o dítě hraje neopomenutelnou roli rovněž při zajišťování práva na rovné zacházení mezi muži a ženami v zaměstnání a při výkonu povolání, neboť na rozdíl od ochrany mateřství, která je neoddelitelně spjata s těhotenstvím a porodem a tudíž se týká výhradně žen, pokrývá ochrana rodičovství zaměstnance obou pohlaví bez rozdílu. Tento článek pojednává o požadavcích týkajících se ochrany rodičovství vyplývajících z práva EU. Kromě samotné právní úpravy obsažené jak v primárním, tak v sekundárním právu se zaměřuje na výklad vybraných forem ochrany související s rodičovskou dovolenou v judikatuře Evropského soudního dvora (dále jen ESD). Samostatná část článku je věnována implementaci minimálních požadavků na ochranu rodičovství stanovených unijním právem do českého právního řádu.

## 1 Úprava ochrany rodičovství v právu EU

Ochrana rodiny po stránce právní, hospodářské i sociální je zaručena čl. 33 Listiny základních práv Unie. Uvedené ustanovení rovněž zmiňuje v souladu s úsilím smířit rodinný a profesní život mimo jiné právo každého člověka na rodičovskou dovolenou po narození nebo adopci dítěte. Konkrétní pravidla týkající se ochrany rodičovství jsou v současné době obsažena ve směrnici Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010 o Revidované rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi EKOS, BUSINESSEUROPE, UEAPME a CEEP.<sup>1</sup>

Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené, která je přílohou směrnice 2010/18, stanoví minimální požadavky usnadňující sladění pracovních a rodičovských povinností pracujících rodičů. Text dohody výslovně zdůrazňuje, že při tomto sladění má být přihlédnuto ke vzrůstající rozmanitosti v uspořádání rodiny při současném dodržování vnitrostátních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí. Podle výkladové příručky EKOS k Revidované rámcové dohodě o rodičovské dovolené zahrnují rozmanitosti v uspořádání rodiny například rodiče samoživitele, nesezdané páry nebo osoby stejného pohlaví.<sup>2</sup>

Rozsah působnosti Revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené zahrnuje všechny pracovníky, muže a ženy, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě. Za zmínku stojí, že oproti původní Rámcové dohodě o rodičovské dovolené posílila Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené ochranu pracovníků v atypických pracovních poměrech, neboť obsahuje výslovný zákaz, aby členské státy vyjmuly z oblasti její působnosti, pracovníky, pracovní smlouvy nebo pracovněprávní vztahy pouze na základě skutečnosti, že se jedná o pracovníky na částečný úvazek, pracovníky se smlouvou na dobu určitou nebo pracovníky, kteří uzavřeli pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu s agenturou práce.

Ochrana pracovníků upravená Revidovanou rámcovou dohodou o rodičovské dovolené zahrnuje zejména:

1. Právo na rodičovskou dovolenou,

rykovy univerzity, Brno.

<sup>1</sup> Směrnice 2010/18 zrušila předchozí směrnici Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o Rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Vzhledem k datu implementace nové směrnice do vnitrostátního právního řádu členských států se judikatura ESD uváděná v tomto článku převážně týká již zrušené směrnice. Tato skutečnost však nemá žádný vliv na aktuálnost výkladu ESD, neboť nová úprava v převážné míře pouze rozšířila, doplnila či zpřesnila již existující minimální požadavky unijního práva v oblasti rodičovské dovolené.

<sup>2</sup> Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené, výkladová příručka EKOS. Dostupné z: <http://petition.etic.org/IMG/pdf/Czech-2.pdf>.

\* JUDr. Jana Komendová, Ph.D., Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení Právnické fakulty Masarykovy univerzity, Brno.

2. Ochranu před méně příznivým zacházením z důvodu čerpání rodičovské dovolené nebo žádosti o rodičovskou dovolenou,
3. Návrat do práce po skončení rodičovské dovolené,
4. Pracovní volno z důvodu vyšší moci.

### 1.1 Právo na rodičovskou dovolenou

Rodičovská dovolená je chápána jako individuální právo pracujícího muže nebo ženy na pracovní volno z důvodu narození nebo osvojení dítěte poskytované za účelem možnosti péče o dítě do stanoveného věku nejvýše osmi let, který definují členské státy nebo sociální partneři. Podle výkladu ESD podepřeného účelem rodičovské dovolené, kterým je usnadnění rodičovských a pracovních povinností, jsou osobami, kterým náleží právo na rodičovskou dovolenou, rodiče v postavení pracujících a nikdo jiný.<sup>3</sup> Právo na rodičovskou dovolenou není tudíž přenositelné na třetí osoby například prarodiče dítěte nebo jiné členy širší rodiny, a to ani v případě, kdy rodiče dítěte svého práva na rodičovskou dovolenou nevyužijí.

Minimální délka rodičovské dovolené je stanovena na čtyři měsíce. Oproti předchozí úpravě obsažené v Rámcové dohodě o rodičovské dovolené, která stanovila právo na rodičovskou dovolenou v minimálním rozsahu pouze tři měsíců, došlo k prodloužení minimální délky rodičovské dovolené o jeden měsíc. Je třeba zdůraznit, že Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené nepojímá rodičovskou dovolenou pouze jako nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu, o kterou požádá, nýbrž předpokládá více způsobů čerpání rodičovské dovolené. Účelem několika možných způsobů čerpání rodičovské dovolené je flexibilní aplikace práva na rodičovskou dovolenou, což reaguje na zvláštní potřeby některých podniků nebo zaměstnání a má usnadnit přístup pracovníků k rodičovské dovolené. Zákon nebo kolektivní smlouva vymezení v jednotlivých členských státech podmínky přístupu k rodičovské dovolené a prováděcí pravidla. Členské státy nebo sociální partneři mohou zejména:

- a. Rozhodnout, zda se rodičovská dovolená přiznává po celou pracovní dobu nebo na část pracovní doby, po částech nebo systémem časových úvěrů.
- b. Podmínit právo na rodičovskou dovolenou splněním podmínky odpracované doby nebo doby trvání pracovního poměru, která nesmí přesáhnout jeden rok.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Srov. Rozsudek ESD ze dne 16. 9. 2010 ve věci Zoi Chatzi v. Ypourgos Oikonomikon (C - 149/10) par. 34 a 35.

<sup>4</sup> Při uplatňování tohoto ustanovení zajistí členské státy nebo sociální partneři, že v případě po sobě jdou-

- c. Vymezit podmínky, za kterých je při projednání v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi zaměstnavateli dovoleno odložit poskytnutí rodičovské dovolené z ospravedlnitelných důvodů spojených s provozem organizace.<sup>5</sup> Jakékoli obtíže vyplývající z uplatňování tohoto ustanovení by měly být řešeny v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.
- d. Navíc k případům uvedeným v písmenu c) schvalovat zvláštní opatření k uspokojení provozních a organizačních požadavků malých podniků.

Členské státy nebo sociální partneři stanoví lhůty pro oznámení dané zaměstnavateli pracovníkem, který uplatňuje své právo na rodičovskou dovolenou, upřesňující zahájení a skončení doby dovolené. Při stanovení těchto lhůt zohlední členské státy nebo sociální partneři zájmy pracovníků i zaměstnavatelů. Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené výslovně zmiňuje specifické potřeby rodičů dětí se zdravotním postižením nebo s dlouhodobým onemocněním. Členské státy nebo sociální partneři mohou definovat specifické podmínky rodičovské dovolené v těchto případech, například stanovit delší rodičovskou dovolenou nebo zvýšení věkové hranice dítěte. Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené stanoví rovněž zvláštní pravidla v případě osvojení dítěte, čímž zohledňuje zvláštní potřeby adoptivních rodičů. Právo na rodičovskou dovolenou je výslovně přiznáno i rodičům v případě osvojení dítěte, přičemž členské státy nebo sociální partneři mohou přijmout doplňující opatření, pokud jde o rodičovskou dovolenou v případě osvojení dítěte.

V souvislosti s právem na rodičovskou dovolenou stojí za zmínku problematika rodičovské dovolené v případě narození více dětí současně. Ačkoli Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené stejně jako původní Rámcová dohoda o rodičovské dovolené výslovně neupravuje nárok na rodičovskou dovolenou v případě narození dvou či více dětí zároveň, řešil ESD ve své rozhodovací praxi otázku, zda narození dvojčat zakládá právo na počet rodičovských dovolených odpovídajících počtu narozených dětí nebo zda zakládá, stejně jako v případě

cích pracovních smluv na dobu určitou, vymezených ve směrnici Rady 1999/70/ES o pracovních poměrech na dobu určitou, u téhož zaměstnavatele bude pro účely výpočtu rozhodné doby zohledněn souhrn těchto smluv.

<sup>5</sup> Podle výše zmiňované výkladové příručky EKOS k Revidované rámcové dohodě o rodičovské dovolené může být takovýmto ospravedlnitelným důvodem například práce sezónního charakteru, pokud nelze během lhůty po oznámení najít náhradu za pracovníka žádajícího o rodičovskou dovolenou, pokud velká část pracovníků požádá současně o rodičovskou dovolenou nebo pokud má určitá funkce strategický význam.

narození jednoho dítěte, právo pouze na jednu rodičovskou dovolenou. Přestože Generální advokát ve svém stanovisku vyjádřil názor, že samostatný nárok na rodičovskou dovolenou v minimální délce tří měsíců (podle současné úpravy v minimální délce čtyř měsíců) pro každé z dvojčat je nejlepším způsobem pomoci rodičům, kteří mají obzvláště náročný úkol péče o dvojčata, ke sladění jejich rodinných a pracovních povinností<sup>6</sup>, dospěl ESD k závěru, že Rámcová dohoda o rodičovské dovolené (nyní Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené) nezakládá právo na počet rodičovských dovolených odpovídajících počtu narozených dětí.<sup>7</sup> Ve svém rozsudku nicméně ESD poukázal na zvláštní potřeby rodičů dvojčat a konstatoval, že ve světle zásady rovného zacházení ukládá ustanovení 2 odst. 1 uvedené dohody vnitrostátnímu zákonodárci povinnost zavést režim rodičovské dovolené, který rodičům dvojčat zajistí v závislosti na situaci existující v dotyčném členském státě zacházení, které bude řádně zohledňovat jejich zvláštní potřeby.<sup>8</sup>

## 1.2 Ochrana před méně příznivým zacházením z důvodu čerpání rodičovské dovolené

S čerpáním rodičovské dovolené v jakékoli podobě předpokládané Revidovanou rámcovou dohodou o rodičovské dovolené úzce souvisí zachování práv pracovníků, zejména pokud jde o jejich pracovní podmínky. Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené, stejně jako původní Rámcová dohoda o rodičovské dovolené, stanoví, že pracovníci čerpající rodičovskou dovolenou mají až do skončení rodičovské dovolené právo na zachování svých práv, která mají nebo která nabývají v den začátku rodičovské dovolené. Nabývají rovněž práv, která získali ostatní pracovníci během doby, po kterou byla rodičovská dovolená čerpána. Na rozdíl od převážné většiny ustanovení Revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené určených členským státům nebo sociálním partnerům se v případě zachování práv jedná o práva, jichž požívají samotní pracovníci. Podle názoru ESD se jednotlivec může dovolávat práva na zachování práv před vnitrostátními soudy.<sup>9</sup>

Pojem „*práva pracovníka, která má nebo která nabývá v den začátku rodičovské dovolené*“, vyložil ESD ve své rozhodovací praxi tak, že zahrnuje všechna práva a peněžité či naturální zvýhodnění odvozená přímo či nepřímo z pracovního poměru, jež může pracovník uplatňovat vůči zaměstnavateli v den začátku rodičovské dovolené. Mezi taková práva a zvýhodněními zahrnul ESD všechna práva a zvýhodnění týkající se podmínek zaměstnání, jako je právo pracovníka s plným pracovním úvazkem, který čerpá rodičovskou dovolenou na část pracovní doby, v případě jednostranného ukončení smlouvy uzavřené na dobu neurčitou ze strany zaměstnavatele na výpovědní dobu, jejíž délka závisí na délce trvání pracovního poměru v podniku a jejímž účelem je usnadnění hledání nového zaměstnání.<sup>10</sup> Za součást práv bezprostředně odvozených z pracovního vztahu uznal ESD rovněž nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, přičemž konstatoval, že vnitrostátní právní úprava, podle které pracovníci, kteří využijí svého práva na dvouletou rodičovskou dovolenou, ztrácí po uplynutí této dovolené nároky na placenou dovolenou za kalendářní rok získané během roku předcházejícího narození jejich dítěte, je v rozporu s ustanovením 2 bodem 6 Rámcové dohody o rodičovské dovolené.<sup>11</sup> Naproti tomu ESD během své rozhodovací praxe dospěl k závěru, že právo na zachování práv pracovníka nebrání tomu, aby při výpočtu trvalého invalidního důchodu pracovníka byla zohledněna skutečnost, že tento pracovník čerpal částečnou rodičovskou dovolenou, během které odváděl příspěvky a nabýval nároky na důchod poměrně k obdržené odměně.<sup>12</sup>

Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené přinesla významný posun v ochraně pracovníků čerpajících rodičovskou dovolenou tím, že ukládá členským státům nebo sociálním partnerům přijmout nezbytná opatření na ochranu před méně příznivým zacházením nebo propouštěním z důvodu žádosti o rodičovskou dovolenou nebo čerpání rodičovské dovolené. Na rozdíl od původní Rámcové dohody o rodičovské dovolené, která upravovala pouze ochranu před propouštěním z důvodu žádosti o rodičovskou dovolenou nebo z důvodu čerpání rodičovské dovolené, došlo k rozšíření ochrany pracovníků před méně příznivým zacházením z důvodu žádosti o rodičovskou dovolenou nebo z důvodu čerpání rodičovské dovolené. Podle názoru ESD brání ochrana pracovníka před propouštěním z důvodu čerpání

<sup>6</sup> Stanovisko generální advokátky Juliane Kokotte ze dne 7. 7. 2009 ve věci Zoi Chatzi v. Ypourgos Oikonomikon (C - 149/10) par. 37.

<sup>7</sup> Srov. Rozsudek ESD ze dne 16. 9. 2010 ve věci Zoi Chatzi v. Ypourgos Oikonomikon (C - 149/10) par. 75.

<sup>8</sup> Op. cit.

<sup>9</sup> Srov. například rozsudek ESD ze dne 16. 7. 2009 ve věci Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho v. Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) (C - 537/07) par. 37.

<sup>10</sup> Rozsudek ESD ze dne 22. 10. 2009 ve věci Christel Meerts v. Proost NV (C - 116/08) par. 44.

<sup>11</sup> Rozsudek ESD ze dne 22. 4. 2010 ve věci Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols v. Land Tirol (C - 486/08).

<sup>12</sup> Rozsudek ESD ze dne 16. 7. 2009 ve věci Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho v. Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) (C - 537/07) par. 44.

rodičovské dovolené nebo z důvodu žádosti o rodičovskou dovolenou tomu, aby paušální ochranné odstupné dlužné pracovníkovi, který čerpá rodičovskou dovolenou na část pracovní doby, bylo v případě, že zaměstnavatel bez závažného nebo dostatečného důvodu jednostranně ukončí pracovní smlouvu uzavřenou s tímto pracovníkem zaměstnaným na dobu neurčitou a na plný pracovní úvazek, stanoveno na základě snížené odměny, kterou tento pracovník pobírá ke dni jeho propuštění.<sup>13</sup>

Jedním z nejvýznamnějších činitelů ovlivňujících čerpání rodičovské dovolené jsou bezesporu příjmy pracovníka. Ačkoli Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené nestanoví právo pracovníka na zachování příjmu například v podobě dávky sociálního zabezpečení nahrazující příjem z výdělečné činnosti, ukládá, aby všechny otázky týkající se příjmů ve vztahu k této dohodě byly přezkoumány a rozhodnuty členskými státy nebo sociálními partnery v souladu s vnitrostátními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi, s přihlédnutím k úloze příjmů jako jednoho z faktorů čerpání rodičovské dovolené. Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené věnuje pozornost rovněž otázce sociálního zabezpečení pracovníků čerpajících rodičovskou dovolenou. Všechny otázky týkající se sociálního zabezpečení ve vztahu k této dohodě musí být přezkoumány a rozhodnuty členskými státy nebo sociálními partnery v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo kolektivními smlouvami s přihlédnutím k důležitosti kontinuity nároků na sociální zabezpečení v rámci různých systémů, zejména v oblasti zdravotní péče.

### 1.3 Návrat do práce po skončení rodičovské dovolené

K zajištění uplatnění práva na rodičovskou dovolenou je třeba upravit rovněž návrat pracovníka do práce po skončení rodičovské dovolené. Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené stanoví právo pracovníků po skončení rodičovské dovolené vrátit se na stejné pracovní místo, nebo není-li to možné, na rovnocenné nebo podobné pracovní místo odpovídající jejich pracovní smlouvě nebo pracovnímu poměru. K zařazení pracovnice po skončení rodičovské dovolené na jiné pracovní místo se ESD ve své rozhodovací praxi vyjádřil tak, že Rámcová dohoda o rodičovské dovolené (nyní Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené) brání tomu, aby pracovnice, která byla po skončení rodičovské dovolené v návaznosti na hodnocení zaměstnavatele provedeného v době čerpání rodičovské dovolené

převezena na jiné pracovní místo a následně propuštěna z důvodu zrušení tohoto nového pracovního místa, jestliže jí zaměstnavatel mohl umožnit návrat na stejné pracovní místo nebo jestliže práce, která jí byla přidělena, nebyla rovnocenná nebo podobná a neodpovídala její pracovní smlouvě nebo pracovnímu poměru, zejména proto, že zaměstnavatel byl v okamžiku převedení informován o tom, že nové pracovní místo má být zrušeno, což musí ověřit vnitrostátní soud.<sup>14</sup>

Za účelem lepší podpory sladění rodinného a pracovního života ukládá Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené členskými státy nebo sociálními partnery přijmout nezbytná opatření s cílem zajistit, aby pracovníci při návratu z rodičovské dovolené mohli požádat o změnu délky a/nebo rozvržení pracovní doby na určité období.<sup>15</sup> Zaměstnavatelé tyto žádosti zváží a budou na ně reagovat s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatelů i pracovníků. Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené rovněž vyzývá pracovníky i zaměstnavatele, aby za účelem usnadnění návratu do práce po skončení rodičovské dovolené v průběhu rodičovské dovolené udržovali kontakty a aby učinili opatření vedoucí k vhodnému opětovnému zapojení do práce po ukončení dovolené. Tato výzva však nesmí být vykládána tak, že umožňuje, aby byl na pracovníka přímo či nepřímo vyvíjen nátlak k dřívějšímu návratu do práce nebo aby pracovník plnil pracovní úkoly či vykonával jiné pracovní povinnosti.

### 1.4 Pracovní volno z důvodu vyšší moci

Pracovní volno z důvodu vyšší moci se týká naléhavých rodinných důvodů v případech nemoci nebo úrazu, při kterých je okamžitá přítomnost pracovníka nepostradatelná. Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené ukládá členskými státy nebo sociálními partnery přijmout v souladu s vnitrostátními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi nezbytná opatření povolující pracovníkům pracovní volno v uvedených případech. Pracovní volno z důvodu vyšší moci není omezeno jen na potřeby dětí,

<sup>14</sup> Rozsudek ESD ze dne 20. 6. 2013 ve věci Nadežda Riežniece v. Zemkopības ministrija, Lauku atbalsta dienests (C – 7/12).

<sup>15</sup> V případě, že po návratu z rodičovské dovolené dojde ke zkrácení pracovní doby, je pracovníkovi poskytována ochrana podle směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, která upravuje mimo jiné zákaz méně příznivého zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek, pokud jde o pracovní podmínky, pouze z toho důvodu, že pracují na částečný úvazek.

<sup>13</sup> Srov. rozsudek ESD ze dne 27. 2. 2014 ve věci Sophie Rogiers v. Lyreco Belgium NV (C – 588/12).

může se týkat i jiných naléhavých rodinných důvodů v případě nemoci nebo úrazu jiného člena rodiny (partnera, rodiče, apod.). Revidovaná rámcová dohoda však členským státům nebo sociálním partnerům umožňuje upřesnit podmínky přístupu nebo prováděcí pravidla týkající se pracovního volna z důvodu vyšší moci a omezit toto právo na určitou dobu za rok.

## 2 Implementace požadavků práva EU týkajících se ochrany rodičovství do právního řádu ČR

Ochrana zaměstnanců v pracovněprávních vztazích v souvislosti s péčí o děti má v právním řádu ČR poměrně dlouhou tradici. Obecně lze konstatovat, že před implementací požadavků unijního práva týkajících se zásady rovného zacházení a rovných příležitostí pro muže a ženy v zaměstnání a povolání a rodičovské dovolené poskytovala právní úprava ochranu v souvislosti s péčí o děti, až na výjimky, pouze zaměstnankyním, a to zejména prostřednictvím institutu mateřské dovolené, další mateřské dovolené a zvýšené ochrany před skončením pracovního poměru. V současné době se s ohledem na implementaci uvedené zásady rovného zacházení a rovných příležitostí pro muže a ženy v zaměstnání a povolání tato ochrana týká všech zaměstnanců bez ohledu na pohlaví.

### 2.1 Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená je v právním řádu České republiky upravena v ustanovení § 196 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákoník práce). Právní úprava řadí rodičovskou dovolenou mezi překážky v práci, přesněji řečeno mezi důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance a chápe ji výhradně jako nepřítomnost zaměstnance v práci z důvodu prohloubení péče o dítě. Po dobu rodičovské dovolené má zaměstnavatel povinnost omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci ani po něm nepožadovat výkon práce, zaměstnanci po dobu rodičovské dovolené nenáleží mzda ani náhrada mzdy, přičemž hmotné zabezpečení rodiče, který osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, je upraveno v zákoně 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, formou rodičovského příspěvku.

Zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost poskytnout zaměstnanci rodičovskou dovolenou na jeho žádost v rozsahu, o jaký požádá, nejdéle však do tří let věku dítěte. Matce přísluší rodičovská do-

volená po skončení mateřské dovolené, která trvá 28 týdnů nebo v případě narození dvou a více dětí současně 37 týdnů, otcí od narození dítěte. Zákoník práce umožňuje, aby oba rodiče čerpali rodičovskou dovolenou současně, popřípadě aby otec mohl čerpat rodičovskou dovolenou současně s mateřskou dovolenou matky. Česká právní úprava tedy v souladu s požadavky práva EU chápe rodičovskou dovolenou jako individuální právo zaměstnance. Pokud jde o délku rodičovské dovolené, kterou lze čerpat až do věku tří let dítěte, převyšuje česká právní úprava mnohonásobně minimální čtyřměsíční rozsah požadovaný Revidovanou rámcovou dohodou o rodičovské dovolené.<sup>16</sup> Přesto lze konstatovat, že pojetím rodičovské dovolené výhradně jako nepřítomnosti zaměstnance v práci z důvodu prohloubení péče o dítě český zákonodárce zdaleka nevyužil široké škály možností úpravy čerpání rodičovské dovolené, kterou mu nabízela Rámcová dohoda o rodičovské dovolené (nyní Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené), což je zřejmě dáno tradicemi a návazností úpravy rodičovské dovolené na institut další mateřské dovolené. Pojetí rodičovské dovolené výhradně jako překážky v práci, která je v praxi ve většině případů čerpána v maximálním rozsahu, vede k vyloučení rodičů pečujících o děti v raném věku z trhu práce, což v mnoha případech ztěžuje návrat zaměstnance na stejnou nebo alespoň podobnou pracovní pozici, na které pracoval před začátkem čerpání rodičovské dovolené. Při řešení problému ztíženého postavením rodičů zejména žen vracejících se po skončení rodičovské dovolené na trh práce stojí za zvážení možnost čerpání rodičovské dovolené formou časových úvěrů několika měsíců ročně, což by mohli využít rodiče, kteří se chtějí v osobní řádné a celodenní péči o dítě střídát, nebo formou čerpání rodičovské dovolené na část pracovní doby prostřednictvím zkráceného pracovního úvazku například do čtyř let věku dítěte, což by představovalo řešení pro rodiče, kteří nemohou nebo nechtějí celodenně umístit dítě od věku tří let do mateřské školy či obdobného zařízení. Ačkoli vnitrostátní úprava nezakazuje, aby zaměstnanec ve zvolených časových intervalech opakovaně čerpal rodičovskou dovolenou a vracel se do práce až do věku tří let dítěte, popřípadě aby místo čerpání rodičovské dovolené požádal zaměstnavatele o kratší pracovní dobu z důvodu péče o dítě mladší než 15 let ve smyslu ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce, stanovení flexibilnějších pravidel pro čerpání rodičovské dovolené s ohledem na potřeby zaměstnanců i zaměstnavatelů by mohlo představovat jedno z možných řešení problému vyloučení rodičů pečujících o děti v raném

<sup>16</sup> Česká republika ostatně patří mezi státy EU s nejdelší rodičovskou dovolenou.

věku z profesního života.<sup>17</sup> Současná situace, kdy převážná část rodičů, zejména žen, na jedné straně čerpá rodičovskou dovolenou do tří let věku dítěte a na druhé straně se po dosažení této věkové hranice vrací do zaměstnání na stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin navíc značně ztěžuje sladění rodinného života s pracovními povinnostmi v období poměrně raného věku dítěte.

Jak již bylo zmíněno, zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost poskytnout zaměstnanci rodičovskou dovolenou na jeho žádost a omluvit tak jeho nepřítomnost v práci. Po dobu čerpání rodičovské dovolené jednoho zaměstnance je zpravidla potřeba přijmout na jeho pracovní místo jiného zaměstnance, který jej bude zastupovat. Zákoník práce však nestanoví žádnou lhůtu pro podání žádosti zaměstnance o rodičovskou dovolenou. V praxi to může znamenat, že zaměstnanec požádá zaměstnavatele o rodičovskou dovolenou ode dne následujícího od doručení jeho žádosti a zaměstnavateli tak není ponechán žádný časový úsek pro nalezení vhodné pracovní síly, která bude zaměstnance na rodičovské dovolené zastupovat. Nejsou ojedinělé ani případy, kdy zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou ani před koncem této dovolené zaměstnavateli neoznámí, zda a v jakém rozsahu bude čerpat rodičovskou dovolenou, což pro zaměstnavatele představuje značnou nejistotu, pokud jde o zajištění plnění svých úkolů a doby zastupování zaměstnankyně po dobu uvedených překážek v práci. V této souvislosti se nabízí využití možnosti, s níž počítá Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené, aby vnitrostátní úprava stanovila lhůtu pro oznámení zaměstnance, že hodlá využít svého práva na rodičovskou dovolenou, tak aby zaměstnavatel mohl provést potřebná personální opatření a zajistit bezproblémové plnění svých úkolů.<sup>18</sup> Český zákonodárce nevyužil ani možnosti odložit poskytnutí rodičovské dovolené z ospravedlnitelných důvodů spojených s provozem organizace, se kterou Revidovaná rámcová dohoda rovněž počítá a která by v odůvodněných případech

mohla představovat pro zaměstnavatele řešení situace, kdy nemůže za zaměstnance odcházejícího na rodičovskou dovolenou najít odpovídající náhradu.

## 2.2 Návrat zaměstnance do práce po skončení rodičovské dovolené

Kromě samotného institutu rodičovské dovolené upravuje zákoník práce další otázky regulované Revidovanou rámcovou dohodou o rodičovské dovolené. Jednou z nich je návrat do práce po skončení rodičovské dovolené, který je částečně upraven v ustanovení § 47 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení platí, že nastoupí-li mimo jiné zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, je zaměstnavatel povinen zařadit je na původní práci a pracoviště. Není-li to možné, proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, je zaměstnavatel povinen zařadit je podle pracovní smlouvy. V souvislosti s rodičovskou dovolenou poskytuje ustanovení § 47 zákoníku práce ochranu zaměstnancům-mužům, kteří čerpali rodičovskou dovolenou v rozsahu, po kterou je zaměstnankyně-žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, a to tak, že jim zaručuje právo na původní práci, kterou vykonávali před nástupem na rodičovskou dovolenou, a na původní pracoviště, na němž pracovali před nástupem na rodičovskou dovolenou. Pouze v případě, kdy návrat na původní práci a na původní pracoviště není možný z objektivních důvodů, proto, že původní práce opadla nebo původní pracoviště bylo zrušeno, může je zaměstnavatel zařadit na jinou práci a na jiné pracoviště. Jiné pracovní zařazení však musí vždy odpovídat druhu práce a místu výkonu práce sjednaném v pracovní smlouvě.

Na rozdíl od výše uvedené situace, kdy zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, se návrat do práce po skončení rodičovské dovolené v praxi ve většině případů týká zaměstnankyň, které čerpaly rodičovskou dovolenou po skončení mateřské dovolené, méně často pak zaměstnanců, kteří se vrací do práce po skončení rodičovské dovolené, kterou čerpali ve větším rozsahu, než ve kterém je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Těm již zákoník práce právo na původní práci a na původní pracoviště nezaručuje a v podstatě tuto problematiku ani výslovně nereguluje. Z obecné povinnosti zaměstnavatele upravené v ustanovení § 38 zákoníku práce přidělovat zaměstnancům práci podle pracovní smlouvy lze nicméně dovodit, že v případě návratu do práce po skončení rodičovské dovolené má zaměstnavatel povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlou-

<sup>17</sup> Více způsobů čerpání rodičovské dovolené je umožněno v mnoha členských státech EU. Například v Belgii mohou zaměstnanci v soukromém sektoru čerpat rodičovskou dovolenou buď přerušením plnění pracovních povinností po dobu čtyř měsíců, plněním pracovních povinností v rozsahu 50 % stanovené týdenní pracovní doby po dobu 8 měsíců nebo plněním pracovních povinností v rozsahu 1/5 stanovené týdenní doby po dobu 20 měsíců. Uvedené způsoby čerpání rodičovské dovolené lze navzájem kombinovat.

<sup>18</sup> Například již výše zmiňovaný belgický právní řád ukládá zaměstnanci, který hodlá uplatnit své právo na rodičovskou dovolenou, informovat svého zaměstnavatele nejméně dva měsíce a nanejvýš tři měsíce předem. Tato lhůta může být zkrácena na základě vzájemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

vy. V praxi pak záleží jak široce nebo naopak úzce byly v pracovní smlouvě sjednány druh práce, kterou zaměstnanec vykonává, a místo výkonu práce, ve kterém zaměstnanec pracuje. V návaznosti na požadavky vyplývající z Revidované rámcové dohody o rodičovské dovolené, podle které mají pracovníci po skončení rodičovské dovolené právo vrátit se na stejné pracovní místo, nebo není-li to možné, na rovnocenné nebo podobné pracovní místo odpovídající jejich pracovní smlouvě nebo pracovnímu poměru, by se autorce tohoto článku jevilo vhodnější, aby zákoník práce výslovně upravoval rovněž návrat do práce po skončení rodičovské dovolené obecně a neomezoval se pouze na specifické případy, kdy zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

### 2.3 Ochrana před skončením pracovního poměru

Další významnou formou ochrany zaměstnanců na rodičovské dovolené je zvýšená ochrana před skončením pracovního poměru po dobu trvání této překážky v práci na straně zaměstnance. Jak již bylo uvedeno výše, Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené požaduje, aby členské státy nebo sociální partneři přijali nezbytná opatření na ochranu pracovníků před propouštěním z důvodu žádosti o rodičovskou dovolenou nebo čerpání rodičovské dovolené. Obecně lze konstatovat, že česká právní úprava poskytuje zaměstnancům čerpajícím rodičovskou dovolenou ochranu před vybranými formami právního jednání ze strany zaměstnavatele vedoucími k rozvázání pracovního poměru. Takovými právními jednáními jsou okamžité zrušení pracovního poměru a výpověď. Pokud, jde o první z uvedených právních jednání, jehož důsledkem je skončení pracovního poměru v okamžiku doručení zaměstnanci, obsahuje zákoník práce absolutní zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru se zaměstnancem na rodičovské dovolené.<sup>19</sup> Uvedená forma ochrany jde dalece nad rámec požadovaný Revidovanou rámcovou dohodou o rodičovské dovolené, neboť okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je vázáno na závažné důvody týkající se osoby zaměstnance, při jejichž naplnění nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával,

a nijak tedy nesouvisí s čerpáním rodičovské dovolené ani se žádostí o rodičovskou dovolenou.<sup>20</sup>

Druhou formou právního jednání ze strany zaměstnavatele vedoucí ke skončení pracovního poměru, před kterým je zaměstnanci čerpajícímu rodičovskou dovolenou poskytována ochrana, je výpověď. Na rozdíl od okamžitého zrušení pracovního poměru má výpověď za následek skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní doby, která činí alespoň dva měsíce. V souvislosti s výpovědí je rodičovská dovolená chápána jako jedná z tzv. ochranných dob, jejichž taxativní výčet je obsažen v ustanovení § 53 zákoníku práce, což znamená, že v době čerpání rodičovské dovolené je, až na výjimky uvedené v ustanovení § 54, zakázáno dát zaměstnanci výpověď. Kromě zákazu výpovědi v samotné době čerpání rodičovské dovolené obsahuje zákoník práce rovněž specifické pravidlo pro případ, kdy byla zaměstnanci dána výpověď v době před nástupem na rodičovskou dovolenou. Tato ochrana spočívá ve specifickém běhu výpovědní doby, a to tak, že byla-li zaměstnanci dána výpověď před začátkem rodičovské dovolené tak, že by výpovědní doba měla uplynout v době rodičovské dovolené, rodičovská dovolená se do výpovědní doby nezapočítává. Pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení rodičovské dovolené, ledažeby zaměstnanec sdělil zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Z uvedeného je zřejmé, že na rozdíl od okamžitého zrušení pracovního poměru je ochrana zaměstnance před skončením pracovního poměru výpovědí poněkud slabší, neboť zaměstnanec čerpající rodičovskou dovolenou nepoživá absolutní ochrany před rozvázáním pracovního poměru. Přesto i v případě výpovědi jde česká právní úprava daleko nad minimální rámec ochrany před propouštěním požadovaný Revidovanou rámcovou dohodou o rodičovské dovolené, neboť případy, kdy lze dát zaměstnanci čerpajícímu rodičovskou dovolenou výpověď, se týkají vybraných organizačních důvodů na straně zaměstnavatele nebo závažných důvodů spočívajících v osobě zaměstnance a s rodičovskou dovolenou tudíž nijak nesouvisí.

<sup>19</sup> Kromě zaměstnankyň nebo zaměstnanců čerpajících rodičovskou dovolenou nesmí zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní nebo zaměstnankyní na mateřské dovolené.

<sup>20</sup> Těmito důvody jsou pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců nebo porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

## Summary

The article analyses minimal standards of protection of workers taking care of children stated by the Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised framework agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and their implementation in the national law of the Czech Republic. These standards comprise, in particular, the right to parental leave granted for at least a period of four months on the grounds of birth or adaptation of a child, maintenance of rights acquired at the beginning of parental

leave, non-discrimination on the grounds of an application for, or the taking of, parental leave, return to work from parental leave and time off from work on the grounds of force majeure. The main purpose of mentioned revised framework agreement is to facilitate the reconciliation of parental and professional responsibilities of workers parents. In addition, the right to parental leave as an individual right of men and women workers plays an important role in the achievement of equal opportunities and equality of treatment between men and women in employment and occupation.

## Informovaný souhlas / Informační povinnost / Poučení / Souhlas ošetřovaného

Jana Konečná\*

### Úvod

Oblast informovaného souhlasu byla zpracována v celé řadě publikací, domnívám se, že mnohé další budou následovat v návaznosti na změny přinášející právní předpisy, konkrétně na nový zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník, účinný od 1. 1. 2014.<sup>1</sup> Lékařské výkony mají svá rizika, své důsledky a často i alternativy a možnosti. Jedním ze základních práv pacienta je právo pacienta být předem informován o účelu a povaze zákroku, jeho alternativách, důsledcích a rizicích. Povinností poskytovatele zdravotních služeb je tyto informace pacientovi poskytnout. Stále častěji poskytovatelé zdravotních služeb čelí stížnostem a žalobám na odborné pochybení při poskytování zdravotních služeb, nýbrž pro porušení pacientových práv.<sup>2</sup> S ohledem na tuto skutečnost pokládám za důležité zvyšovat právní vědomí v oblasti zdravotnického práva a představit účinnou úpravu informovaného souhlasu s důrazem na výkladové obtíže, které nastaly s účinností nového občanského zákoníku a nastínit možná východiska pro praxi.

\* JUDr. Jana Konečná, AK PRUDIL a spol., s. r. o.

<sup>1</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník.

<sup>2</sup> Autorka vychází ze svých zkušeností získaných v advokátní kanceláři a kanceláři České lékařské komory.

### Vývoj institutu informovaného souhlasu

Povinnost lékaře informovat pacienta nelze však v žádném případě pokládat za novou povinnost, kterou by s dalšími povinnostmi pro zdravotnické pracovníky přinesl zákon o zdravotních službách č. 372/2011 Sb.,<sup>3</sup> o němž bude pojednáno později (dále jen „zákon o zdravotních službách“). Co do základu jsou povinnosti a práva zdravotnických pracovníků upravena zejména v Úmluvě na ochranu lidských práv a důstojnosti lidské bytosti v souvislosti s aplikací biologie a medicíny č. 96/2001 Sb., (dále jen „Úmluva o biomedicině“) a ve zmíněném zákoně o zdravotních službách.<sup>4</sup> Obdobně to lze konstatovat o právech pacientů. Do nabytí účinnosti zákona o zdravotních službách byla patientská práva upravena částečně obecně závaznými právními předpisy, zejména Úmluvou o biomedicině a zákonem o péči o zdraví lidu č. 20/1966 Sb., („zákon o péči o zdraví lidu“), který nabyl účinnosti dnem 1. 7. 1966, a čas-

<sup>3</sup> Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách).

<sup>4</sup> Existuje celá řada obecně závazných právních předpisů, které upravují povinnosti a práva zdravotnických pracovníků, ty nejdůležitější jsou uvedeny v závěru příspěvku a také jsou k nalezení např. na stránkách [www.mvcr.cz](http://www.mvcr.cz) a [www.mzcr.cz](http://www.mzcr.cz)