



Transpozice směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a její dopad na zákoník práce

Zdroj: shutterstock.com

Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem zůstává pro mnoha rodičů a pracovníků s pečovatelskými povinnostmi značným problémem, a to zejména kvůli stále většímu rozšíření prodloužené pracovní doby a měnícím se rozvrhům pracovní doby. Obtížné dosažení rovnováhy mezi pracovními a rodinnými povinnostmi je ovšem významným faktorem přispívajícím k nedostatečnému zastoupení žen na trhu práce.[1]

Evropský parlament a Rada Evropské unie proto s cílem zajištění provádění zásady rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti v celé Evropské unii[2] schválili dne 20. června 2019 Směrnici 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob (dále jen „Směrnice“).

K začlenění Směrnice do českého právního řádu má dojít prostřednictvím novely zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, jejíž návrh byl zveřejněn 12. září 2022 a již byl v rámci legislativního procesu podroben připomínkovému řízení (dále jen „Novela“). V následujících odstavcích článku si projdeme ustanovení Směrnice týkající se rodičovské dovolené, pružného uspořádání práce a odůvodnění výpovědi při pracích konaných mimo pracovní poměr a zaměříme se na to, jak budou práva a povinnosti s nimi související po schválení Novely transponované do konkrétních ustanovení zákoníku práce.

Rodičovská dovolená

Na základě čl. 5 Směrnice lze rodičovskou dovolenou čerpat do doby, než dítě dosáhne určitého věku, který ovšem nemůže být vyšší než 8 let. Ve Směrnici je kromě toho také stanovena povinnost státu určit přiměřenou lhůtu, ve které musí pracovníci zaměstnavatelům oznámit nástup na rodičovskou dovolenou. V žádost o rodičovskou dovolenou přitom mají pracovníci podle Směrnice uvést její zamýšlený začátek a konec.[3]

Podle platné české úpravy se rodičovská dovolená poskytuje v rozsahu požadovaném matkou nebo otcem dítěte, nejdéle ovšem do 3 let věku dítěte.[4] Platná úprava tak už splňuje podmínky stanovené v prvních dvou větách předcházejícího odstavce.

Co se ovšem lhůty k oznámení týče, je podle platné vnitrostátní úpravy zaměstnanec v případě osobní překážky v práci, která je mu známa, a tedy i rodičovské dovolené, povinen včas předem požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna.[5] Z důvodu neurčitosti pojmu „včas“ Novela navrhuje daný pojem upřesnit a to stanovením, že žádost se podává zpravidla 14 dní před nástupem na rodičovskou dovolenou. Je nutno poznamenat, že v navrhovaném ustanovení hraje pojem „zpravidla“ důležitou úlohu. Odstraňuje z něj totiž rigidnost a nabízí dostatečnou flexibilitu nejen v podobě možnosti požádat o rodičovskou dovolenou dříve než 14 dnů před nástupem na ni, ale rovněž zohledňuje naléhavé případy, ve kterých nebude možné stanovenou lhůtu dodržet. Důvodová správa k návrhu Novely uvádí jako příklad takového naléhavého případu úmrtí osoby, která o dítě pečuje. Zákonodárce tak zohlednil, že v podobných případech bude třeba zajistit péči o dítě „ze dne na den.“

Novela rovněž v souladu se zněním Směrnice upraví povinnost pracovníka určit v žádosti dobu trvání rodičovské dovolené. Pracovníkům by ovšem měla být dána možnost podávat žádost, která bude muset být po nabytí účinnosti Novely písemná, i opakovaně. Účelem možnosti opakovaného podávání žádosti je podle důvodové zprávy k Novele zajištění akceptování flexibility jejího čerpání.

Pružné uspořádání práce

Čl. 9 Směrnice stanoví členským státům povinnost přijmout nezbytná opatření k tomu, aby pracovníci s dětmi do určitého věku (nejméně ovšem do 8 let) a pečující osoby měli právo žádat o pružné uspořádání práce. Takovým uspořádáním se přitom rozumí pružné rozvržení pracovní doby, kratší pracovní doba a vykonávání práce na dálku, které většina z nás zná pod pojmem „home-office“.

Platné znění zákoníku práce již ukládá zaměstnavatelům, kterým v tom nebrání vážné pracovní důvody, povinnost vyhovět žádosti zaměstnanců pečujících o dítě mladší než 15 let a o osoby závislé na péči jiné osoby i žádosti těhotných zaměstnankyň o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby.^[6] V našem právním řádu tak již dochází k aplikaci práva zaměstnanců žádat o pružné rozvržení pracovní doby a o kratší pracovní dobu. Novela s sebou ovšem přinese zpřesnění této úpravy, když explicitně stanoví, že o jinou úpravu pracovní doby mohou požádat i zaměstnanci, u kterých se již aplikuje kratší pracovní doba. Rovněž bude písemně upravena možnost zaměstnanců, jejichž žádosti o kratší pracovní dobu nebo o jinou úpravu pracovní doby bylo vyhověno, požádat o obnovení původních pracovních podmínek. Zaměstnavateli přitom bude dána zákonná povinnost dané žádosti vyhovět vždy, ledaže tomu brání vážné provozní důvody.

Povinnost zaměstnavatelů vyhovět žádosti pracovníků s dětmi do určitého věku a pečujících osob o možnost pracovat na dálku, na rozdíl od pružného rozvržení pracovní doby a kratší pracovní doby, nyní v platné vnitrostátní úpravě upravená není. Návrh Novely proto počítá s přijetím ustanovení, podle kterého je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti těchto zaměstnanců (a nad rámec Směrnice i těhotných zaměstnankyň) o výkon práce mimo jeho pracoviště. Zaměstnavatel má však tuto povinnost opět jen v případě, že mu v jejím splnění nebrání vážné provozní důvody, popřípadě povaha vykonávané práce.

Směrnice v čl. 9 stanoví kromě již uvedeného i povinnost zaměstnavatele odůvodnit jakékoli zamítnutí žádosti o pružné uspořádání práce či jakýkoli odklad takového uspořádání. Tato povinnost zaměstnavatelů se po schválení a po nabytí účinnosti Novely objeví i v novelizovaném zákoníku práce. Ten rovněž stanoví, že v opačném případě, tedy když zaměstnavatel vyhověl žádosti o pružné uspořádání práce, dojde mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem k uzavření písemného dodatku k pracovní smlouvě.

Co se formy všech výše uvedených žádostí, tedy žádosti o kratší pracovní dobu, žádosti o vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, žádosti o výkon práce na dálku jakož i žádosti o obnovu pracovních podmínek týče, zákon na ni stanoví požadavek písemnosti.

Odůvodnění výpovědi při pracích konaných mimo pracovní poměr

Pracovníci, kteří se domnívají, že k jejich propuštění došlo z důvodu, že požádali o otcovskou, mateřskou či pečovatelskou dovolenou nebo ji čerpali, respektive z důvodu vykonání práva požádat o pružné uspořádání práce, mohou na základě čl. 12 Směrnice požádat zaměstnavatele, aby jejich propuštění náležitě odůvodnil. Zaměstnavatel je tak následně povinen učinit.

Podle aktuální platné právní úpravy vztahů založených dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti, zaměstnavatel v jejich rámci na rozdíl od výpovědi z pracovního poměru není povinen uvádět výpovědní důvod.^[7] Směrnice se ovšem vztahuje i na pracovní vztahy mimo pracovní poměr.^[8] Novela proto v souladu se Směrnicí navrhuje u těchto právních vztahů zakotvit povinnost zaměstnavatele na písemnou žádost zaměstnance písemně odůvodnit výpověď, a to v případě, kdy má zaměstnanec za to, že k ní zaměstnavatel přistoupil v reakci na zákonné domáhání se práv podle vymezených ustanovení zákoníku práce ze strany zaměstnance nebo v reakci na využití těchto práv zaměstnancem.

Závěrem možno poznamenat, že implementace Směrnice způsobí v českém právním řádu a v pracovních podmínkách rodičů a pracovníků s pečovatelskými povinnostmi výrazné změny. Schválením a nabytím účinnosti transpoziční Novely se stanoví nová práva těchto pracovníků. Z pohledu zaměstnavatele zase dojde k značnému rozšíření jeho povinnosti. I když se článek zaměřil pouze na části Novely měnící, resp. doplňující zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, Směrnice dopadá také na vojáky z povolání, příslušníky bezpečnostních sborů či státní zaměstnance. V rámci Novely tak budou pozměněny i další příslušné zákony.

Novela navíc transponuje i Směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. Transpozice dané směrnice, která si za jeden ze základních cílů stanoví zamezení vzniku pracovněprávních vztahů vedoucích k nejistým pracovním podmínkám, vyžaduje rozšíření rozsahu informační povinnosti zaměstnavatele o obsahu pracovního poměru, upravení informování vysílaných zaměstnanců na území jiného státu, provedení změny v úpravě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a umožnění přechodu na jistější formu zaměstnání.^[9]

Rovněž je závěrem třeba upozornit, že legislativní proces k Novele dosud dospěl pouze k ukončení připomínkového řízení. Finální verze změn, které se dotknou zákoníku práce i dalších předpisů, tak budeme znát až v následujících obdobích.

Deborah Paláková

Weinhold Legal

[Weinhold Legal, v.o.s. advokátní kancelář](#)

Florentinum
Na Florenci 15
110 00 Praha 1

e-mail: wl@weinholdlegal.com