

Speciální práva tzv. neformálních pečujících zaměstnanců – aneb co jsou povinnosti zaměstnavatele

Ustanovení § 240 až 241a zákoníku práce si zaměstnavatelé spojují často pouze se speciálními právy pro těhotné zaměstnankyně a zaměstnance, kteří se starají o děti různého věku (8, 9 nebo 15 let). Bohužel se často přehlíží, že speciální práva mají i tzv. pečující, tedy osoby, které pečují o někoho, kdo je na jejich péči závislý a bez jejichž pomoci by nezvládl běžnou péči o sebe a svou domácnost. Kdo patří do této skupiny osob a jaká speciální práva jim zákoník práce přiznává? A jak statut tzv. pečujícího doložit zaměstnavateli?



JUDr. Nataša
Randlová, Ph.D.

Randl Partners, advokátní
kancelář, s.r.o., člen aliance
Ius Laboris



Filip Klaban

Randl Partners, advokátní
kancelář, s.r.o., člen aliance
Ius Laboris

Historický kontext

Institut péče o osoby „nesoběstačné“ má svůj historický základ už v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v § 270, kdy se novelizací zákonem č. 188/1988 Sb. začlenil do českého právního řádu. Avšak podoba tehdejšího ustanovení přece jen doznala za více než třicet let několika kosmetických změn. Původní ustanovení účinné v roce 1989 se totiž týkalo „převážně nebo úplně bezmocných občanů“ a „pracovníků“. Dále také úprava mluvila o „dlouhodobé soustavné péči“. Už zde můžeme zpozorovat výskyt neurčitých právních pojmů, které se skrývají za dnešní podobou tohoto ustanovení. Nicméně novelou č. 74/1994 Sb. se v důsledku vlivu porevolučních právních proudů názvosloví přiblížilo dnešnímu pojetí, kdy „pracovníky“ nahradili „zaměstnanci“ a „občany“ „fyzické osoby“.

V roce 2006 vyšel nový zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZP“ nebo „zákoník práce“), který jen systematicky zařadil původní ustanovení ze zákona č. 65/1965 Sb. do jiné části zákoníku, leč původní znění téměř zachoval. Ustanovení bylo dále novelizováno prostřednictvím zákona č. 362/2007 Sb., kdy se změnilo kritérium osoby bezmocné na dnešní podobu čtyř stupňů, aby byla legislativa v souladu se zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách (dále jen „zákon o sociálních službách“), a dalšími právními předpisy, ze kterých toto stupňování vychází. Dále se také vynechalo slovo „soustavně“ pečovat, pravděpodobně naznačující

menší rozsah péče, které pečující osoby musí poskytovat.

Podle současné právní úpravy může zaměstnanec žádat o dodatečnou ochranu v mezích § 240 až 241a ZP, pokud prokáže (u § 240 ZP), požádá (§ 241–241a), že „převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)“¹

¹ Pro upřesnění autoři uvádí, že novelou ZP č. 10/2023 byl novelizován i zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, kde se původní úprava, která byla hodně podobná s tou, co je obsažena v ZP, nahradila slovy „platí obdobně i pro státního zaměstnance, který pečuje o osobu blízkou, která potřebuje značnou péči nebo pomoc ze závažného zdravotního důvodu.“ Z důvodové zprávy pak můžeme načerpat následující „moudra“: Dikce „osoba blízká, která potřebuje značnou péči nebo pomoc ze závažného zdravotního důvodu“ lépe odpovídá účelu úpravy ve směrnici WLB, neboť umožňuje flexibilně a akutně reagovat na potřebu státních zaměstnanců pečovat o jejich blízké osoby, které ze závažných zdravotních důvodů potřebují značnou péči nebo pomoc. Taková úprava je tudíž postavena na tzv. neurčitých právních pojmech, jež jsou interpretovány a aplikovány v průběhu vyřizování žádostí státních zaměstnanců o umožnění sladování rodinného a osobního života s výkonem státní služby (srov. i v již **platné právní úpravě § 116 odst. 2 zákona o státní službě např. neurčitě právně formulovanou podmínku „převážně sám dlouhodobě pečuje“, která by rovněž měla být v průběhu vyřizování žádosti státního zaměstnance ověřena).**

Zaměstnanec převážně sám dlouhodobě pečuje osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby

Pro potřeby tohoto článku nazýváme takového zaměstnance „neformálním pečujícím“. Kdo tedy patří do skupiny „neformálních pečujících“, kterým § 240 až 241a ZP přiznává speciální práva?

Jedná se o zaměstnance, kteří:

- dlouhodobě pečují,
- převážně sami,
- osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).

Dlouhodobá péče

Ačkoliv toto ustanovení může působit na první pohled jednoznačně, při hlubší analýze vyvolává neurčitá formulace tohoto paragrafu mnoho otázek. Co to znamená dlouhodobá péče a jak se prokazuje?

Pojem „dlouhodobá péče“ není v kontextu ustanovení § 240 až 241a v zákoníku práce definován. Bližší vymezení však nalezneme například v zákoně č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (dále jen „zákon č. 187/2006 Sb.“), který dlouhodobou péči v § 72a definuje jako „*poskytování celodenní péče ošetřované osobě spočívající v každodenním ošetřování, provádění opatření spojených se zajištěním léčebného režimu stanoveného poskytovatelem zdravotních služeb nebo pomoci při péči o vlastní osobu ošetřované osoby.*“

Nicméně k tomuto výkladu je nutné přistupovat s opatrností, neboť tento právní předpis nahlíží na pojem „dlouhodobá péče“ odlišným prizmatem. Zákon o nemocenském pojištění totiž umožňuje osobám, které poskytují dlouhodobou péči, pobírat tzv. dlouhodobé ošetřovné², v jehož rámci není souběh dlouhodobé péče s jakoukoliv výdělečnou činností možný.

Proto není možné otrocky převzít pojem „dlouhodobé péče“ ze zákona o nemocenském pojištění pro potřeby § 240 až 241a ZP, který právě se souběhem zaměstnání a dlouhodobé péče počítá. Rozsah dlouhodobé péče je tedy v kontextu ZP menší oproti výkladu nemocenského pojištění.

2 Dlouhodobé ošetřovné je dávka nemocenského pojištění, kterou může získat pojištěnec pečující o osobu s vážným zdravotním stavem vyžadujícím dlouhodobou péči doma, pokud nevykonává zaměstnání nebo samostatnou výdělečnou činnost a splňuje příslušné podmínky rodinného vztahu, trvalého pobytu a účasti na pojištění (§ 41a zákona č. 187/2006 Sb.).

Na druhou stranu nám zákon o nemocenském pojištění umožňuje získat základní povědomí o tomto pojmu, kdy se jím rozumí zejména péče/pomoc spojená s přípravou a podáváním jídla a pití, oblékáním, tělesnou hygienou, pomocí při výkonu fyziologické potřeby. Autoři by k tomuto výčtu ještě příkladmo dodali další možnosti, jako je pomoc u lékáře nebo na úradech, zajišťování pravidelného užívání léků, asistencí při přesunech v rámci domácnosti atd. Dlouhodobá péče by pak měla probíhat po delší dobu, nikoliv jednorázově nebo řádově v několika hodinách/dnech – podle názoru autorů by se mělo jednat o období měsíce a více.

Převážně sám

Zákoník práce dále vyžaduje, aby tuto dlouhodobou péči neformální pečující prováděl „převážně sám“. Ani na tento neurčitý pojem nenalezneme odpověď v rámci zákoníku práce, komentářů nebo dostupné judikatury. Opět ji je proto nutné hledat na základě jiných zdrojů. Slovník spisovné češtiny definuje slovo „převážně“ jako „mající převahu“. Tento termín tedy znamená, že většinu času (více než 50 %) musí péči poskytovat sám zaměstnanec žádající o speciální práva, některé úkony ale může příležitostně provádět i jiná osoba.

Takovýto přístup lze analogicky aplikovat i v jiných oblastech práva, kde se termín „převážně“ používá k definování hlavní, ale ne výlučné činnosti (například v oblasti nájmu prostoru pro podnikání definovaném v § 2302 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, kde prostor může sloužit převážně k podnikání, ale může být částečně využíván i k jiným účelům).

Osoba závislá na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)

Kdo je osobou závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), vymezuje zákon o sociálních službách. Do těchto stupňů se tyto osoby zařazují na základě počtu základních životních potřeb, které nejsou schopny bez pomoci cizí osoby zvládat. Vyšší číslo stupně znázorňuje menší samostatnost. Seznam základních životních potřeb je přesněji specifikovaný v § 9 zákona o sociálních službách a ve vyhlášce Ministerstva práce a sociálních věcí č. 505/2006 Sb.³

3 Mezi základní životní potřeby se řadí: mobilita, orientace, komunikace, stravování, oblékání a obouvání, tělesná hygiena, výkon fyziologické potřeby, péče o zdraví, osobní aktivity a péče o domácnost. Zda osoba každou z těchto životních potřeb zvládá, se hodnotí pomocí několika kritérií, které jsou definované v příloze č. 1 vyhlášky č. 505/2006 Sb.

Mezi osoby závislé na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II.–IV. se řadí:

- osoby starší osmnácti let, které nejsou schopny z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu⁴ zvládat alespoň pět základních životních potřeb,
- osoby mladší osmnácti let, které nejsou schopny z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu zvládat alespoň čtyři základní životní potřeby.

Prokazování zaměstnavateli

Ačkoliv o prokazování zaměstnavateli hovoří jen § 240 ZP, jsou autoři toho názoru, že i v dalších dvou případech bude muset zaměstnanec zaměstnavateli doložit, že je pečujícím v požadovaném rozsahu. Jak to má zaměstnanec učinit, je opět nejasné. Jelikož se jedná o soukromoprávní vztah (popřípadě pracovněprávní), do kterého vstupuje zaměstnanec a zaměstnavatel, podmínky prokazování/dokládání nejsou stanoveny prostřednictvím prováděcího předpisu, metodiky nebo jiných postupů. Proto se zaměstnanci mohou oprávněně ptát – jak zaměstnavateli prokážu/doložím, že podmínku splňuji? Jelikož i na tuto otázku nenalezneme odpověď v odborné literatuře nebo v dalších zdrojích, neboť je toto téma opomíjené, přichází autoři s vlastním řešením.

Zaměstnanec by výše uvedené mohl prokazovat/doložit například čestným prohlášením, ve kterém by deklaroval, že splňuje podmínky stanovené v rámci § 240 – 241a ZP, tzn. že dlouhodobě pečuje převážně sám o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost). Ačkoliv nám tento způsob přijde dostatečný, doložení čestného prohlášení od osoby, o kterou zaměstnanec dlouhodobě převážně sám pečuje (pokud je toho samozřejmě schopna s ohledem na svůj zdravotní stav), může proces dokazování ještě výrazně ulehčit.

Dále by zaměstnanec měl doložit, že je osoba, o kterou pečuje, skutečně závislá na pomoci jiné fyzické osoby v určitém stupni závislosti [tedy buď ve stupni II (středně těžká závislost), nebo ve stupni III (těžká závislost), nebo stupni IV (úplná závislost)]. Přestože z povahy věci není zřejmé, že by zaměstnanec měl zaměstnavateli dokládat v této souvislosti další úřední doklad, lze si ještě pomoci tzv. rozhodnutím o přiznání příspěvku na péči. Opečovávaná osoba (v jakémkoliv stupni závislosti) pobírá (nebo alespoň může pobírat) příspěvek na péči. V průběhu řízení o přiznání příspěvku na péči vydává příslušná krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí o přiznání

4 Dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem se podle § 3 zákona o sociálních službách rozumí „zdravotní stav, který podle poznatků lékařské vědy trvá nebo má trvat déle než 1 rok, a který omezuje funkční schopnosti nutné pro zvládnutí základních životních potřeb.“

na základě posudku Institutu posuzování zdravotního stavu. Právě rozhodnutí o přiznání příspěvku na péči se jeví jako optimální způsob prokázání existence závislosti a jejího stupně.⁵

Musí neformální pečující bydlet s opečovávanou osobou ve společné domácnosti, musí být rodinný příslušník?

Přestože by si někdo mohl myslet, že neformální pečující musí mít s osobou opečovávanou nějakou vazbu, ať už společnou domácnost, nebo rodinnou příslušnost, ve skutečnosti žádné takové kritérium zákonodárce nestanovil.

Dlouhodobou péči tak může poskytovat například soused, který bydlí ve stejném domě nebo ve stejné ulici a pravidelně dochází pomáhat opečovávané osobě s každodenními činnostmi, jako je nákup potravin, úklid a pomoc při ranním a večerním přesunu z postele na vozík a zpět. Případně to může být dobrovolník z charitativní organizace, který je součástí programu zaměřeného na pomoc seniorům nebo osobám se zdravotním postižením, a pravidelně navštěvuje tyto osoby a pomáhá jim v jejich domácnostech. Dále se může jednat o blízkého přítele rodiny, který je natolik blízký, že se dobrovolně rozhodl pomáhat svému příteli s vyřizováním úředních záležitostí nebo jinými potřebnými činnostmi, aniž by musel s touto osobou sdílet domácnost nebo být rodinným příslušníkem.

Speciální práva pro neformálního pečujícího zaměstnance

Pokud neformální pečující zaměstnanec splní všechny zákonné podmínky, zákoník práce mu poskytuje různá speciální práva, která mu usnadní skloubení dlouhodobé péče s pracovním životem. Mezi ně patří:⁶

- 1) Ochrana před vysláním na pracovní cesty a přeložení: Podle § 240 ZP nesmí být neformální pečující bez svého souhlasu vyslán na pracovní cestu mimo obvod obce

5 Prokazování splnění podmínky řeší pro zaměstnance ve služební poměru Metodický pokyn náměstka ministra pro státní službu 2/2019, ve kterém náměstek spis předpokládá dokládání této podmínky lékařskými zprávami – v poslední jmenované situaci bude služební orgán posuzovat splnění uvedených podmínek péče o osobu blízkou vždy podle individuálních okolností konkrétního případu, a to na základě předložených listin (zejména potvrzení ošetřujícího lékaře), z nichž bude vyplývat, že osoba blízká státního zaměstnance je na něm ze zdravotních důvodů v určitém stupni závislosti, resp. že tato osoba pomoc a péči státního zaměstnance z uvedených důvodů potřebuje. Služební orgán je při nakládání s takovou zprávou nebo obdobným dokumentem povinen dbát na ochranu obsažených citlivých osobních údajů osoby blízké.

6 HÜRKA, Petr. *Zákoník práce: komentář*. 7. vydání. *Komentáře (Wolters Kluwer ČR)*. Praha: Wolters Kluwer, 2024. ISBN 978-80-7676-803-1.

svého pracoviště nebo bydliště. Přeložit jej zaměstnavatel může jen na jeho žádost.

- 2) Úprava pracovní doby: Podle § 241 ZP může neformální pečující písemně požádat o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby. Zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody. Pokud žádosti nevyhoví, musí toto rozhodnutí písemně odůvodnit.

Definici „vážných provozních důvodů“ zákoník práce neuvádí. Dle judikatury Nejvyššího soudu (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003) je rozhodující zejména vyhodnocení, jak významný zásah do provozu zaměstnavatele by představovala skutečnost, že by zaměstnanci byla povolena požadovaná kratší pracovní doba nebo její jiná vhodná úprava, ve srovnání se stavem, kdy zaměstnanec pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu. Pouze v případě, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činností) zaměstnavatele, jedná se o vážné provozní důvody. Soudní výklad tohoto pojmu je tedy poměrně restriktivní, na druhou stranu v jiném svém rozhodnutí (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 6. 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006) Nejvyšší soud připustil možnost považovat za vážné provozní důvody i nedostatečné personální obsazení soudu (v případě zaměstnankyně soudkyně).

V této souvislosti je nutné upozornit na novější rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 9. 7. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013, které překonalo rozsudek uvedený výše a výslovně stanovilo, že vážné provozní důvody nebudou naplněny ani tehdy, kdy řešením situace (tedy vyhověním žádosti o kratší pracovní dobu) může být také přijetí dalšího zaměstnance do pracovního poměru s kratší pracovní dobou nebo na dohodu o pracovní činnosti právě v rozsahu, v němž je žádost o kratší pracovní dobu podána.

S ohledem na výše uvedené musí být každá žádost neformálního pečujícího o úpravu pracovní doby zaměstnavatelem

zvážena individuálně s ohledem na pozici zaměstnance a na provoz, ve kterém zaměstnanec pracuje.

- 3) Práce na dálku (homeoffice): Podle § 241a ZP požádá-li neformální pečující zaměstnavatele písemně o výkon práce na dálku podle § 317 ZP, a zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, je povinen to písemně odůvodnit.

Společnost by měla neformální pečující podporovat

Ačkoliv zákoník práce přiznává neformálním pečujícím řadu speciálních práv, v praxi se žádosti těchto osob téměř neobjevují (srovnáme-li počet obdobných žádostí se žádostmi těhotných a pečujících o děti). Rozhodně to není tím, že by v České republice bylo málo osob, které jsou závislé na péči jiných – právě naopak. Autoři se však domnívají, že mnoho neformálních pečujících osob o svých speciálních právech v zákoníku práce neví a poté se osoby, co jejich péči potřebují, zbytečně ocitají v ústavech, protože neformální pečující nemůže sladit svůj pracovní život s osobním.

Protože každý z nás, a to včetně manažerů, se může poměrně rychle ocitnout jak v roli neformálního pečujícího, tak i v roli opečovávaného, mělo by být zájmem každého zaměstnavatele speciální práva se zaměstnancem, který se v roli neformálního pečujícího ocitne, aktivně prodiskutovat, popřípadě mu je nabídnout. Věříme, že role podporujícího zaměstnavatele bude mít pozitivní dopad nejen na samotného neformálního pečujícího, ale projeví se i v náboru a celkovém vnímání zaměstnavatele veřejností.

Právní předpisy citované v článku

(předpisy jsou vždy citovány ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak)

- § 240 až 241a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
- zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

Více článků, předpisů a Pracovních situací na
www.praceamzda.cz