



# Work-life Balance směrnice a její přínos v oblasti pružného uspořádání pracovní doby

Zdroj: shutterstock.com

Členské státy EU mají povinnost do 2. srpna 2022 implementovat směrnici Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019, o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (tzv. směrnice Work-life Balance) (dále jen „Směrnice“).

Primárním cílem Směrnice je zajistit, resp. umožnit rovnoměrnější rozdělení pečovatelských povinností mezi ženami a muži, rovnost příležitostí na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti, v jehož důsledku má být mimo jiné posílena možnost rodičů a pečujících osob lépe sladit svůj pracovní a soukromý život.

Směrnice se dotýká zejména oblasti právní regulace pružného uspořádání pracovní doby zaměstnanců, kteří jsou rodiči nebo pečujícími osobami, jež má zaměstnancům napomoci k tomu, aby po čas osobní péče o dítě nebo rodinného příslušníka setrvali na trhu práce a nebyli nuceni k volbě mezi rodinným životem a kariérou. Další témata, kterými se Směrnice zabývá, jsou mimo jiné právní regulace otcovské dovolené, rodičovské dovolené a pečovatelské dovolené.

V tomto článku bychom Vám rádi představili změny, které Směrnice přinese do českého právního řádu v oblasti pružného uspořádání pracovní doby zaměstnanců dle současné právní úpravy zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**Zákoník práce**“), bude-li řádně transponována.

Již na úvod je však třeba uvést, že stávající právní regulace dané problematiky dle dikce Zákoníku práce většinu Směrnicí adresovaných institutů upravuje. Předmětné instituty však bude nutné podrobit určité revizi a upřesnění, aby bylo dosaženo souladu se Směrnicí.

## Aktuální úprava pružného uspořádání práce

Pružné uspořádání pracovní doby může mít dle Zákoníku práce různé formy, které závisí zejména na druhu vykonávané práce. **Jedná se například o sjednání kratší pracovní doby nebo jiné úpravy pracovní doby, konto pracovní doby, sdílené pracovní místo a práci z domova či práci na dálku.**

Pružné uspořádání pracovní doby zaměstnanců je upraveno v § 241 Zákoníku práce, jež v první řadě ukládá zaměstnavateli povinnost přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti.

Pokud zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve II. až IV. stupni, požádá o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel dle dikce předmětného ustanovení Zákoníku práce povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Pokud jde o tzv. vážné provozní důvody, jedná se dle judikatury např. o (ne)možnost zajistit zastupování zaměstnancem vykonávajícím v podniku stejnou funkci, finanční možnosti i vztah a návaznost práce zaměstnanců v jednotlivých útvarech podniku).

Nemůže-li zaměstnavatel vyhovět požadavkům zaměstnance z vážných provozních důvodů v plném rozsahu, je povinen mu poskytnout kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby alespoň v takové podobě, jak mu to jeho provoz umožňuje.

Z výše popsaného je tedy patrné, že český právní řád již zná některé z forem institutu pružného uspořádání práce, nicméně jeho úprava v rámci Zákoníku práce je velice strohá a bude zapotřebí ji upřesnit tak, aby patřičně reflektovala požadavky Směrnice, a to zejména, nikoli však výlučně, proces vyřizování žádosti o pružné uspořádání práce a návrat zaměstnance zpět do práce tak, jak jsou tyto popsány v následujícím odstavci.

## **Požadavky na pružné uspořádání práce dle Směrnice**

Pružným uspořádáním práce je v kontextu Směrnice myšlena možnost zaměstnance přizpůsobit si rozvržení práce, včetně využívání práce na dálku, pružného rozvržení pracovní doby nebo kratšího úvazku.

Směrnice obsahuje stěžejní úpravu pružného uspořádání práce v článku 9, přičemž členským státům EU ukládá povinnost přijmout nezbytná opatření k zajištění práva zaměstnanců s dětmi do určitého věku, který činí minimálně 8 let, a pečujících osob, žádat o pružné uspořádání práce, které jim poskytování péče umožní. Současně však Směrnice připouští, aby bylo trvání takového pružného uspořádání práce přiměřeným způsobem omezeno.

V souvislosti se žádostí zaměstnance o pružné uspořádání práce Směrnice nově zavádí povinnost zaměstnavatele žádost během přiměřené doby zvážit a odpovědět na ni s přihlédnutím k potřebám zaměstnavatele (zejm. jeho zdrojům a provozním kapacitám) a zvláštním potřebám zaměstnance (zejm. rodičů samoživitelů, osvojitelů, rodičů se zdravotním postižením, rodičů zdravotně postižených nebo dlouhodobě nemocných dětí nebo rodičů ve specifických situacích), jakož i době trvání požadovaného pružného uspořádání práce.

V případě, že zaměstnavatel žádost zamítne, nebo pokud nařídí jakýkoli odklad pružného uspořádání práce, musí své rozhodnutí řádně odůvodnit.

Je-li trvání pružného uspořádání práce časově omezeno, má zaměstnanec právo vrátit se na konci sjednané doby k původnímu rozvržení práce. Zaměstnanec má dle Směrnice současně právo žádat o návrat k původnímu rozvržení práce i před skončením sjednané doby, za předpokladu, že dřívější návrat odůvodňuje změna okolností na straně zaměstnance. V takovémto případě je zaměstnavatel povinen zvážit žádost zaměstnance o dřívější návrat k původnímu rozvržení práce a odpovědět na ni, opět s přihlédnutím ke svým potřebám i k potřebám daného zaměstnance.

Směrnice v této souvislosti explicitně připouští, aby členské státy EU právo žádat o pružné uspořádání práce podmínily splněním požadavku na odpracovanou dobu nebo na dobu trvání pracovního poměru ne delší než 6 měsíců, přičemž v případě po sobě jdoucích pracovních smluv na dobu určitou u téhož zaměstnavatele se pro účely výpočtu rozhodné doby zohlední souhrn těchto smluv.

Zaměstnanci, kteří požádají o pružné uspořádání práce, by měli být současně chráněni před diskriminací nebo jakýmkoli méně příznivým zacházením a nepříznivými důsledky z toto plynoucími, a proto Směrnice v navazujícím článku 12 ukládá členským státům EU přijmout nezbytná opatření, aby zakázaly propuštění a veškeré přípravné kroky k propuštění zaměstnanců z důvodu, že požádali o pružné uspořádání práce. Zaměstnanci,

kteří se domnívají, že byli propuštěni právě z tohoto důvodu, pak mohou zaměstnavatele požádat, aby jejich propuštění náležitě odůvodnil.

V rámci českého právního řádu bude v tomto ohledu třeba právní úpravu zejména zpřesnit, a to především s ohledem na proces vyřizování žádostí zaměstnanců a práci na dálku.

## **Závěr**

Závěrem lze shrnout, že Směrnice zavádí komplexní změny, jež mají přinést do právních řádů členských států EU větší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob za pomoci posílení právní regulace institutu pružného uspořádání práce.

S ohledem na skutečnost, že členské státy EU mají povinnost uvést v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu se Směrnicí do 2. srpna 2022, lze očekávat změny v rámci dotčených oblastí českého právního řádu, které budou náležitě reflektovat přesné požadavky Směrnice, a to zejména pokud jde o institut pružného uspořádání práce, otcovské dovolené, rodičovské dovolené a pečovatelské dovolené jakož i věcně související právní regulace.

**Mgr. Tereza Dvořáková,**  
advokátní koncipientka

**Mgr. Jakub Málek,**  
partner