



## Otcovská péče, ošetřovné i pružná pracovní doba. Co se letos mění

26. ledna 2022

Z ústupků od přidávání na platech ve státní sféře se dá odtušit, že v té veřejné to bude podobné v bledě modrém. O to více se však můžeme zaměřit na novinky, které přinášejí dvě nenápadné unijní směrnice. Mají lépe vyladit náš pracovní a soukromý život.

Úřednice Emma, Natalia a Karolína pracovaly loni kvůli covidové pandemii převážně z domova. A ačkoli všechny tři pracují pro státní správy v Evropské unii, jejich pracovní podmínky jsou zcela odlišné.

Tak například Němka Emma si za tu dobu zařídila doma úplně novou kancelář – koupila ergonomickou židli, kvalitní psací stůl a připlácí si také rychlejší internetové připojení. Ona kupovala a stát platil. „V Německu si mohou zaměstnanci náklady, které jim vznikly v souvislosti s prací z domova, odečíst z daní. Pro účely odečtu je stanovena paušální částka pět eur za kalendářní den, celková suma je zastropována částkou 600 eur,“ říká Michael Mráček z advokátní kanceláře Dentons.

Španělce Natalii musel tyto nezbytné prostředky ke správnému výkonu práce poskytnout přímo zaměstnavatel a navrch ještě hradit náklady na elektřinu a internetové připojení. Zato ale směl, či přímo měl povinnost na práci Natalie dohlížet a kontrolovat ji.

Češka Karolína se o žádné podobné uzákonění opírat nemůže, a tak často její svoboda na home office či případné příspěvky na domácí kancelář závisí na libovůli vedení. „Ačkoliv i v Česku je pro zavedení home office nutná dohoda se zaměstnancem, rovnocenně detailní úprava prozatím chybí. A například otázka nákladů je pro mnoho zaměstnavatelů velmi pichlavým trnem v botě,“ míní advokát Mráček.

Český zákoník práce speciální výslovnou úpravu home office neobsahuje. Až na jednu výjimku – speciální pracovní režim podle § 317 zákoníku práce.

„Zaměstnanec pracující z domova se může se zaměstnavatelem dohodnout, že se na něj nebude vztahovat běžné rozvržení pracovní doby. Takový zaměstnanec si pak rozvrhuje pracovní dobu zcela sám, což je ale vykoupeno absencí povinnosti vyplácet mu mzdu za práci přesčas,“ vysvětluje Mráček z Dentons.

Kromě této unikátní možnosti, která však v praxi není nijak významně rozšířená, tak podléhá zaměstnanec na home office zcela běžným pravidlům jako ostatní zaměstnanci. „To pochopitelně přináší v dnešní době mnoho úskalí. Bude zajímavé sledovat, jakým směrem se v praxi, potažmo i na zákonodárné úrovni posunou témata, která byla v posledním roce a půl zvládnutě situací okolo koronaviru,“ poznamenává Michael Mráček.

### Domácí péče se rozšiřuje

Ještě vyšší tlak na zákonodárce než sjednocení podmínek práce z domova přinášejí dvě směrnice, které už na unijní úrovni byly přijaty a leccos se podle nich mění nebo co nejdříve bude muset změnit i v českém zákoníku práce. Letos v srpnu uplyne lhůta, kdy se tak má stát. První předpis, který má vyladit práci a soukromí, se týká především otcovské a rodičovské dovolené či pružného rozvržení práce.

„Tyto instituty již v českém právním řádu upraveny jsou, co se ovšem změní, je prodloužení placené otcovské dovolené. V tomto směru již byla podniknuta změna v zákoně o

nemocenském pojištění, když od 1. ledna 2022 dochází k prodloužení placené otcovské dovolené z jednoho týdne na dva,“ vysvětluje odborník z advokátní kanceláře Dentons.

Další změnou je pečovatelská dovolená. Zaměstnanec má nově nárok na pracovní volno i po dobu ošetřování rodinného příslušníka, který s ním nežije.

„Do konce roku 2021 platilo, že zaměstnavatel absenci zaměstnanci omluví, pečuje-li pracovník o dítě do deseti let věku nebo o člena domácnosti. Od podmínky společného soužití je od 1. ledna 2022 upuštěno,“ upozorňuje Mráček.

### Netradiční pracovní vztahy

Novinky přijdou i v oblasti pružného uspořádání pracovní doby. To znamená, že by zaměstnavatelé měli flexibilněji vyřizovat žádosti o jiné uspořádání práce a navíc by měl pracovník právo se po uplynutí pružného rozvržení práce opět vrátit ke stávající podobě.

Unijní předpis o transparentních podmínkách potěší i řadu pracujících v netypických pracovních poměrech, jako je například stážista nebo příležitostný pracovník, protože posiluje jejich jistotu zaměstnání. Evropská komise tak reaguje na stále větší počet netradičních poměrů, které doposud neměly žádné právní ukotvení.

„I tato směrnice přináší novinky, na které bude muset český zákonodárce reagovat. Z nejdůležitějších lze jmenovat třeba nutnost zrychleného informování o všech aspektech pracovního poměru,“ představuje Michael Mráček. Co to v praxi znamená?

Nejpozději do sedmi kalendářních dní po nástupu tak má každý pracovník vědět, jaké povinnosti a za jakých podmínek jej na nové pozici čekají. A zároveň mu zaručuje například právo na maximální zkušební dobu s ohledem na délku zaměstnání, právo na bezplatné zaškolení nebo paralelní pracovní poměr u dalšího zaměstnavatele, pokud tomu nebrání například střet zájmů či ochrana obchodního tajemství.

Místo v českých zákonech budou hledat poslanci také pro takzvané whistleblowery, tedy oznamovatele. Nově by tak měl být chráněn před jakoukoliv odvetou či trestem každý zaměstnanec, který upozorní ať už vedení firmy nebo veřejně, že se ve společnosti děje něco protiprávního.

Autor: Bohdana Jarošová

Zdroj: [https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/otcovska-osetrovne-pruzna-pracovni-doba-zmeny.A220106\\_644371\\_podnikani\\_sov](https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/otcovska-osetrovne-pruzna-pracovni-doba-zmeny.A220106_644371_podnikani_sov)