



Nová směrnice EU k rodině a zaměstnání

Zdroj: shutterstock.com

Novela zákoníku práce (dále ZP) č. [285/2020](#) Sb. s účinností od 30. 7. 2020 a od 1.1.2021 ještě všestranně nepronikla do pracovněprávních vztahů, a již musíme myslet na další. Sice se nebude týkat současných zákonodárců, ale po říjnových volbách by měla myslet na novelu ZP nová vláda. Musí reagovat na novou směrnici EU a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob. Jedná se o směrnici z 13. 6. 2019 (dále jen „směrnice“), která ruší dosavadní směrnici Rady č. 2010/18/EU od 2. srpna 2022. Jak se ustanovení této směrnice promítají již v současném ZP a co bude nutné upravit v nové právní úpravě?

Důvody pro přijetí směrnice

Na rozdíl od nařízení EU, které je pro vnitrostátní právní řád přímo aplikovatelné, obsah směrnice musí členské státy EU do svých předpisů zpracovat. Směrnice uvádí, že členské státy tak musí učinit do tří let, **nejpozději do 2. srpna 2022.**

Důvodem přijetí směrnice je mimo jiné skutečnost, že pro mnohé rodiče a zaměstnance s pečovatelskými povinnostmi je **rovnováha mezi pracovním a soukromým životem značným problémem**, který má negativní dopad zejména na nižší zaměstnanost žen a jejich odměňování. Ženy, které mají děti, pracují obvykle na částečné úvazky a více času tráví plněním neplacených pečovatelských povinností. Současná právní úprava podle směrnice neobsahuje dostatečné prostředky motivující muže k převzetí rovného dílu pečovatelských povinností, což následně posiluje genderové rozdíly v oblasti pracovních a pečovatelských povinností.

Tyto a ostatní důvody vedly k rozhodnutí zrušit dosavadní směrnici upravující rodičovskou dovolenou a nahradit ji novou směrnici zavádějící více způsobů pro sladění pracovního a soukromého života. Hlavními prostředky směrnice ke splnění tohoto cíle jsou otcovská dovolená, rodičovská dovolená, pečovatelská dovolená a právo zaměstnanců na pružné uspořádání pracovní doby. Jak z pohledu nové směrnice EU řeší pracovněprávní předpisy v ČR nejčastější otázky zaměstnávání ve vztahu k rodině, zejména k péči o děti?

Rodičovská dovolená

Úprava ve směrnici (článek 5):

Směrnice uvádí, že členské státy musí přijmout nezbytná opatření k zajištění toho, aby každý pracovník 1) měl individuální právo na rodičovskou dovolenou v délce nejméně čtyř měsíců, kterou může čerpat do doby, než dítě dosáhne určitého věku, který není vyšší než osm let a který stanoví každý členský stát nebo kolektivní smlouva. Tento věk se určí tak, aby bylo zajištěno, že každý rodič může skutečně využít své právo na rodičovskou dovolenou na rovnoprávném základě.

Členské státy mohou právo na rodičovskou dovolenou podmínit splněním požadavku na odpracovanou dobu nebo na dobu trvání pracovního poměru ne delší než jeden rok. V případě po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou ve smyslu směrnice Rady

1999/70/ES u téhož zaměstnavatele se pro účely výpočtu rozhodné doby zohlední souhrn těchto smluv.

Členské státy mohou stanovit okolnosti, za kterých může být po projednání v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi zaměstnavateli umožněno odložit poskytnutí rodičovské dovolené o přiměřenou dobu z důvodu, že by čerpání rodičovské dovolené v požadovanou dobu vážně narušilo řádné fungování zaměstnavatele. Takový odklad rodičovské dovolené zaměstnavatelé písemně odůvodní.

Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby pracovníci měli právo žádat čerpání rodičovské dovolené pružnými způsoby. Členské státy mohou stanovit způsoby jejich uplatňování. Zaměstnavatel tyto žádosti zváží a odpoví na ně s přihlédnutím ke svým potřebám i k potřebám pracovníka. Případné zamítnutí takové žádosti zaměstnavatel písemně odůvodní v přiměřené lhůtě po podání žádosti.

Právní úprava v zákoníku práce (§ 196):

Pracovněprávní předpisy v ČR, zejména ZP a zákon o státní sociální podpoře jsou se směrnicí v souladu. Dokonce neřeší situace, které by právní úpravu zpřísnily. Jedná se zejména o odložení nástupu na rodičovskou dovolenou z důvodu ohrožení fungování zaměstnavatele nebo o zamítnutí nástupu na tuto dovolenou, vázanost na délku zaměstnání apod. Zaměstnavatel takové možnosti nemá. V budoucí právní úpravě **ČR je ovšem nutné zajistit, aby délka rodičovské dovolené byla podle Směrnice v délce nejméně čtyř měsíců.**

Podle § 196 ZP má žena nárok na to, aby jí byla na žádost poskytnuta **rodičovská dovolená až do 3 let věku dítěte**. Tato rodičovská dovolená se ženě poskytne v rozsahu, o jaký požádá. Znamená to, že žena nemusí žádat o poskytnutí celé rodičovské dovolené až do 3 let věku dítěte. Záleží na jejích potřebách, pro jak dlouhou dobu se rozhodne.

Rodičovskou dovolenou může čerpat i muž a může ji nastoupit ihned po narození dítěte a **čerpat ji až do tří let věku dítěte**. Jeho pracovněprávní nároky v souvislosti s rodičovskou dovolenou se posuzují obdobně, jako nároky ženy. Podle toho, zda muž je uplatňuje po rodičovské dovolené, která svým rozsahem odpovídá délce mateřské dovolené (tedy zpravidla 28 týdnů) nebo po skončení rodičovské dovolené (tedy po 3 letech věku dítěte.)

Je možné, aby muž pečoval o dítě již od jeho narození a měl rodičovskou dovolenou. Po dobu, kdy rodičovská dovolená odpovídá svou délkou mateřské dovolené (zpravidla 28 týdnů) může zaměstnanec dostat peněžitou pomoc v mateřství.

Rodičovskou dovolenou může zaměstnankyně se zaměstnancem čerpat současně a pečovat v jejím průběhu o dítě. Rodičovský příspěvek však náleží jen jednomu z nich.

Směrnice rovněž uvádí, že by zaměstnavatelé měli umožnit pružné čerpání rodičovské dovolené. Naše předpisy tomu nebrání.

Otcovská dovolená

Úprava ve směrnici (článek 4)

Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby otcové nebo rovnocenní druzí rodiče, pokud je uznává vnitrostátní právo a v míře, v jaké je uznává, měli právo na otcovskou dovolenou **v délce deseti pracovních dní**, kterou mohou čerpat u příležitosti narození dítěte pracovníka. Členské státy mohou rozhodnout, zda umožní čerpat otcovskou dovolenou částečně i před narozením dítěte, nebo až po jeho narození a zda ji umožní čerpat pružnými způsoby.

Právo na otcovskou dovolenou nesmí být podmíněno splněním požadavku na odpracovanou dobu nebo na dobu trvání pracovního poměru.

Právo se přiznává bez ohledu na osobní nebo rodinný stav pracovníka, jak je vymezuje vnitrostátní právo.

Právní úprava v zákoně č. [187/2006 Sb.](#), o nemocenském pojištění:

Nárok na otcovskou dovolenou má zaměstnanec, který pečuje o dítě, **jehož je otcem nebo zaměstnancem pečující o dítě, které převzal do péče nahrazující péči rodičů** na základě rozhodnutí příslušného orgánu, pokud dítě ke dni převzetí do této péče nedosáhlo 7 let věku.

Podmínkou nároku na otcovskou dovolenou (dále jen „otcovskou“) osoby samostatně výdělečně činné je účast na pojištění po dobu 3 měsíců bezprostředně předcházející dni nástupu na otcovskou. Nárok má i zahraniční zaměstnanec, jestliže je účasten nemocenského pojištění aspoň po dobu 3 měsíců bezprostředně předcházející dni nástupu na otcovskou.

Tatínkové mají možnost pomoci matce svého dítěte během šestinedělí. **Dovolenou musí zaměstnanec nastoupit nejdéle do 6 týdnů ode dne narození dítěte nebo ode dne převzetí dítěte do péče.** V tomtéž případě péče o dítě náleží otcovská jen jednou a jen jednomu z oprávněných. Otcovská náleží jen jednou i v případě, že pojištěnec pečuje o více dětí narozených současně nebo o více dětí převzatých současně do péče. V tomto případě se péče o více těchto dětí považuje za péči o jedno dítě. S otcovskou nemohou počítat pojištěnci vykonávající pojištěnou činnost ve vazbě, odsouzení ve výkonu trestu odnětí svobody zařazení do práce a osoby ve výkonu zabezpečovací detence zařazené do práce.

Podpůrčí doba (délka dovolené) **u otcovské činí 1 týden** a začíná nástupem na otcovskou. Nástup nastává dnem, který pojištěnec určí v období 6 týdnů ode dne narození dítěte nebo ode dne převzetí dítěte do péče.

Příklad: Jestliže se dítě narodí 3. února má jeho otec (pojištěnec) právo určit si nástup na týden otcovské v době 6 týdnů od narození, tedy do 20. března.

Jestliže je dítě umístěno v zařízení poskytujícím nepřetržitou péči o děti z jiných než zdravotních důvodů na straně dítěte nebo matky, podpůrčí doba u otcovské končí dnem umístění dítěte do takového zařízení. Obdobně se postupuje v případě, pokud rodiče o dítě přestali pečovat a dítě bylo z tohoto důvodu svěřeno do péče nahrazující péči rodičů.

Další otcovská

Otcovská náleží po celou podpůrčí dobu (jeden týden) i v případě úmrtí dítěte před jejím uplynutím..

Jestliže v průběhu podpůrčí doby, po kterou se pojištěnci vyplácí otcovská, vznikne nárok na další otcovskou z téhož pojištění, nevyplácí se další otcovská po dobu, po kterou trvá nárok na předchozí otcovskou. Podpůrčí doba u této další otcovské se však stanoví ode dne nástupu na otcovskou. Otcovská se dále nevyplácí za dny pracovního klidu, pokud pojištěnci nevznikl nárok na výplatu otcovské alespoň za 1 kalendářní den, který měl být pro něho pracovním dnem.

Pracovněprávní předpisy v ČR jsou tedy plně v souladu se směrnici.

Pružné uspořádání práce

Úprava ve směrnici (čl. 9)

Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby pracovníci s dětmi do určitého věku, který činí nejméně osm let, a pečující osoby měli právo žádat o pružné uspořádání práce za účelem péče. Trvání takového pružného uspořádání práce může být přiměřeným způsobem omezeno.

.Zaměstnavatelé žádosti o pružné uspořádání práce během přiměřené doby zváží a odpoví na ně s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatele i pracovníka. Jakékoli zamítnutí takové žádosti nebo jakýkoli odklad takového uspořádání zaměstnavatelé odůvodní.

Je-li trvání pružného uspořádání práce omezeno, má pracovník právo vrátit se na konci sjednané doby k původnímu rozvržení práce. Pracovník má také právo žádat o návrat k původnímu rozvržení práce před skončením sjednané doby, kdykoliv to odůvodňuje změna okolností. Zaměstnavatel zváží žádost o dřívější návrat k původnímu rozvržení práce a odpoví na ni s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatele i pracovníka.

Právní úprava v zákoníku práce (§ 241):

Ženy, které nastupují do pracovního poměru, mohou být přijímány na kratší pracovní dobu, jestliže se jedná o místa, kde povaha práce plnou pracovní dobu nevyžaduje. Také v těchto případech, kdy žena má zdravotní nebo jiné vážné důvody a provoz to dovoluje, může zaměstnavatel ženě na její žádost povolit kratší pracovní dobu. V těchto případech jí náleží mzda odpovídající této kratší pracovní době.

ZP dále přiznává ženám, které jsou těhotné nebo které pečují o děti mladší 15 let, nárok na vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby.(Směrnice uvádí věk dítěte do 8 let.) Do toho je zahrnuta i kratší pracovní doba. Zaměstnavatelé jsou dále povinni přihlížet k potřebám žen, které pečují o děti, při zařazování do směn.

Zaměstnavatel je povinen vyhovět, jestliže žena pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotná žena požádá o vhodnou úpravu pracovní doby. Mezi vhodné úpravy patří také posunutí jejího začátku. Podle zákona by tuto povinnost zaměstnavatel neměl, kdyby mu v tom bránily vážné provozní důvody (např. pásová výroba).

Vůbec není rozhodující skutečnost, zda dítě je samostatné (s ohledem na věk), nebo naopak. Nesmí však být starší 15 let. Za vážný provozní důvod nelze považovat ani argument zaměstnavatele, že by ostatní ženy, také pečující o dítě do 15 let, mohly

uplatňovat stejnou výhodu. Rovněž by nestačil pouze všeobecný odkaz zaměstnavatele na skutečnost, že je třeba splnit výrobní program nebo že je nezbytné v zájmu „provozních“ požadavků stanovit jednotný začátek pracovní doby.

A v čem spočívá vhodná úprava? Může to být např. posunutí začátku pracovní doby, jiný rozvrh přestávek v práci a může jít i o kratší pracovní dobu. Přitom zaměstnankyně (pokud nebude mít zkrácenou pracovní dobu) dostane mzdu v nezměněné výši.

Zásady pro vhodnou úpravu pracovní doby se vztahují i na zaměstnance, kteří pečují o dítě. O vhodnou úpravu tedy může požádat i muž. Rovněž se vztahují na zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu.

Pečovatelská dovolená

Úprava ve směrnici (článek 6):

.Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby každý pracovník měl právo na pečovatelskou dovolenou v délce pěti pracovních dní za rok. Členské státy mohou určit dodatečné podrobnosti, pokud jde o rozsah a podmínky pečovatelské dovolené, v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi. Využití tohoto práva může být podmíněno náležitým odůvodněním, v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi.

Délka pečovatelské dovolené může být odlišná podle osoby vyžadující péči nebo pomoc, nebo podle jednotlivého případu.

Právní úprava v zákoně č. [187/2006 Sb.](#), o nemocenském pojištění:

Pracovněprávní předpisy v ČR neuvádějí pojem pečovatelská dovolená, ale dlouhodobé ošetřovné. **Tento pojem je plně v souladu s článkem 6 Směrnice.**

Nárok na dlouhodobé ošetřovné má zaměstnanec (pojištěnec), který **pečuje o osobu potřebující poskytování dlouhodobé péče v domácím prostředí**. Podmínkou je, že nevykonává v zaměstnání, z něhož dlouhodobé ošetřovné náleží, nebo v jiném zaměstnání práci.

Dlouhodobou péčí se rozumí poskytování celodenní péče ošetřované osobě. Spočívá v každodenním ošetřování, provádění opatření spojených se zajištěním léčebného režimu stanoveného poskytovatelem zdravotních služeb nebo pomoci při péči o ošetřovanou osobu. **Rozumí se tím zejména péče spojená s podáváním jídla a pití, oblékáním, svlékáním, tělesnou hygienou a pomocí při výkonu fyziologické potřeby.**

Ošetřující lékař rozhodne o vzniku potřeby dlouhodobé péče v den propuštění ošetřované osoby z hospitalizace do domácího prostředí na žádost ošetřované osoby, jejího zákonného zástupce, opatrovníka nebo osoby určené ošetřovanou osobou.

Délka pracovního volna je maximálně 90 kalendářních dnů. **Z hlediska nemocenského pojištění se označuje jako podpůrčí doba dlouhodobého ošetřovného.** Začíná prvním dnem vzniku potřeby dlouhodobé péče a končí dnem, v němž končí tato potřeba. Vyplácí se za kalendářní dny, v nichž pojištěnec poskytoval dlouhodobou péči a v nichž zároveň tato potřeba péče trvala.

S jeho poskytováním se nemůže počítat po dobu hospitalizace ošetřované osoby, s výjimkou prvního a posledního kalendářního dne této hospitalizace.

Může vzniknout potřeba **dlouhodobě ošetřovat dítě**. Vznik nároku se posuzuje jako v případech dospělých osob s výjimkou, kdy jiná fyzická osoba má z důvodu péče o toto dítě nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství nebo má nárok na rodičovský příspěvek. To neplatí, pokud tato jiná osoba nemůže o dítě pečovat z důvodu nemoci, úrazu, porodu nebo karantény.

Další doporučení směrnice

Směrnice doporučuje řešit další oblasti pracovní činnosti, které mohou harmonizovat rodinný stav.

Jedná se např. o pracovní volno z důvodu vyšší moci (článek 7), zaměstnanecká práva (článek 10), zákaz diskriminace (článek 11), ochrana před propuštěním (článek 12). Většinu z těchto doporučení obsahuje ZP. Např. zaměstnavatel může poskytnout pracovní volno bez náhrady mzdy k zařazení osobních záležitostí nebo péče o děti, zajišťuje ochranu před propuštěním ze zaměstnání těhotných zaměstnankyň a žen pečujících o děti, zakazuje diskriminaci žen v přístupu k povolání, umožňuje ženám po skončení mateřské dovolené se vrátit na stejný druh práce apod.



JUDr. Ladislav Jouza,
advokát a rozhodce pracovních sporů

1) Směrnice uvádí pojem „pracovník.“ Je totožný s pojmem „zaměstnanec“, který obsahuje zákoník práce a další pracovněprávní předpisy.